

OPEN ACCESS

آراء المتدربين في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في ظل جائحة كوفيد-19

عبد العزيز بن حمد بن محمد العميري¹
alomairi1983@gmail.com

ملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء المتدربين في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في ظل جائحة كوفيد-19، وللتعرف على التحديات التي تواجه التدريب عن بعد من وجهة نظر المتدربين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينتها من (686) متدرِّبًا ومتدربة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين مرتفع من وجهة نظر المتدربين، كما كشفت النتائج أن الجوانب الإيجابية للتدريب عن بعد تكمن في: المرونة في حضور التدريب، واكتساب المهارة في توظيف التقانة، ومهارة التعلم الذاتي، وأشارت النتائج إلى مجموعة من التحديات واجهت بعض المتدربين، تمثلت في: ضعف شبكة الإنترنت، وطول اليوم التدريبي، وضعف المهارة في استخدام برنامج مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بعد، المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، جائحة كوفيد-19

1. باحث تربوي، المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، سلطنة عمان.

للاقتباس: العميري، عبد العزيز. «آراء المتدربين في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في ظل جائحة كوفيد-19»، مجلة العلوم التربوية، العدد 21، 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0110>

© 2023، العميري، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

Trainees' Perception towards Online Training at The Specialized Institute for Professional Training of Teachers in Light of the COVID-19 Pandemic in the Sultanate of Oman

Abdulaziz Hamed Mohammed AL-Omairi¹

alomairi1983@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to know trainees' perception towards online training at The Specialized Institute for Professional Training of Teachers in the Sultanate of Oman in light of the COVID-19 pandemic. It also aims at identifying the challenges facing online training. To address these issues, a descriptive study of (686) male and female trainees was undertaken. During the study, data was collected using a questionnaire. The study found that the level of online training at the Specialized Institute for Professional Training of Teacher was high from the trainees' perception. In addition, the study revealed that the positive aspects of online training include flexibility of attending training, acquiring skill in employing technology, and self-learning. The trainees pointed out a set of challenges, which they encountered during the distance training. These include slow internet connection, length of the training day and insufficient skills in using Microsoft Teams program.

Keywords: Online training; The Specialized Institute for Professional Training of Teachers; COVID-19 Pandemic

1. Educational Researcher, The Specialized Institute for Professional Training of Teachers, Sultanate of Oman.

Cite this article as: AL-Omairi A., "Trainees' Perception towards Online Training at The Specialized Institute for Professional Training of Teachers in Light of the COVID-19 Pandemic in the Sultanate of Oman" *Journal of Educational Sciences*, Issue 21, 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0110>

© 2023, AL-Omairi A., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

المقدمة

يعدُّ التدريب عن بعد (Distance Training) أحد الأساليب المستخدمة في التدريب، ويختلف عن التدريب التقليدي في أنه لا يتطلب وجود المدرب والمتدرب معاً في قاعة تدريبية في حيز مكاني واقعي، بل يُقدّم عبر وسائل تكنولوجية وتقنية افتراضياً دون التقيّد بمكان محدد. ويعتمد التدريب عن بعد على نفس التقنيات المستخدمة في التعلم عن بعد، الذي نشأت فكرته حسب ما تشير الأدبيات عن طريق كالب فيليبس (Caleb Philips) عندما قدّم دروساً عام 1729م عن طريق صحيفة بوسطن جازيت (منظمة اليونسكو، 2020، 15).

وقد صنفت منظمة اليونسكو المراحل التاريخية للتعلم أو التدريب عن بعد في أربعة مراحل؛ كان أولها مرحلة الجيل الأول وتمثلت في نمط أسلوب التعلم أو التدريب بالمراسلة (Correspondence Learning) الذي توصل من خلاله المعلومة أو المهارة للمتعلّم بواسطة مواد مكتوبة، أو مسجلة في شرائط، وتتضمن تدريبات واختبارات عن طريق الخدمات البريدية، ويرد المتعلم عليها بنفس الآلية عن طريق البريد (أبو النصر، 2017، 58؛ منظمة اليونسكو، 2020، 20)، أما مرحلة الجيل الثاني للتدريب عن بعد، فهي نموذج الوسائط المتعددة (The Multimedia Model)، وتعتمد هذه النماذج على المواد المطبوعة والتسجيل عبر الأشرطة السمعية والمرئية، وقد أسهم ظهور الإذاعة والتلفزيون في تقديم هذا النوع (Burns, 2011, 19). وتمثلت مرحلة الجيل الثالث في ظهور نمط التعلم عن بعد (The Tele learning Module)، وهو نمط من أنماط التعليم التفاعلي عن بعد، ويقوم هذا النمط على التواصل المباشر عن طريق المؤتمرات، ويتضمن الاتصالات عبر تقنية الفيديو (Video Conference) والبث عبر الأقمار الصناعية (Passey, 2012, 1). في حين تتمثل مرحلة الجيل الرابع في نموذج التعلم المرن (The Flexible Learning Model)، الذي يجمع بين الوسائط المتعددة التفاعلية (Interactive Multimedia) مثل شبكات الإنترنت والبريد الإلكتروني، والفصول الافتراضية المعتمدة على البرمجيات والتقنيات والتطبيقات الحديثة التي يُقدّم التعلم بها بطريقة متزامنة أو غير متزامنة (منظمة اليونسكو، 2020).

وقد نال التدريب عن بعد اهتمام المؤسسات التعليمية والتدريبية، ونتيجة لذلك أصبحت العديد من الجامعات والمراكز التدريبية تقدم برامجها عن بعد (أبو النصر، 2017، 15)؛ لما يتمتع به من مزايا، منها: قلة التكلفة المالية، وكذلك توفير الوقت والجهد، كما أنه يصبح أكثر فعالية عند مزجه بالتدريب المباشر (Sandlin, 2013, 25)، ويمكن أن يستهدف العديد من الأشخاص في مساحة جغرافية واسعة، وفي بلدان مختلفة حول العالم.

لقد أتاحت البرمجيات الإلكترونية والتطورات التكنولوجية فرصاً كبيرةً للتدريب والتعليم عن بعد؛ فقد اختفت مراكز تدريب تقليدية وحلت محلها مراكز تعتمد على التدريب عن بعد (عاشور والسلنتي، 2017، 492)؛ ونتيجة لذلك أسهم التدريب عن بعد في التغلب على الصعوبات التي تواجه التدريب التقليدي، أهمها صعوبة استيعاب أعداد كبيرة من المتدربين، وعدم وجود أماكن مناسبة للتدريب (الشهري، 2018، 99) إضافة إلى التكلفة المالية المرتفعة للتدريب التقليدي (Mohsin & Sulaiman, 2013, 2006).

وفي ظل تفشي جائحة كوفيد-19 تبنت العديد من المؤسسات التدريبية حول العالم التدريب عن بعد، أسوة بالمؤسسات التعليمية التي تبنت كذلك منهج التعليم عن بعد للطبة في المدارس ومؤسسات التعليم العالي؛ لذلك أصبح الإقبال على منصات التدريب الإلكترونية واقعاً؛ فقد قدّمت بعض الشركات العالمية عروضاً وبرمجيات خاصة

مثل مايكروسوفت (Microsoft)، وجوجل (Google)، الأمر الذي قد يجعلها أداة لتقديم الدورات التدريبية في المستقبل، وربما يؤدي ذلك إلى إعادة النظر في المعايير والضوابط الخاصة بالاعتراف ببرامج التعليم والتدريب التي تقدّم عن بعد (معهد الإدارة العامة، 2020، 10). إن التدريب عن بعد يمكن أن يكون أكثر فعالية من التدريب المباشر في حال أدير بشكل صحيح؛ فالتقنيات الحديثة المتطورة أسهمت بشكل كبير في تعزيز فعاليته (Sandlin, 25, 2013).

اتبع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان أسلوب التدريب عن بعد لتنفيذ برامج التدريبية الاستراتيجية في العام التدريبي 2021/2020م، في ظل الإجراءات الاحترازية التي انتهجتها حكومة سلطنة عمان للحد من انتشار جائحة كوفيد-19؛ إذ أصبح التدريب عن بعد هو الخيار المتاح لضمان استمراريته، كما أن التحول إلى التعليم الإلكتروني والتعليم المدمج في مدارس سلطنة عمان تطلب تدريباً خاصاً للمعلمين على المنصات الإلكترونية التي تستخدم في عملية التدريس. ولكون المعهد التخصصي للتدريب المهني الجهة المسؤولة عن تدريب المعلمين وتأهيلهم كان لا بد من الإسراع في تبني أسلوب التدريب عن بعد؛ حتى يواكب النقلة النوعية التي فرضتها جائحة كوفيد-19 من التحول إلى التعليم الإلكتروني؛ لذلك بذل المعهد جهوداً حثيثة، وسخر الإمكانيات كافة من أجل نجاح عملية التدريب عن بعد.

أشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة الاهتمام بجودة التدريب الإلكتروني (الجلنداني، 2011؛ عوض ومخلف، 2013)؛ لذلك تهتم المؤسسات التدريبية بمعرفة مستوى الجودة من خلال بعض المؤشرات مثل معرفة درجة رضا المتدرب عن الخدمات التي تقدمها؛ من أجل رفع مستوى التدريب الإلكتروني، والارتقاء بمخرجاته (عوض ومخلف، 2013، 46). وفي ضوء ما تقدم، تسعى الدراسة الحالية إلى استقصاء وجهات نظر المتدربين عن تجربة التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين؛ لمعرفة الجوانب الإيجابية والتحديات التي تواجه سير العملية التدريبية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نتيجة لتداعيات انتشار فيروس كوفيد-19 توقفت جميع الدورات التدريبية والملتقيات والمؤتمرات، كما توقف التعليم المباشر في الجامعات والمدارس في سلطنة عمان، حالها كحال العديد من دول العالم، وأصدرت وزارة المالية العمانية منشورات رسمية كذلك بوقف الدورات التدريبية الخارجية، وخُفضَ البند المالي بنسبة لا تقل عن (50%) للمهمات الرسمية (معهد الإدارة العامة، 2020، 9)، مما أدى إلى صعوبة الالتحاق بالبرامج التدريبية التقليدية التي تتطلب الحضور المباشر داخل سلطنة عمان وخارجها؛ ونتيجة لذلك اتجه المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى عقد جميع برامجها عن بعد، وتعد هذه التجربة تجربة جديدة رغم وجود تطبيق محدود سابق يقوم على التعلم الإلكتروني غير المتزامن.

