



برامج التدريب عن بُعد في المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في جامعة الملك سعود: التحديات وسبل التطوير

د. خولة بنت عبد الله المفيز

أستاذ مشارك بقسم الإدارة التربوية/ كلية التربية- جامعة الملك سعود - الرياض، المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: kalmufeez@ksu.edu.sa

رقم الهوية المفتوحة للباحثة (ORCID) [https://orcid.org/0000-0002-6544-293X]

الملخص

هدفت الدراسة تعرّف تحديات برامج التدريب الصيفي عن بُعد في عامي 1441-1442هـ التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، وسبل تطويرها من وجهة نظر المدرّبين. ولذا أثبتت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (31) مدرّباً من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية تواجه تحديات بدرجة متوسطة من وجهة نظر المدرّبين، في مقدّمتها بدرجة متوسطة بُعد التحديات المتصلة بالمتدرب، فبعد تحديات البرنامج التدريبي، في حين جاءت تحديات بُعد إدارة التدريب في المرتبة الأخيرة بدرجة ضعيفة. كما كشفت النتائج عن تأييد المدرّبين العالي لسبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، وفي مقدّمتها وضع آلية لتحفيز المدرّبين والمتدربين، واستحداث دليل تنظيمي للبرامج التدريبية عن بُعد، ووضع معايير لهذه البرامج مع توفير الدعم اللازم لمساعدة المدرّب في تصميمها. وقدمت الدراسة توصيات عدّة يؤمل أن تُساعد المركز في تجويد برامجها في التدريب عن بُعد.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بُعد، المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، برامج التدريب الصيفي.



Distance Training Programs at Educational Center for Professional Development at King Saud University: Challenges & Ways of Improvement

Khawla Abdullah Almufeez

Associate Professor, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University - Riyadh, Saudi Arabia

Email: kalmufeez@ksu.edu.sa

ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-6544-293X>)

ABSTRACT

The study aimed to identify the challenges and ways of improvement for distance training programs in 1441-1442 AH affiliated to Educational Center for Professional Development (ECPD). A descriptive survey method was adopted, with questionnaire applied to (31) trainers from faculties.

The results showed that the distance summer training programs of ECPD face challenges to a medium degree from the trainers' point of view, on the top was the challenges related to the trainee at a medium degree, then the challenges of the training program, while the challenges of the training management dimension came in the last with a weak degree. The results also revealed the trainers' high support to ECPD improve distance training programs. The 1st way of support was the development of a mechanism to motivate trainers and trainees. The study made few recommendations that may help the center to improve its distance training programs.

Keywords: Distance training, Educational Center for Professional Development, Summer Training Programs.



المقدمة

يتفاعل العالم مؤخرًا بطريقة تختلف كثيرًا عما كان عليه قبل ثلاث سنوات؛ وذلك تكيفًا مع تسارع الحياة والتغيرات الطارئة، وحيث يتصدر المجال الرقمي والاتصالات المجالات الأخرى في سرعة التطور والتغيير فقد كان له أثره العظيم على جميع القطاعات، وعلى أساليب الحياة وطرق التفاعل والتواصل فضلًا عن طرق التعليم والتأهيل والتطوير؛ فأصبحت تقدم بأساليب جديدة تتجاوز حدود الزمان والمكان.

حيث ظهر مفهوم التعليم عن بُعد، وتبعه مفهوم التدريب عن بُعد، والذي يعرفه الحمود (2021) بأنه شكل من أشكال التدريب لا يكون فيه المدرب والمتدرب في مكان واحد، ويتلقى فيه المتدرب تدريبيه من خلال وسائط تقنية. فيما يعرفه راشد (2008) بأنه نظام تدريبي يقوم على إيصال المادة التدريبية إلى المتدرب عبر وسائل تقنية مختلفة تسمح بأن يكون المتدرب بعيدًا عن المدرب. أما الكسباني (2010) فيرى أنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية تعتمد على تقنيات الحاسب وشبكاته ووسائطه وتطبيقاته ليتمكن المتدرب من التفاعل مع تلك المصادر لبلوغ أهداف العملية التدريبية في أقصر وقت وأقل جهد. أي أنّ هذا المفهوم يعبر عن الاستثمار الأمثل للتطور التقني والاتصالات في إعداد وتنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتهم وإنتاجيتهم وتزويدهم بأفضل الممارسات في مجالاتهم.