إن معرفة الجوانب المستفادة من التدريب عن بعد من العوامل المهمة لنجاحه، ومعرفة جدوى الاستثمار فيه (Ramayah et al., 2012, 125)؛ لذلك فإن الاهتمام بجمع بيانات التغذية الراجعة من المتدربين بعد نهاية التدريب عن بعد، ورفع نتائجها للقائمين على تنفيذ البرامج التدريبية يعد من الخطوات التقويمية لعملية سير التدريب (Arsovski et al., 2007, 343)؛ لذلك لا بد من الوقوف على واقع التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بشكل أكثر توسعاً. وقد أشارت دراسة ساندلن (Sandlin, 2013, 25) إلى ضرورة

تقويم قرار التدريب عن بعد من خلال الأشخاص الذين سيتأثرون به ومعرفة آرائهم فيه، وأشارت دراسة هينكل (Henckell, 2007) إلى أن معرفة وجهات نظر المعلمين والمتدربين بعد انتهاء الدورات التدريبية أو المقررات التي تقدم عن بعد يعد إحدى الوسائل التقييمية التي تسهم في تقديم بيانات ومؤشرات للتطوير. لذلك جاءت الدراسة الحالية بهدف استقصاء واقع التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي «ما واقع التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟» وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟
2. ما الجوانب الإيجابية في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟
3. ما التحديات التي واجهت التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟

هدف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين، من خلال معرفة الجوانب الإيجابية والتحديات التي واجهت سير العملية التدريبية في ظل جائحة كوفيد-19.

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة الحالية في الجوانب الآتية:

1. تقديم بيانات موضوعية عن تجربة التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من خلال معرفة الجوانب الإيجابية والتحديات التي واجهتها هذه التجربة.
2. تتماشى هذه الدراسة مع التوجهات الحديثة للتحويل السريع إلى التدريب عن بعد في ظل جائحة كوفيد-19.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

الحدود الموضوعية: تقتصر على معرفة مستوى التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظر المتدربين، والتحديات التي واجهت سير عملية التدريب عن بعد في ظل جائحة كوفيد-19.

الحدود المكانية: المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في العام 2021/2020م.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من المتدربين في برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين الذين تلقوا تدريبهم عن بعد في جميع البرامج التدريبية الاستراتيجية طويلة الأمد (1-2 سنة)، وهي: (المعلمون الأوائل، وخبراء الإشراف، وخبراء اللغة العربية، وخبراء اللغة الإنجليزية، وخبراء الرياضيات، وخبراء العلوم، وخبراء المجال الثاني، وبرنامج القيادة المدرسية).

مصطلحات الدراسة

1. آراء المتدربين: يقصد بها التقديرات التي يمنحها أفراد العينة على أداة الدراسة المستخدمة وفقا لكل محور من محاورها، وتعبّر التقديرات الكلية عن مستوى التدريب عن بعد.
2. التدريب عن بعد (Distance Training): يعرفه (المطيري، 2012، 6) بأنه أسلوب تدريبي يقوم على استخدام وسائل الاتصال الحديثة؛ بهدف إيصال المعلومات، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن.
- ويعرفه الباحث إجرائيا: بأسلوب التدريب الذي يتبعه المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، ويعتمد على توظيف منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams) منصةً تفاعليةً تنبثق منها فصول افتراضية يتفاعل من خلالها المتدرب مع المتدربين لمدة أسبوع.
3. المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين: هو معهد يخضع لإشراف وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان أنشئ عام 2014م، وزُود بأحدث الأجهزة والتقنيات والقاعات التدريبية، ويدرب فيه مدربون متخصصون، ويقدم (9) برامج تدريبية طويلة المدى مدتها تتراوح ما بين عام إلى عامين.
4. كوفيد-19 (COVID-19): سلالة من الفيروسات تسبب أمراضاً تنفسية تتراوح بين نزلات البرد إلى الأمراض الأشد حدة، مثل المتلازمات التنفسية التي تسبب الالتهاب الرئوي الحاد (منظمة الصحة العالمية، 2020).

الإطار النظري

التدريب عن بعد Distance Training

يعد مفهوم التدريب عن بعد من المفاهيم الحديثة والمتطورة، نظرا لتطور التكنولوجيا المستخدمة في تطبيقه؛ إذ يرى البعض أن بداية نشأته تعود إلى الثمانينيات من القرن الماضي (Amara & Atia, 2016, 3)، ولقد برزت فكرة التدريب عن بعد للتغلب على الصعوبات التي تواجه التدريب التقليدية بهدف توفير فرص تدريب تمتد لشريحة أكبر من المتدربين، وإتاحة فرص متكافئة للمستهدفين من خلال تقديم البرامج التدريبية عبر التكنولوجيا الحديثة والوسائط المتعددة (خليل، 2017، 131).

تعددت المصطلحات والمفاهيم التي ورد بها التدريب عن بعد في الأدبيات السابقة خصوصاً؛ إذ استخدمت بعض الأدبيات مصطلح التدريب عبر الإنترنت (Online training)، واستخدمت دراسات أخرى مصطلح

التدريب الإلكتروني (E-Training)؛ إذ يرمز حرف (E) إلى كلمة (Electronic)، كما استخدم أيضًا مصطلح التدريب المعتمد على الويب (Web Based Training)، وجميع هذه المصطلحات يجمعها مصطلح التدريب عن بعد الذي اعتمده الباحث في الدراسة الحالية.

يتطلب تطبيق التدريب عن بعد إمكانياتٍ واستعدادًا من قبل المؤسسات التي ترغب في تطبيقه، من خلال تهيئة أعضاء هيئات التدريس والمدرّبين بالدورات التدريبية التي تجعلهم متمكنين في تطبيق هذا النوع من التدريب، من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة التي يتطلبها (الثبتي، 2018، 427). وحتى يحقق التدريب عن بعد أهدافه لا بد أن يحظى بقبول من المتدربين، وهذا ما أكده سن وزملاؤه (Sun et al., 2013, 184) من أن اتجاهات الفرد وتقبله تعد من العوامل المؤثرة في تبني التكنولوجيا واستمرارية استخدامها. وللتدريب عن بعد مزايا عديدة (أبو النصر، 2017، 103؛ الثبتي، 2018، 432)، منها: توفر التدريب في أوقات مختلفة تناسب مع ظروف المتدربين، والسماح بتدريب أعداد أكبر من المتدربين، وإعفاء المتدرب من أعباء التنقل والتقيّد بوقت التدريب ومكانه، وتقليل التكلفة المالية مقارنة بالتدريب التقليدي، وتطوير مهارات المتدرب في مجال التقنية.

الدراسات السابقة

أجرى جاشان (Ja'ashan, 2020) دراسة هدفت إلى معرفة التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والطلبة عند توظيف التدريب الإلكتروني في جامعة بيشة بالمملكة العربية السعودية. تكونت عينة الدراسة من (36) عضواً من أعضاء هيئة التدريس و(261) طالباً في جامعة بيشة، واستُخدمت الاستبانة لجمع البيانات. كشفت نتائج الدراسة أن أهم التحديات كانت أكاديمية، وإدارية، وتحديات فنية تمثلت في قلة الدعم الفني، إضافة إلى ضعف المهارة في استخدام الحاسب الآلي، كما أشارت الدراسة إلى وجود حاجة إلى أعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم في بناء المحتوى الإلكتروني.

أما دراسة الثبتي (2018)، فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم، والصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد، ولتحقيق هدف الدراسة طُبقت استبانة على عينة تكونت من (350) عضو هيئة تدريس من جامعات سعودية مختلفة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التدريب عالية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد هي قلة اعتماد التدريب عن بعد في الجامعات والمؤسسات التعليمية، وضعف التفاعل في أثناء تقديم البرامج التدريبية عن بعد.

وهدفت دراسة سيسوانتو وزملائه (Siswanto et al., 2018) إلى معرفة العوامل المؤثرة في فعالية التدريب الإلكتروني لعينة من معلمي مرحلة الطفولة المبكرة. تكونت عينة الدراسة من (183) معلماً ومعلمة لمرحلة الطفولة المبكرة ممن حضروا التدريب في مركز تعليم الطفولة المبكرة بمدينة جاوة في إندونيسيا. أشارت نتائج الدراسة إلى أن التحفيز والمشاركة الفعّالة، وكفاءة المدرب، وأساليب التدريب لها أثر إيجابي في فعالية التدريب، وخلصت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني بشكل عام له أثر إيجابي في فعالية التدريب.

وأجرى غروي (2018) دراسة هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في تقبل موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية للبرامج التدريبية المتاحة على منصة البرنامج الوطني للتدريب عن بعد (إثرائي). تكونت عينة الدراسة من (4494) موظفًا، ولجمع البيانات استخدمت استبانة إلكترونية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن ثمة متغيرين لهما تأثير مباشر في استخدام المنصة، هما الحوافز والميل السلوكي للاستخدام. كما تبين وجود تأثير غير مباشر لكل من متغيرات: التأثير الخارجي، وجودة المحتوى، والدعم الفني، وسهولة الوصول.

وفي دراسة أجراها كتّوعة وعودة (Kattuah & Odeh, 2017) هدفت إلى التعرف على الدوافع لتضمين التدريب الإلكتروني والاستثمار فيه، ومعرفة فوائده، والتحديات التي تواجهه من وجهة نظر مديري التدريب العاملين في القطاع الخاص بجدة بالمملكة العربية السعودية. وتحقيقاً لهدف الدراسة جُمعت بيانات من خلال استبانة طُبقت على عينة تكونت من (63) مديرًا من مديري شركات القطاع الخاص في جدة. أظهرت النتائج أن الدوافع للاستثمار في التدريب الإلكتروني تكمن في: المرونة التي يتمتع بها، وإمكانية وصوله إلى شريحة كبيرة، وجودة المواد المقدمة، أما من حيث فوائده فقد أشارت النتائج إلى أن التدريب الإلكتروني يساهم في خفض التكاليف، ويزيد من جودة التدريب والرضا الوظيفي، ويحقق أداءً عاليًا للموظفين، كما أشارت الدراسة إلى أن أهم التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني هي عدم توفر مركز تدريب إلكتروني احترافي يقدم الدورات باللغة العربية، وقلة الخبرة في التدريب الإلكتروني للشركات.

أما دراسة كمال وزملائه (Kamal et al., 2016)، فقد هدفت إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني في أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، وتحقيقاً لهدف الدراسة طُبقت استبانة على عينة تكونت من (157) موظفًا في وزارة التربية. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين التدريب عن بعد وأداء الموظفين؛ فقد أشار معامل الانحدار إلى أن كفاءة التدريب الإلكتروني تؤثر بنسبة (25.3%) في الأداء الوظيفي.

وفي دراسة أجرتها الموزان (2015) هدفت إلى التعرف على مناسبة استراتيجيات التدريب الإلكتروني المتبعة في التدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard)، وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (30) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. أشارت النتائج إلى عدم مناسبة استراتيجيات التدريب غير التزامية المتبعة في البرنامج التدريبي، وكذلك أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة بحاجة إلى مزيد من المهارات لتوظيف التعليم الإلكتروني.

وأجرى عوض ومخلوف (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين، ولتحقيق هدف الدراسة طُبقت استبانة على عينة تكونت من (75) متدربًا ومتدربة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة مستوى جودة التدريب الإلكتروني مرتفعة في محاور أداة الدراسة كافة (التخطيط، وأهداف البرنامج، والتصميم، وأساليب التدريب، وأنشطة التدريب، وبيئة التدريب، وتقويم التدريب، والمدرّب).

أما دراسة رامايه وزملائه (Ramayah et al., 2012)، فقد هدفت إلى معرفة العوامل التي تؤثر في فعالية التدريب عن بعد في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا. تكونت عينة الدراسة من (163) موظفًا وموظفة من

شركات جنسياتها متعددة خضعوا لتجربة التدريب الإلكتروني، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. كشفت النتائج أن العوامل التي تسهم في التنبؤ بفعالية التدريب عن بعد تتمثل في: الدافعية نحو التعلم ودعم الإدارة، كما أشارت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية في استخدام الكمبيوتر، وسهولة الاستخدام للتدريب الإلكتروني، والمحتوى التدريبي لا تسهم بشكل كبير في التنبؤ بفعالية التدريب الإلكتروني.

وهدفت دراسة أوزتوران وكوتلو (Ozturan & Kutlu, 2010) إلى معرفة رضا الموظفين في إحدى شركات القطاع المالي في تركيا عن التدريب الإلكتروني المقدم لهم. تكونت عينة الدراسة من (3456) متدرباً خضعوا للتدريب عن بعد، ولمعرفة مستوى رضاهم مُجمعت استجاباتهم عن طريق الاستبانة، وخلصت الدراسة إلى أن المتدربين كانوا راضين بشكل عام عن التدريب، وأن المادة التدريبية حققت توقعاتهم، كما أشارت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة كانوا راضين عن المحتوى النصي والمرئي للمادة التدريبية، وعن الوقت اللازم لإكمال الدورة التدريبية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أنها جميعها تناولت التدريب عن بعد أو ما يعرف بالتدريب الإلكتروني، وقد اختلفت من حيث المتغيرات التي تناولتها؛ فبعضها ركز على العوامل المؤثرة في فعاليته مثل (غروي، 2018؛ 2018؛ Siswanto et al., 2018; Ramayah et al., 2012)، واهتمت بعض الدراسات بتناول متغيرات نفسية مثل الاتجاه نحو التدريب عن بعد كدراسة الشبتي (2018)، ودرجة رضا المتدربين عن التدريب عن بعد مثل دراسة (Ozturan & Kutlu, 2010)، وركزت دراسات أخرى على جودة التدريب وفعاليته مثل دراسة (Kamal et al., 2016) ودراسة عوض ومخلوف (2013)، أما دراسة الموزان (2015) فقد ركزت على معرفة مدى مناسبة استراتيجيات التدريب عن بعد. أما من حيث العينة فقد تباينت العينات التي تناولتها الدراسات السابقة؛ فبعضها ركز على الموظفين في القطاعات الحكومية والشركات، ومن هذه الدراسات (Kamal et al., 2016; Kattuah & Odeh, 2017; Ozturan & Kutlu, 2010; Ramayah et al., 2012) ودراسات أخرى ركزت على العاملين في قطاع التدريس مثل دراسات (عوض ومخلوف، 2013؛ الموزان، 2015؛ Siswanto et al., 2018). أما من حيث الأدوات فقد استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبانة أداة لجمع البيانات. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث بيئتها التي طبقت بها، والعينة التي تناولتها، وتشابهت مع الدراسات السابقة في اهتمامها بالتدريب عن بعد، إلى جانب استخدامها الاستبانة أداة لجمع البيانات، ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إجراءاتها، وفي كتابة إطارها النظري.

منهج الدراسة وإجراءاتها

إجراءات الدراسة

- الحصول على بيانات المتدربين، وأعداد مجموعات التدريب، والجدول الزمني لسير التدريب عن بعد من وحدة شؤون المتدربين بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

- بناء أداة الدراسة، وتحكيم صورتها الأولية من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وإجراء التعديلات اللازمة عليها.
- تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية (ن=60) من خارج عينة الدراسة في الفترة من 2021/10/17م حتى 2021/10/21م؛ وقد وُزعت الاستبانة بالتعاون مع مدربي البرامج المستهدفة.
- استخلاص مؤشرات الصدق والثبات.
- طُبِّقت أداة الدراسة في صورتها النهائية على المجموعات التي تدرّبت في الفترة من 2020/11/1م حتى 2021/2/4م، من خلال إرسالها إلكترونياً إلى المتدربين عبر البريد الإلكتروني، وخاصة الرسائل النصية عبر النظام الإلكتروني للمعهد بعد أخذ الموافقات اللازمة لذلك، وقد أُرسِل الرابطة بالتنسيق مع المديرية العامة لتقنية المعلومات.
- معالجة بيانات الدراسة عبر برنامج SPSS، واستخلاص نتائجها، وتفسيرها.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي؛ لكونه الأنسب لطبيعة مشكلة الدراسة؛ إذ يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها، واستخلاص أسبابها (المحمودي، 2019، 52).

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع المتدربين الملتحقين بالبرامج التدريبية التي قدمت عن بعد من قبل المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في الفترة من 2020/11/1م حتى 2021/2/4م في العام 2021/2020م، البالغ عددهم (1763) متدرِّبًا ومتدربة، منهم (435) متدرِّبًا، و(1328) متدربة، ويوضح جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقًا لمتغيري الجنس والبرنامج التدريبي.

عينة الدراسة

طُبِّقت أداة الدراسة على العينة المتيسرة (Convenience sampling)، وقد اعتمدت الدراسة هذا الأسلوب لكونه الأنسب في ظل ظروف جائحة كوفيد-19؛ فقد أشار إدجار ومانيز (Edgar & Manz, 2017, 95) إلى أن هذا النوع يكون اللجوء إليه في حال توفر أفراد العينة إلكترونياً لسهولة الوصول إليهم، وهذا ما أكده أيضًا هاكستر وزملاؤه (Baxter et al., 2015)، وقد أرسل الباحث أداة الدراسة إلكترونياً إلى جميع أفراد المجتمع، واستجابت لها عينة تكونت من (686) متدرِّبًا ومتدربة، منهم (246) متدرِّبًا، و(440) متدربة، يمثلون ما نسبته (39%) من مجتمع الدراسة، وكلما كان حجم العينة المتيسرة أكبر كانت أقرب إلى تمثيل المجتمع، ويعد حجم عينة الدراسة الحالي مناسباً؛ إذ إنه أعلى من حجم العينة الذي حدده جدول العالمان كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970) لمجتمع أفراد (1763) وهو (313)، ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة ونسبتها المئوية من المجتمع وفقًا لمتغيري البرنامج التدريبي والنوع الاجتماعي.

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة وعيبتها وفقاً لتغيري البرنامج والنوع الاجتماعي

نسبة العينة من المجتمع	عينة الدراسة			مجتمع الدراسة			البرنامج التدريبي
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
%73	142	79	63	195	152	43	القيادة المدرسية
%92	84	38	46	91	45	46	خبراء الإشراف
%79	147	95	52	185	104	81	المعلمون الأوائل
%90	44	11	33	49	13	36	خبراء العلوم
%44	23	4	19	52	11	41	خبراء الرياضيات
%96	52	52	0	54	54	0	خبراء اللغة العربية
%45	27	19	8	60	45	15	خبراء اللغة الإنجليزية
%93	37	37	0	40	40	0	خبراء المجال الثاني
%13	130	105	25	1037	864	173	المعلمون الجدد
%39	686	440	246	1763	1328	435	المجموع

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد بُنيت من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة؛ فقد استفادت الدراسة من بعض الاستبانات التي استخدمتها بعض الدراسات مثل دراسة (Kamal et al., 2016) ودراسة (المطيري، 2012)، وقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء: الأول تضمن البيانات الديموغرافية للمستجيب، أما الجزء الثاني فاشتمل على فقرات تقويم التدريب عن بعد وعددها (35) فقرة، توزعت على سبعة محاور، هي: التنظيم الإداري (5 فقرات)، والتقنيات المستخدمة (5 فقرات)، والمحتوى التدريبي الإلكتروني (5 فقرات)، وأساليب التدريب (4 فقرات)، والتواصل والتفاعل (5 فقرات)، والمدرّب (7 فقرات)، وتقويم المتدربين (4 فقرات)، وتكون الاستبانة عليها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وتأخذ الدرجات الآتية: (5) بدرجة كبيرة جداً، و(4) بدرجة كبيرة، و(3) بدرجة متوسطة، و(2) بدرجة قليلة، و(1) بدرجة قليلة جداً. وتكوّن الجزء الثالث من الاستبانة من سؤالين مفتوحين عن الجوانب الإيجابية والتحديات في أثناء سير التدريب عن بعد.