وبتتيح التطور التقني فرصًا وأشكالًا متعددة للتدريب عن بعد، فقد يتم النظر إليها مثلًا من زاوية التوقيت، فنقسم حينها إلى شكيلين يتمثلان في التدريب المتزامن وغير المتزامن. حيث يشير الأول إلى النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي تحت قيادة المدرب وفيه يتواجد المدرب والمتدربين في الوقت نفسه، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض. بينما لا يتطلب الشكل الثاني تواجدهم في نفس الوقت (الحمود، 2021؛ العيسى والعمران، 2021؛ المالكي، 2021). ويضيف لهما الزهراني والعمار (2021) التدريب المدمج والذي يجمع بين الشكيلين السابقين. ويهدف التدريب عن بُعد إلى توفير مصادر تعليمية متنوعة، وإكساب المتدربين مهارات التعلم المستمر والتعلم الذاتي، إضافة إلى الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدرب (المالكي، 2021). وتذكر الموزان (2015) أيضًا توفير التدريب عن بُعد فرصًا لاستيعاب عدد أكبر من المتدربين، وتحقيق العدالة بمراعاة توازن التوزيع الجغرافي للمؤسسات التدريبية. وقد أكدت دراسة العجاجي (2008) ودراسة الشهري (2018) أن المراكز التدريبية عن بُعد تسهم في دعم النمو المهني للمعلمين والمعلمات وتعزز دوافع التعليم والتدريب المستمر لهم رغم انتشارهم الجغرافي الواسع في أنحاء المملكة.

ونظير ما يقدمه التدريب عن بُعد من خدمات تساعد على التكيف مع الظروف المتنوعة؛ فقد لاقى قبولًا واسعًا من الجمهور. نتج عنه توظيف الجهات التدريبية الرسمية لأدوات تقنية المعلومات والاتصالات في تقديم برامج تدريبية متنوعة، فظهرت العديد من المنصات الإلكترونية الإقليمية والمحلية منها منصة [المورد] ومنصة [معارف] للتدريب التابعة لمبادرات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية بالإمارات العربية المتحدة، ومنصة [بيبا زون] التدريبية التي أطلقها معهد الإدارة العامة بمملكة البحرين. ومنصة [إثرائني] التابعة لمعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية والتي تهدف لتحقيق الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية ورفع إنتاجية القطاع الحكومي، وقد تكون انطلاقة هذه المنصة من النموذج المقترح الذي قدّمه الحمادي في دراسته (2010) لمركز للتدريب عن بُعد بمعهد الإدارة من أجل تخفيف العبء عن المعهد بجميع فروعه، وتوفير الفرص التدريبية باستثمار التدريب عن بُعد في أي وقت وربط البرامج التدريبية للمركز بحاجات العمل التدريبي والفني في الميدان.

وقد رافق اهتمام الجهات التدريبية بمنصات التدريب عن بُعد، عناية معظم الجامعات السعودية بالتدريب عن بُعد، فعلى سبيل المثال في جامعة الأميرة نورة تُقدّم عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد تدريبًا عن بُعد على نظام إدارة التعلم الإلكتروني ضمن خدماتها لمنسوبيها. وقد تناولت دراسة الموزان (2015) واقع التدريب الإلكتروني لأحد برامج التدريب المقدمة عن بُعد في الجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتوصلت إلى تكوّن قناعات إيجابية لديهم نحو البرنامج التدريبي. وكذلك أطلقت جامعة الملك سعود ممثلة بعمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات في عام 2017 منصة التدريب الإلكتروني لمنسوبي الجامعة (جامعة الملك سعود، 2017) والتي تقدّم برامج تدريبية عن بُعد بشكل غير متزامن. كما يقدم كلاً من المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية وعمادة تطوير المهارات بالجامعة برامج تدريبية عن بُعد بشكل متزامن موجهة للممارسين التربويين.