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري:

كان التحقق منه من خلال عرض الاستبانة على (10) من المختصين في مجال التدريب والقياس والتقويم لإبداء الرأي في ملاءمة الفقرات من حيث الصياغة اللغوية، وانتمائها إلى المحور الذي تقيسه، وقد اعتمدت نسبة (80%)

فأكثر لقبول أي فقرة؛ ونتيجة لذلك أُجريت التعديلات المناسبة على أداة الدراسة، التي تكونت في البداية من (38) فقرة، حُذفت (3) فقرات منها حتى أصبحت مكونة من (35) فقرة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية (ن=60) ثم حُسبت معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجدول (2) يوضح هذه النتائج.

جدول (2): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والمحور الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*0.93	28	*0.91	19	*0.88	10	*0.70	1
*0.90	29	*0.93	20	*0.82	11	*0.81	2
*0.88	30	*0.87	21	*0.90	12	*0.86	3
*0.78	31	*0.92	22	*0.87	13	*0.78	4
*0.90	32	*0.93	23	*0.94	14	*0.69	5
*0.90	33	*0.88	24	*0.83	15	*0.92	6
*0.94	34	0.87	25	*0.92	16	*0.90	7
*0.90	35	*0.91	26	*0.92	17	*0.94	8
		*0.94	27	*0.85	18	*0.92	9

* دالة عند مستوى ($\alpha = 0.01$).

يتبين من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها تراوحت بين (0.69-0.94)، وكانت هذه الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي ($\alpha=0.01$)، مما يشير إلى إسهام كل فقرة في الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ويؤكد ذلك صدق الاستبانة ومناسبتها لتحقيق هدف الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة طُبِّقت على عينة استطلاعية تكونت من (60) متدرِّباً من مجتمع الدراسة، ومن خارج العينة الأساسية، وقد حُسب الثبات من خلال استخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)، والجدول (3) يوضح معاملات الثبات.

جدول (3): قيم ثبات معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	قيمة ألفا لكرونباخ
التنظيم الإداري	5	0.80
التقنيات المستخدمة	5	0.95
المحتوى التدريبي الإلكتروني	5	0.92
أساليب التدريب	4	0.92
التفاعل والتواصل	5	0.95
المدرّب	7	0.95
تقويم المتدربين	4	0.93
الاستبانة ككل	35	0.98

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الثبات ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة تراوحت بين (0.80-0.95)، أما الثبات الكلي للاستبانة فقد بلغ (0.98)، وهذا يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات، ويمكن استخدامها لتحقيق غرض الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية

لمعالجة البيانات، استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ثبات ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد صُنفت المتوسطات الحسابية إلى فئات؛ فحدّد طول الفئة كما يلي: طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات، وحُسب المدى = (أعلى قيمة (5) - أدنى قيمة (1)) = 4، وقد بلغ طول الفئة بعد تطبيق المعادلة = $4 \div 5 = 0.8$ ، ونتيجة لذلك تحددت فئات المتوسطات الحسابية على النحو الآتي: منخفض جداً من (-1 أقل من 1.80)، ومنخفض (-1.80 أقل من 2.60)، ومتوسط (-2.60 أقل من 3.40)، ومرتفع (-3.40 أقل من 4.20)، ومرتفع جداً (-4.20-5).
- التكرارات والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول:

ونصّه: ما مستوى التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟

للإجابة عن السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على محاور أداة الدراسة، والجدول (4) يوضح هذه النتائج.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة

م	محاور أداة الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
1	التنظيم الإداري	4.09	0.72	مرتفع	2
2	التقنيات المستخدمة	3.77	0.94	مرتفع	4
3	المحتوى التدريبي الإلكتروني	3.76	0.86	مرتفع	5
4	أساليب التدريب	3.75	0.92	مرتفع	6
5	التفاعل والتواصل	3.69	0.96	مرتفع	7
6	المدرّب	4.40	0.68	مرتفع جداً	1
7	تقويم المتدربين	3.80	0.89	مرتفع	3
	الأداة ككل	3.93	0.71	مرتفع	

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على محاور أداة الدراسة تراوحت بين (3.69-4.40)، وجاء أعلاها محور المدرّب بمتوسط حسابي (4.40) وبمستوى مرتفع جداً، وقد يعزى ارتفاع هذا المحور إلى خبرة المدرّبين التراكمية الطويلة في التدريب وتوظيف التكنولوجيا؛ إذ توجد دورات إنهاء مهني للمدرّبين، كما يقدم كل برنامج جلسات تدريبية للمدرّبين قبل انطلاق التدريب بشكل فعلي؛ لذلك جاءت تقديرات أفراد العينة مرتفعة؛ إذ تشير دراسة (Siswanto et al., 2018) إلى أن كفاءة المدرّب من العوامل المؤثرة في جودة التدريب عن بعد وتسهم في رضا المتدربين. وجاء في المرتبة الأخيرة محور التفاعل والتواصل بمتوسط حسابي (3.69) ولكنه أيضاً يقع ضمن المستوى المرتفع، وقد يعزى انخفاض هذا المحور - مقارنة ببقية المحاور - إلى أن المتدربين واجهوا صعوبة في التفاعل مع بعض زملائهم الذين وجدوا تحديات تتعلق بضعف شبكة الإنترنت، كما أشار الكثير منهم في السؤال المفتوح لأداة الدراسة، إضافة إلى طبيعة التدريب عن بعد التي تحد من الاستفادة من التواصل الجسدي المباشر والتعاون العملي في تنفيذ الأنشطة التدريبية بين المدرّب والمتدربين أنفسهم في أثناء تنفيذ الأنشطة الجماعية، مما أثر في مستوى تقويمهم لفقرات هذا المحور، وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الشبتي (2018) من أن قلة التفاعل تمثل تحدياً في أثناء التدريب عن بعد، كما يتضح كذلك أن جميع محاور أداة الدراسة جاءت بمستوى مرتفع بشكل عام، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.93)؛ مما يدل على أن مستوى تنفيذ التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين مرتفع، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى الاستعداد المبكر من قبل إدارة المعهد التخصصي للتدريب عن بعد في ظل ظروف جائحة كورونا (كوفيد-19)، التي فرضت التوقف عن تقديم البرامج التدريبية المباشرة؛ ونتيجة لذلك شكّلت فرق مصغرة في جميع البرامج التدريبية (9) التي يقدمها المعهد من مسؤولي البرامج والمدرّبين لإعداد محتوى تدريبي إلكتروني، كما درّب المدرّبون

على أساليب التدريب وتقنياته في عدة ورش تدريبية؛ للتعرف على منصة مايكروسوفت تيمز التي ستستخدم بصفتها منصة افتراضية لتلقي التدريب قبل بدء العام التدريبي 2021/2020م؛ لذلك جاءت آراء أفراد عينة الدراسة تعكس رضا المتدربين عن جودة التدريب عن بعد المقدم لهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عوض ومخلوف (2013)، التي توصلت إلى أن مستوى جودة التدريب الإلكتروني مرتفع من وجهة نظر المتدربين الذين يلتحقون به.

وللتعرف على استجابات أفراد العينة وفقا لكل محور من محاور أداة الدراسة، استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات، وفيما يلي عرض لهذه النتائج حسب كل محور:

المحور الأول: التنظيم الإداري

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التنظيم الإداري

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
1	تلقيت إشعارًا بتطبيق التدريب عن بعد قبل بدئه بوقت كافٍ.	3.91	1.16	مرتفع	4
2	تتلقي الدعم الكافي عند مواجهتك للمشاكل التقنية.	3.77	0.96	مرتفع	5
3	زُودت بالضوابط المتبعة في التدريب عن بعد.	4.15	0.92	مرتفع	2
4	توجد تعليقات واضحة للدخول إلى منصة التدريب عن بعد مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).	4.05	1.00	مرتفع	3
5	يسجل حضورك وانصرافك في الجلسات التدريبية.	4.58	0.66	مرتفع جدًا	1
	المتوسط الحسابي ككل	4.09	0.72	مرتفع	

يتبين من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور التنظيم الإداري تراوحت بين (3.77–4.58)؛ فقد كانت الفقرة (5) التي نصها «يسجل حضورك وانصرافك في الجلسات التدريبية» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.58) وبمستوى مرتفع جدًا، وقد يعزى ارتفاع هذه الفقرة إلى المتابعة الإدارية للحضور والغياب، واتباع نظام المحاسبية تجاه التغيب عن التدريب. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي نصها «تتلقي الدعم الكافي عند مواجهتك للمشاكل التقنية» بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وقد يعزى حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى صعوبة متابعة جميع المتدربين؛ نظرا لكثرة أعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية، إضافة إلى توفر عدد قليل جدًا من الموظفين ممن يختصون بتقديم الإسناد والدعم عند حدوث المشاكل التقنية، وتتوافق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (آل إبراهيم، 2020)، ودراسة (Ja'ashan, 2020) اللتين أشارتا إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه التعليم أو التدريب عن بعد هي قلة عدد الإداريين المختصين بالدعم الفني. كما يتضح أن جميع فقرات هذا المحور جاءت بمستوى مرتفع، وبلغ المتوسط الحسابي ككل (4.09)، مما يدل على أن مستوى التنظيم الإداري مرتفع من وجهة نظر المتدربين؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود طاقم إداري جرت تهيئته من خلال جلسات ودورات تدريبية

للإشراف على سير التدريب عن بعد، إضافة إلى خبرة موظفي المعهد في عقد دورات التدريب وتنظيمها؛ مما أسهم في رفع المستوى الإداري والتنظيمي للتدريب؛ إذ تشير الخابورية (2013) إلى أن نجاح التدريب عن بعد يتطلب ضمان الكفاءة الإدارية والفنية للقائمين عليه.

المحور الثاني: التقنيات المستخدمة

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التقنيات المستخدمة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
6	تناسب منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams) التدريب عن بعد.	3.69	1.24	مرتفع	4
7	يسهل دخول منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).	3.91	1.07	مرتفع	1
8	يسهل التعرف على خصائص منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).	3.72	1.00	مرتفع	3
9	يسهل التنقل عبر خصائص منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).	3.65	1.04	مرتفع	5
10	تتيح منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams) خصائص عديدة للتفاعل مع زملائك ومع المدرب.	3.88	0.96	مرتفع	2
	المتوسط الحسابي ككل	3.77	0.94	مرتفع	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور التقنيات المستخدمة تراوحت بين (3.65–3.91)، جاءت أعلاها الفقرة (7) التي نصها «يسهل دخول منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams)» بمتوسط حسابي (3.81) وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ارتفاع هذه الفقرة إلى أن المنصة سهلة وتعليقات الدخول بها واضحة جداً؛ فالمنصة تتطلب فقط توفر بريد إلكتروني ضمن امتداد سيرفر وزارة التربية والتعليم، وجميع المتدربين يمتلكون بريداً إلكترونياً، وجاءت الفقرة (9) التي نصها «يسهل التنقل عبر خصائص منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams)» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وقد يعزى انخفاض هذه الفقرة مقارنة بالبقية إلى أن بعض أفراد عينة الدراسة كانوا يستخدمون المنصة للمرة الأولى؛ لذلك انخفضت هذه الفقرة قليلاً من حيث متوسطها عن الفقرات الأخرى، إلا أنها لا تزال ضمن المستوى المرتفع. كما يتضح كذلك أن جميع فقرات هذا المحور جاءت في مستوى مرتفع، وبلغ المتوسط الحسابي لبعده التقنيات المستخدمة ككل (3.77)، مما يدل على أن مستوى تقويم المتدربين للتقنيات المستخدمة والمتمثلة في منصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams) مرتفع، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بسهولة استخدام منصة

مايكروسوفت تيمز، إضافة إلى اكتساب المتدربين الخبرة في استخدامها مع استمرار التدريب، كما أن هذه المنصة تُستخدم بصفقتها منصة لتقديم التعليم الإلكتروني في مدارس الحلقة الأولى للصفوف (1-4) في سلطنة عمان في أثناء جائحة كوفيد-19؛ لذلك قد يكون هذا سبباً لتعود عددًا كبيرًا من أفراد العينة على التعامل معها.

المحور الثالث: المحتوى التدريبي الإلكتروني

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المحتوى التدريبي الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
11	تُعرض المادة التدريبية إلكترونياً بطريقة جذابة.	3.94	0.98	مرتفع	1
12	يراعي المحتوى التدريبي الإلكتروني أسلوب التدريب عن بعد.	3.91	0.97	مرتفع	2
13	يتناسب المحتوى التدريبي الإلكتروني مع الزمن المخصص للتدريب.	3.53	1.12	مرتفع	5
14	يتلاءم تصميم الأنشطة التدريبية مع التدريب عن بعد.	3.78	0.99	مرتفع	3
15	تراعي أنشطة التدريب المستخدمة الفروق الفردية بين المتدربين.	3.62	0.98	مرتفع	4
	المتوسط الحسابي ككل	3.76	0.86	مرتفع	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور المحتوى التدريبي الإلكتروني تراوحت بين (3.53-3.94)؛ إذ كانت الفقرة (11) التي نصها «تُعرض المادة التدريبية إلكترونياً بطريقة جذابة» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.94) وبمستوى مرتفع، وقد تعزى هذه النتيجة إلى توفر العديد من الوسائط المساعدة في برنامج مايكروسوفت تيمز تساعد على عرض المادة التدريبية بطرق متنوعة كتوظيف (Near board، Word wall)، مما يسهم في جذب المتدربين. في المقابل كانت الفقرة (13) التي نصها «يتناسب المحتوى التدريبي الإلكتروني مع الزمن المخصص للتدريب» هي الأقل بمتوسط حسابي بلغ (3.53)، وقد يرجع ذلك إلى كثافة المحتوى التدريبي الإلكتروني؛ فقد أشار العديد من أفراد عينة الدراسة في السؤال المفتوح إلى أن كثافة المحتوى وطول ساعات التدريب مثلاً تحدياً لهم، وأشاروا إلى أهمية توزيع محتوى التدريب على فترات زمنية أطول مع تقليص عدد ساعات التدريب. وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.76)، مما يدل على أن مستوى تقويم المحتوى التدريبي الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين مرتفع؛ وهذا يدل على رضا المتدربين؛ إذ تشير دراسة غروي (2018) إلى أن جودة المحتوى التدريبي الإلكتروني لها أثر إيجابي في رضا المتدربين وجودة التدريب وكفاءته. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة أوزتوران وكوتلو (Ozturan & Kutlu, 2010) التي توصلت إلى أن أفراد العينة كانوا راضين عن المحتوى التدريبي الإلكتروني في أثناء تقديم التدريب عن بعد.

المحور الرابع: أساليب التدريب

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور أساليب التدريب

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
16	يساعد التدريب عن بعد على تنفيذ استراتيجيات تدريبية متنوعة.	3.69	1.04	مرتفع	2
17	يساعد التدريب عن بعد على تقديم الجلسات التدريبية بشكل أكثر تنظيماً.	3.58	1.11	مرتفع	4
18	يُقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام وسائط إلكترونية متنوعة (نص، وصوت، ورسومات، وفيديو، وتطبيقات تفاعلية).	4.13	0.93	مرتفع	1
19	تبعث أساليب التدريب عن بعد التشويق والحماس.	3.60	1.11	مرتفع	3
	المتوسط الحسابي ككل	3.75	0.92	مرتفع	

يتبين من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور أساليب التدريب تراوحت بين (3.58–4.13)؛ فقد كانت الفقرة (18) التي نصها «يُقدم المحتوى التدريبي الإلكتروني باستخدام وسائط إلكترونية متنوعة (نص، وصوت، ورسومات، وفيديو، وتطبيقات تفاعلية)» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13) وبمستوى مرتفع، ويمكن تفسير ارتفاع هذه الفقرة بتنوع الخصائص التي يوفرها برنامج مايكروسوفت تيمز لعرض المحتوى التدريبي؛ لذلك أعطى خيارات متعددة للتنوع في تقديم محتوى تفاعلي جاذب للمتدربين، في المقابل جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (17) التي نصها «يساعد التدريب عن بعد على تقديم الجلسات التدريبية بشكل أكثر تنظيماً» بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وقد يعزى انخفاض هذه الفقرة - مقارنة ببقية الفقرات - إلى ما أشار إليه بعض أفراد العينة في السؤال المفتوح من أنهم كانوا يواجهون مشاكل تقنية في بطء فتح عرض شرائح الباوربوينت مع المدرب، وكذلك متابعة بعض مقاطع الفيديو التي كانت ترتبط بالمادة التدريبية والأنشطة؛ وقد يكون ذلك أثر في متابعتهم للجلسات التدريبية. كما يتضح أن فقرات هذا المحور جاءت جميعها بمستوى مرتفع؛ فقد بلغ المتوسط الحسابي لها ككل (3.75)، مما يدل على أن مستوى تقويم أساليب التدريب مرتفع بشكل عام من وجهة نظر المتدربين؛ ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن تصميم التدريب عن بعد يعتمد على توظيف أساليب تدريب تفاعلية تتمركز حول التعلم النشط، إضافة إلى أن المحتوى التدريبي لبرامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين يقوم على مبدأ التنوع في أساليب التدريب مع خلال توظيف البرمجيات، والوسائط الحديثة في تقديم المحتوى، وكذلك من خلال آلية تقديم الأنشطة التدريبية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عوض ومخولف (2013)، التي توصلت إلى أن أساليب التدريب عن بعد مرتفعة من وجهة نظر المتدربين.

المحور الخامس: التفاعل والتواصل

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التفاعل والتواصل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الرتبة
20	يسهل التفاعل بينك وبين المدرب في أثناء التدريب عن بعد.	3.86	1.06	مرتفع 1
21	يتيح التدريب عن بعد فرصة أكبر للتفاعل مع زملائك.	3.44	1.18	مرتفع 5
22	تستطيع أن تنفذ الأنشطة التدريبية والثنائية الجماعية مع زملائك.	3.73	1.04	مرتفع 3
23	يتيح التدريب عن بعد فرصة لجميع المدربين للإسهام في الأنشطة التدريبية.	3.63	1.08	مرتفع 4
24	يستطيع المدربون عرض الأنشطة التي ينفذونها بسهولة.	3.77	1.02	مرتفع 2
	المتوسط الحسابي ككل	3.69	0.96	مرتفع

يتبين من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور التفاعل والتواصل تراوحت بين (3.44 - 3.86)؛ إذ كانت الفقرة (20) التي نصها «يسهل التفاعل بينك وبين المدرب في أثناء التدريب عن بعد» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.86) وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى أن التدريب والتعلم الإلكتروني يعطي فرصة أكبر للنقاشات المفتوحة بين المدرب والمتدرب (Elzainy et al., 2020, 460)، في المقابل كانت الفقرة (21) التي نصها «يتيح التدريب عن بعد فرصة أكبر للتفاعل مع زملائك» هي الأقل بمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن بعض المدربين واجهوا ضعفاً في شبكة الإنترنت؛ مما أثر في تفاعلهم مع زملائهم، وقد أشار إلى هذا التحدي العديداً من أفراد عينة الدراسة في السؤال المفتوح المتعلق بالتحديات، ففي حين كان تفاعلهم مرتفعاً مع المدرب فإنهم فقدوا التواصل مع بعض زملائهم، خصوصاً أولئك الذين عانوا من مشاكل تتعلق بضعف شبكة الإنترنت، كما يتضح كذلك أن جميع فقرات هذا المحور جاءت بمستوى مرتفع، وقد بلغ متوسطها الكلي (3.69)، مما يدل على أن مستوى التفاعل والتواصل بشكل عام من وجهة نظر المتدربين مرتفع في التدريب عن بعد، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التدريب عن بعد بشكل عام يساهم في خلق بيئة تفاعلية، من خلال توظيف التقنيات بطريقة مشوقة وجاذبة للمدرب والمتدرب تسمح بتبادل الخبرات والمعلومات (Amara & Atia, 2016, 5).

المحور السادس: المدرب

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المدرب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
25	يملك المدرب المعرفة بمنصة مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams).	4.40	0.77	مرتفع جداً	5
26	يتابع المدرب المتدربين في أثناء تنفيذ الأنشطة التدريبية.	4.49	0.75	مرتفع جداً	2
27	يجيد المدرب إدارة التدريب عن بعد.	4.50	0.72	مرتفع جداً	1
28	يعرض المدرب المحتوى التدريبي الإلكتروني بطريقة منظمة.	4.47	0.73	مرتفع جداً	3
29	يجيب المدرب عن استفساراتك عن المحتوى التدريبي الإلكتروني بشكل واضح.	4.46	0.75	مرتفع جداً	4
30	يجذب المدرب انتباهك في أثناء التدريب عن بعد.	4.25	0.87	مرتفع جداً	6
31	يبدأ المدرب الجلسات التدريبية وينتهي في الزمن المحدد.	4.19	1.02	مرتفع	7
	المتوسط الحسابي ككل	4.40	0.68	مرتفع جداً	

يلاحظ من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور المدرب تراوحت بين (4.19-4.50)، وكانت جميع الفقرات تقع بين مستوى مرتفع ومرتفع جداً، جاءت أعلاها الفقرة (27) التي نصها «يجيد المدرب إدارة التدريب عن بعد» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.50) وبمستوى مرتفع جداً، وقد يعزى ارتفاع هذه المفردة إلى تمتع المدرسين بالخبرة والمهارة في تطبيق التكنولوجيا وأنظمة إدارة التعلم (Learning Management Systems)، ومن أمثلتها: بوابات التعليم (Portals)، ومنصات التعليم (Platforms)، التي سبق لهم توظيفها في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (31) التي نصها «يبدأ المدرب الجلسات التدريبية وينتهي في الزمن المحدد» بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وقد يعزى انخفاض هذه الفقرة إلى أن المدرب أحياناً يضطر إلى تقديم الدعم والمساندة للمتدربين الذين يواجهون مشاكل لدخول المنصة الإلكترونية، مما يؤثر في الجدول الزمني لبعض الجلسات التدريبية. وقد بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (4.40)، مما يدل على أن مستوى أداء المدرب في تنفيذ التدريب عن بعد مرتفع جداً من وجهة نظر المتدربين، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جميع المدرسين في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين قد تلقوا تدريباً على منصة مايكروسوفت تيمز قبل بداية التدريب عن بعد، إضافة إلى خبرتهم التراكمية في التدريب على محتوى البرامج؛ إذ إن جميع البرامج تعقد جلسات تدريب المدرسين قبل بدء التدريب بشكل مستمر؛ لذلك جاء مستوى تقييم المدرب عالياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عوض ومخلوف (2013)، التي توصلت إلى أن تقييم المدرب كان عالياً من وجهة نظر المتدربين في التدريب عن بعد.

المحور السابع: تقويم المتدربين

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور تقويم المتدربين

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
32	تتسم المهام المطلوبة في أثناء التدريب عن بعد بأنها واقعية ويمكن تنفيذها.	3.61	1.11	مرتفع	4
33	تتسم معايير التقويم المتبعة في التدريب عن بعد بالتنوع (فردية، وثنائية، وجماعية، وكتابية، وشفهية).	3.98	0.95	مرتفع	1
34	تراعي معايير التقويم المتبعة أسلوب التدريب عن بعد.	3.80	0.95	مرتفع	3
35	يستطيع المدرب تقويم المتدربين بشكل موضوعي عند تطبيق التدريب عن بعد.	3.82	0.98	مرتفع	2
المتوسط الحسابي ككل		3.80	0.89	مرتفع	

يلاحظ من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور تقويم المتدربين تراوحت بين (3.61-3.98)، وكانت جميعها تقع ضمن المستوى المرتفع؛ فقد جاء أعلاها الفقرة (33)، التي نصها «تتسم معايير التقويم المتبعة في التدريب عن بعد بالتنوع (فردية، وثنائية، وجماعية، وكتابية، وشفهية)» بمتوسط حسابي (3.98) وبمستوى مرتفع، ويعزى ارتفاع هذه الفقرة إلى أن معايير التقويم المتبعة في وحدة التدريب المباشر التي قُدمت عن بعد تقوم على ثلاثة مبادئ (الحماس، والتفاعل، والمشاركة)، ويقوم المتدرب عليها من خلال بناء أنشطة متنوعة للتأكد من تحققها، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (32)، التي نصها «تتسم المهام المطلوبة في أثناء التدريب عن بعد بأنها واقعية ويمكن تنفيذها» بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وقد يعود انخفاض هذه الفقرة - مقارنة ببقية الفقرات - إلى أن بعض الأنشطة التدريبية لم تُراعَ في أثناء تنفيذها طبيعة التدريب عن بعد وخصائصه، وقد أشار إلى هذا الأمر بعض أفراد العينة في السؤال المفتوح المتعلق بالتحديات؛ إذ أشار بعضهم إلى أن بعض الأنشطة الكتابية والعملية مثلت تحدياً لهم. وقد بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.80)، مما يدل على أن مستوى أساليب التقويم المستخدمة في التدريب عن بعد مرتفع بشكل عام من وجهة نظر المتدربين، وقد يعزى ذلك إلى وضوح أساليب التقويم المتبعة؛ إذ تُعرض بنود التقويم على المتدربين في الجلسة التدريبية الأولى للبرنامج، إضافة إلى توفرها في دليل المتدرب (وزارة التربية والتعليم، 2018). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عوض ومخولف (2013)، التي توصلت إلى أن أساليب التقويم المستخدمة في التدريب عن بعد مستواها مرتفع من وجهة نظر المتدربين.

نتائج السؤال الثاني:

ونصه: ما الجوانب الإيجابية في التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظر المتدربين في ظل جائحة كوفيد-19؟

للإجابة عن السؤال، حُللت استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح المتعلق بالجوانب الإيجابية

المكتسبة من تنفيذ التدريب عن بعد، وقد استجاب للسؤال (539) فرداً، يمثلون ما نسبته (79%) من إجمالي العينة، وقد اعتمد الباحث على الجوانب الأكثر تكراراً في استجابات أفراد عينة الدراسة، وهي تلك التي تجاوزت نسبة تكرارها (30% فأعلى)، وقد رُتبت حسب تكرارها على النحو الآتي:

أولاً: المرونة في حضور التدريب

أشار (57%) من أفراد عينة الدراسة إلى أن التدريب عن بعد مثل لهم أريحية في الحضور من المنزل، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة المالية عند قطع المسافة للوصول إلى مقر المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في محافظة مسقط، وقد تعزى هذه الأريحية في الحضور إلى طبيعة التدريب عن بعد، وما يمثله من خيارات مناسبة للمتدربين حسب ظروفهم، خصوصاً أولئك الذين يقطنون في مناطق بعيدة، ويتعذر عليهم الحضور إلى الأماكن التي يعقد فيها التدريب (Prasetyo & Gintoro, 2010, 118)، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه ساندلين (Sandlin, 2013, 5) من أن التدريب عن بعد يسهم في تقليل الجهد والتكلفة على الأفراد وعلى الجهات التي تنظمه. ومن خلال تتبع الباحث للاستجابات كانت النسبة الأكبر من أفراد العينة الذين عبروا عن أريحتهم للحضور من المنزل من المتدربات الإناث، اللواتي فضلن هذا النوع من التدريب لبقائهن في محيطهن الأسري، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة المرأة العاطفية ومسؤولياتها تجاه أسرتها وأطفالها وتعلقها بهم؛ ومن ثم صعوبة التغيب عن البيت عليها خلال فترة التدريب المباشر، التي كانت تستمر لمدة أسبوع تكون فيها في محافظة مسقط حيث مقر المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

ثانياً: اكتساب المهارة في توظيف التقانة

أسهم التدريب عن بعد في تنمية الجوانب التقنية لدى أفراد عينة الدراسة؛ فقد أشار (54%) من الذين استجابوا للسؤال المفتوح إلى أن التدريب عن بعد أسهم في تعرفهم على برنامج مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams) وعلى خصائصه، من خلال توظيف بعض التطبيقات (Nearboard Word wall) في الأنشطة الفردية والجماعية، وقد يعزى ذلك إلى أن التدريب كما يغير السلوك ويكسب المعرفة فإنه أيضاً ينمي المهارة والموهبة لدى المتدربين (Siswanto et al., 2018, 108)؛ لذلك أسهم التدريب عن بعد في جذب المتدربين وإثارة دافعيتهم إلى توظيف التكنولوجيا للتعلم والتدريب عليها؛ كونها أصبحت ضرورة في ظل التطور التكنولوجي، وكذلك نتيجة لتطبيق التعلم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كوفيد-19. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (أبو النصر، 2017، 103؛ الثبتي، 2018، 432) من أن التدريب عن بعد يسهم بشكل كبير في تطوير المهارات التقنية لدى المتدربين.

ثالثاً: التعلم الذاتي

أسهم التدريب عن بعد في تحفيز المتدربين للتعلم الذاتي؛ فقد أشار (53%) من أفراد عينة الدراسة الذين استجابوا للسؤال المفتوح إلى أن التدريب عن بعد دفعهم إلى التعلم بشكل ذاتي للبرمجيات وللتقانة، من خلال البحث عن الحلول للمشاكل التقنية، وكذلك لاكتساب مهارات متقدمة عبر برنامج مايكروسوفت تيمز (Microsoft Teams). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التكنولوجيا تعد محفزة للتعلم واكتساب المهارة؛ فالمدارس أصبحت أغلبها تتعامل بتقنيات الإنترنت، وكذلك في الحياة بشكل عام؛ إذ انتشرت التطبيقات الذكية عبر الهواتف؛ الأمر الذي يحفز

على البحث عن المعلومة والمهارة بشكل ذاتي، ويؤكد ذلك ما أشار إليه (أبو النصر، 2017، 89) من أن التدريب عن بعد ييث الطاقة الإيجابية ويجعل التعلم بيئة جاذبة تبعث الثقة في المستفيدين منه، ويجفزهم للوصول بشكل مبتكر إلى حلول للتحديات والمشاكل التي يواجهونها. إن التدريب والتعلم الإلكتروني يساهم في تنمية التفكير للمستفيدين منه؛ فالمتدرب بإمكانه الوصول إلى المعلومة في الوقت الذي يريد وبكل سهولة، الأمر الذي يحفزه على التعلم الذاتي المستمر مدى الحياة (فالتة وفضيلة، 2019، 22).

نتائج السؤال الثالث:

ما التحديات التي واجهت التدريب عن بعد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في ظل جائحة كوفيد-19 من وجهة نظر المتدربين؟

للإجابة عن السؤال حُللت استجابات أفراد عينة الدراسة الذين استجابوا للسؤال المفتوح المتعلق بالتحديات، وقد بلغ عدد الذين استجابوا لهذا السؤال (565)، يمثلون ما نسبته (82%) من عينة الدراسة، وقد أشار المتدربون إلى تحديات عديدة، وتستعرض الدراسة الحالية التحديات التي جاءت نسبة تكرارها (30% فأعلى) لدى أفراد العينة، وقد تمثلت فيما يلي:

أولاً: ضعف شبكة الإنترنت

أشار (64%) من أفراد عينة الدراسة إلى أن أكبر تحدٍ واجههم هو ضعف شبكة الإنترنت في مناطقهم، وقد لجأ المتدربون إلى حلول كثيرة لحل هذه المشكلة، منها الذهاب إلى مناطق تتوفر بها شبكة الإنترنت في أثناء فترة التدريب، كما حاول البعض منهم أن يجد حلولاً من خلال تفعيل الاشتراكات عبر شبكات الاتصال الأكثر سرعة. وقد تعزى هذه الصعوبة إلى انتشار المتدربين من معلمين، ومديري مدارس، ومشرفين على مساحة جغرافية واسعة تختلف فيها البنية التحتية للاتصالات، ويؤكد ذلك ما أشارت إليه الدراسة التي أجراها الفريق النيوزلندي بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2017، 258) من محدودية القدرة على استخدام شبكة الإنترنت أو الحلول التقنية في برامج التدريب في أثناء الخدمة؛ بسبب المساحة الجغرافية لسلطنة عمان. وتتوافق نتيجة هذه الدراسة مع ما أشار إليه فالتة وفضيلة (2019) من أن العوائق التقنية المتعلقة بالشبكات والإنترنت تؤثر في جودة وكفاءة التعلم أو التدريب الإلكتروني.

ثانياً: طول اليوم التدريبي

أشار (53%) من أفراد عينة الدراسة إلى أن طول اليوم التدريبي مثلّ تحدياً كبيراً لهم؛ فالمحتوى التدريبي الإلكتروني جاء مكثفاً، وقد أشار العديد من أفراد العينة إلى أن تصميم المحتوى الإلكتروني لم يراعِ خصوصية التدريب عن بعد وآلية تنفيذه في بعض جوانبه؛ إذ إن التدريب عن بعد يتطلب الجلوس على شاشة الكمبيوتر لساعات طويلة مما تسبب بالإجهاد والتعب للكثير منهم. وقد يعزى ذلك إلى أن مصممي المحتوى التدريبي الإلكتروني حاولوا تطبيق الفترة الزمنية نفسها التي كانت تقدم بها البرامج بطريقة مباشرة؛ حتى يتمكنوا من تغطية المحتوى ذاته الذي كان يقدم للمتدربين في أثناء التدريب المباشر. إن عملية تصميم المحتوى الإلكتروني تحتاج إلى مهارة ومختصين

في تصميم المحتوى، ويؤكد ذلك ما أشارت إليه دراسة (Ja'ashan, 2020) من أن أعضاء هيئات التدريس في الجامعات أو المدربين لا بد أن يمتلكوا مهارة تصميم المحتوى الإلكتروني من أجل التغلب على التحديات التي قد تواجه التعلم أو التدريب الإلكتروني. إن أهم ميزة للتدريب عن بعد هو تقليل الزمن المستغرق في عملية التدريب (Sandlin, 2013, 5)؛ لذلك يحرص مصممو هذا النوع من التدريب على تقليل الفترة الزمنية التي يستغرقها التدريب نظرا لخصوصية طريقة تقديمه. وقد أشارت دراسة (Bottini & Gillis, 2021) إلى أن المدرب يستغرق زمنا أقل عند تقديم ذات المحتوى التدريبي إلكترونيا مع المحافظة على نفس الكفاءة.

ثالثاً: ضعف المهارة في استخدام برنامج مايكروسوفت تيمز

رغم أن العديد من أفراد عينة الدراسة اكتسبوا مهارة توظيف التقانة كما أشاروا إلى ذلك في الجوانب الإيجابية، فإن بعض أفراد العينة كان لديهم ضعف في مهارة استخدام برنامج مايكروسوفت تيمز، وقد أشار إلى هذا التحدي (30%) من أفراد عينة الدراسة؛ فقد ذكر العديد منهم أنهم كانوا بحاجة إلى تعريف مسبق بالبرنامج قبل استخدامه؛ لذلك واجهوا صعوبة في جلسات التدريب الأولى. وقد يعزى ذلك إلى أن المحتوى التدريبي الإلكتروني للبرامج لم يتضمن جلسة تدريبية مسبقة للتعريف بالبرنامج، وآلية استخدامه؛ فالتدربون لديهم تباين في المهارات، وقد كان بعضهم بحاجة إلى التدرُّب المسبق على البرنامج. حتى يكون التدريب عن بعد فعالا لا بد أن يمتلك المتدرب مهارة استخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت (أبو النصر، 2017، 110).

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها، تقدم الدراسة التوصيات الآتية:

1. توفير البنية التحتية لدعم التدريب عن بعد، خصوصا تلك المتعلقة بشبكات الاتصال والإنترنت في جميع المحافظات التعليمية.
2. تقليل ساعات التدريب اليومية في أثناء جلسات التدريب عن بعد، من خلال إعادة النظر في المحتوى التدريبي الإلكتروني وتقليله، أو تحويل جزء منه إلى تدريب غير متزامن.
3. تقديم جلسة تدريبية تعريفية ببرنامج مايكروسوفت تيمز، وكيفية استخدامه.
4. إجراء دراسة تتناول معوقات التدريب عن بعد في ضوء بعض المتغيرات كالمحافظة التعليمية، والبرنامج التدريبي، والجنس، وسنوات الخبرة.
5. إجراء دراسة تتناول أثر التدريب عن بعد في أداء المتدربين في بيئة العمل في ضوء بعض المتغيرات كالجنس، وسنوات الخبرة، ونوع البرنامج التدريبي.

المراجع

أولاً: العربية

- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). التدريب عن بُعد بوابتك لمستقبل أفضل. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- أبو فودة، باسل وبني يونس، نجاتي. (2012). الاختبارات التحصيلية. دار المسيرة، عمان، الأردن.
- آل إبراهيم، محمد بن ناصر عقيل. (2020). معوقات استخدام نظام التعليم الإلكتروني أثناء جائحة كوفيد-19 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان. إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث، 124-147، 2.
- الثبيتي، خالد عواض عبد الله. (2018). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، 421-465، (16)، 4.
- الجلداني، سيف بن مبارك. (2011). متطلبات تنمية الكفايات المهنية للعاملين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في مجال التدريب الإلكتروني وتطبيقاته [رسالة ماجستير غير منشورة]. معهد البحوث والدراسات العربية، مصر.
- الخابورية، سميرة جعفر جواد. (2013). تصور مقترح لإنشاء مركز لتدريب المعلمين عن بعد في سلطنة عمان في ضوء خبرات بعض الدول [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- خليل، محمد إبراهيم طه. (2017). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص، 123-144.
- الشهري، حليلة بنت علي. (2018). متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، 90-114، (116)، 29. بنها، مصر.
- عاشور، نيللي السيد الرفاعي والسلمتي، قدرية السيد سعيد. (2017). رؤية استشرافية لتطوير برامج تدريب المعلمين عن بعد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص، 489-506.
- عوض، حسني محمد ومخلوف، شادية عويس. (2013). مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، 58-45، (3)، 2.
- غروي، محمد بن أحمد. (2018). العوامل المؤثرة في تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني: البرنامج الوطني للتدريب عن بعد نموذجا. مجلة الإدارة العامة، 217-274، (2)، 59.
- فالتة، اليمين وفضيلة، صدراة. (2019). عوائق استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس طلبة الماجستير بالجامعة الجزائرية. المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل، 17-48، 6.
- المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). مناهج البحث العلمي. دار الكتب، صنعاء، اليمن.
- المطيري، حمد بن محيا. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود، السعودية.
- معهد الإدارة العامة. (2020). ملامح مستقبل التدريب والتعلم. سلطنة عمان.
- منظمة الصحة العالمية. (2020). فيروس كوفيد-19 المستجد (COVID-19) دليل صحي توعوي شامل.
- منظمة اليونسكو. (2020). التعليم عن بعد: مفهومه، وأدواته، واستراتيجياته. مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية، السعودية.
- الموزان، أمل علي. (2015). واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 78-99، (18)، 4.
- وزارة التربية والتعليم. (2017). تقويم النظام التعليمي لسلطنة عمان (الصفوف 1-12). سلطنة عمان.
- _____. (2018). دليل المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين 2019/2018م. سلطنة عمان.
- _____. (2020). دليل استخدام منصة مايكروسوفت تيمز. سلطنة عمان.

References:

- Abū al-Naṣr, M.M. (2017). *al-Tadrīb ‘an bu‘d bwābātk lmstql afḍal* (in Arabic). al-Majmū‘ah al-‘Arabīyah lil-Tadrīb wa-al-Naṣr, Cairo, Egypt.
- Abū Fawdah, B. & Banī Yūnus, N. (2012). *Al-ikhtibārāt alḥṣylyh* (in Arabic). Dār al-Masīrah, ‘Ammān, Jordan.
- Āl Ibrāhīm, M. N.A. (2020). Mu‘awwiqāt istikhdām Niẓām al-Ta‘līm al-iliktrūnī athnā’ jā’ḥh kwfyd 19 min wijhat naẓar a‘ḍā’ Hay‘at al-tadrīs bi-Jāmi‘at Jāzān (in Arabic). *Ithra’ al-Ma‘rifah lil-Mu‘tamarāt wa-al-Abḥāth*, 2, 124-147.
- Al-jndāny, S.M. (2011). *Mutaḥallabāt Tanmiyat al-kifāyāt al-mihniyah lil-‘āmilīn bi-Wizārat al-Tarbiyah wa-al-ta‘līm fī Saḥānat ‘Ammān fī majāl al-Tadrīb al-iliktrūnī wa-taḥbīqātuhu* (in Arabic). (Unpublished Master thesis). Ma‘had al-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-‘Arabīyah, Miṣr.
- Al-Khabouriya, S. J. J. (2013). *Proposal for construction of distance training center for teacher based on the experiences of other countries* (in Arabic) [Unpublished Master Thesis]. Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
- Āl-Maḥmūdī, M. S. A. (2019). *Manāhij al-Baḥth al-‘Ilmī* (in Arabic). Dār al-Kutub, Ṣan‘ā’, Yemen.
- ALmozan, A.A. (2015). The efficiency of electronic-training on the use of the electronic learning systems from the point of view of faculty members at Princess Norah Bint Abdul Rahman University (in Arabic). *Specialized International Educational Journal*, 4(18), 78-99.
- AL-Mutairi, H.M. (2012). *Requirements and constrains of electronic training in educational training centers in Riyadh from the point view of the trainers* (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. King Saud University, KSA.
- Al-Shehri, H. A. (2018). The Requirements for establishing distance training centers in the Ministry of Education from the point of view of the directors of educational training centers (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education*, 29(116), 90-114.
- Al-Thubaiti, Khaled Awad Abdullah. (2018). The Attitudes of faculty members in Saudi universities towards the role of distance training in developing their abilities (in Arabic). *Taif University Journal of Human Sciences*, 4(16), 421-465.
- Amara, N. B., & Atia, L. (2016). E training and its role in human resources development. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1-12.
- Arsovski, Z., Stefanovic, M., & Arsovski, S. (2007). Effectiveness of e- training. *International Journal for Quality Research*, 1(4), 339-346.
- Ashour, N. E. & Al-Silanti, Q. A. (2017). Oriental vision for the development of distance training programs for teachers’ quality and design components as a model (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, Special Issue, 489-506.
- Awad, H. M. & Makhūf, S. U. (2013). mustawá Jawdah al-Tadrīb al-iliktrūnī fī ḍaw’ ma‘āyīr wa-mu‘ashirāt al-Tadrīb al-iliktrūnī fī Jāmi‘at al-Quds al-Maftūḥah min wijhat naẓar almtdrbyn (in Arabic). *al-Majallah al-‘Arabīyah al-Dawliyah lil-Ma‘lūmātīyah*, 2(3), 45-58.

- Baxter, K., Courage, C., & Caine, K. (2015). *Understanding your users: A practical guide to user research methods*. Morgan Kaufmann.
- Bottini, S., & Gillis, J. (2021). Use of an online training with virtual role play to teach preference assessment implementation. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 1-15.
- Burns, M. (2011). *Distance education for teacher training: Modes, models, and methods*. Washington, DC: Education Development Center Inc.
- Edgar, T. W., & Manz, D. O. (2017). *Research methods for cyber security*. Syngress.
- Elzainy, A., El Sadik, A., & Al Abdulmonem, W. (2020). Experience of e-learning and online assessment during the COVID-19 pandemic at the College of Medicine, Qassim University. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(6), 456-462.
- Fälth, A. & Faḍīlat, S. (2019). ‘awā’iq istikhḍām al-Ta‘līm al-īliktrūnī fī tadrīs ṭalabat almāstr bi-al-Jāmi‘ah al-Jazā’irīyah (in Arabic). *Al-Majallah al-‘Arabīyah lil-‘lām wa-thaqāfat al-‘ifl*, 6, 17-48.
- Gharawi, M. A. (2018). Factors affecting the implementation of electronic training in Health Care Organization in Saudi Arabia: The case of King Abdulaziz (in Arabic). *Journal of Public Administration*, 59(2), 217-274.
- Henckell, M. M. (2007). *Evaluating distance education: The student perspective* [Doctoral dissertation]. University of Missouri-Columbia, USA.
- Ja’ashan, M.M.N. H. (2020). The Challenges and prospects of using E-learning among EFL Students in Bisha University. *Arab World English Journal*, 11(1) 124-137.
- Kamal, K. B., Aghbari, M., & Atteia, M. (2016). E training & employees’ performance: A practical study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management*, 18, 1-8.
- Kattuah, S., & Odeh, k. (2017). E-training implementation in Saudi Arabia: An exploratory study in private sector in Jeddah. *European Journal of Business and Management*, 9(20), 30-36.
- Khalīl, M. I. Ṭ. (2017). Ru’yah muqtaraḥah li-taṭwīr Barāmij Tadrīb al-Mu‘allimīn fī athnā’ al-khidmah fī ḍaw’ mafhūmay al-jawdah wa-al-Tadrīb ‘an ba‘da (in Arabic). *Dirāsāt ‘Arabīyah fī al-Tarbiyah wa-‘ilm al-nafs*, ‘adad khāṣṣ, 123-144.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ma‘had al-Idārah al-‘Āmmah. (2020). *Malāmiḥ Mustaqbal al-Tadrīb wa-al-ta‘allum* (in Arabic). Salṭanat Oman.
- Mohsin, M., & Sulaiman, R. (2013). A study on e-training adoption for higher learning institutions. *International Journal of Asian Social Science*, 3(9), 2006-2018.
- Munazzamat al-Ṣiḥḥah al-‘Ālamīyah. (2020). *Fyrws kwfyd19 almstjd (COVID-19) Dalīl ṣḥy tw‘wy shāmil* (in Arabic).
- Munazzamat al-Yūniskū. (2020). *al-Ta‘līm ‘an ba‘da mafhūmuhu adawātuh wāstrātyjyāth*. Markaz al-Malik Salmān ll’ghāthh wa-al-a‘māl al-Insānīyah (in Arabic). Al-Sa‘ūdīyah.

- Ozturan, M., & Kutlu, B. (2010). Employee satisfaction of corporate e-training programs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5561-5565.
- Passey D. (2012). *Tele-Learning*. In: Seel N.M. (eds) *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA.
- Prasetyo, I.T., & Gintoro, G. (2010). Development of web-based online training models for competitive advantages at PT Intellisys Tripratama. *Journal of Communication and Information Technology*, 4(2), 109-119.
- Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Tan, S. H. (2012). An assessment of e-training effectiveness in multinational companies in Malaysia. *Educational Technology & Society*, 15(2), 125-137.
- Sandlin, C. (2013). *An analysis of online training: Effectiveness, efficiency, and implementation methods in a corporate environment*. Undergraduate Honors Theses, East Tennessee State University.
- Siswanto, Y., Sutarto, J., & Mulyono, S. E. (2018). E-training based on determination of education and training models of early childhood teachers' education programs. *Journal of Nonformal Education*, 4(2), 107-118.
- Wizārat al-Tarbiyah wa-al-ta'lim. (2017). *Taqyīm al-nizām al-ta'limī li-Salṭanat 'Ammān (al-ṣufūf 1-12)* (in Arabic). Salṭanat Oman.
- _____. (2018). *Dalīl al-Ma'had al-khṣṣy lil-Tadrīb al-mihnī lil-Mu'allimīn 2018/2019* (in Arabic). Salṭanat Oman.
- _____. (2020). *Dalīl istikhdām mināṣṣat māykrwsft tymz* (in Arabic). Salṭanat Oman.

تاريخ التسليم: 2021/3/16

تاريخ استلام النسخة المعدلة: 2021/5/23

تاريخ القبول: 2021/6/3