ونتيجة الاهتمام الكبير بالتدريب عن بُعد فقد اعتنت عدد من الدراسات بتعرّف متطلباته وعوامل نجاحه ليكون أكثر كفاءة وفاعلية، فتوصلت دراسة العريني (2016) إلى أن من أهم المهارات اللازم توفرها لنجاح التدريب عن بُعد: تمكّن المدرب من استخدام نظم إدارة التدريب الإلكتروني، والقدرة على التواصل الفعّال من خلالها، وإتقان استخدام وسائل التقويم الإلكتروني، وجديّة المتدربين ودافعيتهم للتدريب، وإلمامهم بالمهارات الأساسية لاستخدام التقنية. كما أكدت على ضرورة توفير متطلبات التدريب عن بُعد ومن أهمها خدمة إنترنت عالية السرعة، وتوفير الدعم الفني المستمر، وتوفير نظم الحماية والأمان.

وانتقدت دراسات الشاوي (2018) مع العريني (2016) في العديد من المتطلبات وعوامل النجاح حيث أشارت إلى أهمية تمكّن المدرب من استخدام التقنية، ومتابعته للمتدربين والتأكد من فهمهم، وقدرته على استخدام أساليب تدريبية متنوعة، إضافة إلى قدرته على تحفيز المتدربين وجذبهم والحصول على تفاعلهم. كما كشفت الدراسة أن من عوامل النجاح توفر الاتصال الجيد بشبكة الإنترنت، ومناسبة الأنشطة المستخدمة، إضافة إلى جديّة المتدرب في الحضور والتفاعل مع ما يطلب منه، وكذلك سهولة خطوات الاشتراك والوصول للقاعة، ووجود الدعم الفني المستمر، وأيضاً وجود اختبارات بسيطة في نهاية الدورة.

كما أشارت دراسة العيسى والعمران (2021) إلى أن من أبرز متطلبات التدريب عن بُعد في عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود وجود دعم فني، وتزويد المتدربين بالمعلومات اللازمة لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات، إضافة إلى ضرورة مواكبة التطور في التقنيات وإدماجها في عمليات التدريب. وأكدت على تلك المتطلبات دراسة الشهري (2018) فأشارت إلى أن من أهم متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بُعد في وزارة التعليم: إعداد هيكل تنظيمي لمراكز التدريب عن بُعد، وإعداد مدربين متخصصين في التدريب عن بُعد، وتجهيز المراكز بتقنيات التدريب عن بُعد، إضافة إلى توفير كادر فني وهندسي متخصص في تقنيات الاتصالات والتدريب عن بُعد، وتقديم برامج توعوية في التدريب عن بُعد للمعلمات قبل تطبيق برامج المركز.

وكشفت دراسة بوتشي وآخرون (Poce et al., 2021) أن من احتياجات الانتقال إلى التدريب عن بُعد في إيطاليا: الاهتمام بالعلاقة والتفاعل مع المشاركين، والتغير في استراتيجيات وأساليب وأدوات التدريب والتقييم في البيئة الافتراضية، إضافة إلى ضرورة امتلاك المهارات العملية المرتبطة بالبرمجيات والتقنيات المحددة.

وما كان اهتمام الباحثين بموضوع التدريب عن بُعد ومتطلباته؛ إلا من أجل التغلب على ما يواجهه من تحديات ومعوقات حيث ذكر العجاجي (2008) أن من أهم المعوقات التي تواجه مراكز التدريب عن بُعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي هي عدم جاهزية بعض المدارس تقنياً لاستقبال مثل هذا النوع من التدريب، وغياب الإطار التنظيمي لبرامج التعليم والتدريب عن بُعد في المملكة، وضعف التجارب العملية في التعليم والتدريب عن بُعد. وذكرت العريني (2016) معوقات أخرى كان من أهمها غياب الحوافز التشجيعية والبرامج التدريبية التأهيلية للمدربين والمتدربين، وضعف البنية التحتية مع عدم توفر الصيانة المستمرة والدعم الفني، إضافة إلى تأخر وزارة التعليم في اتخاذ القرارات المناسبة لدعم هذا النوع من التدريب. وأشار العنزي (2017) في دراسته إلى عدد من التحديات منها عدم اقتناع المتدربين بجودى التدريب عن بُعد، وانعدام الحوافز التشجيعية والتغذية الراجعة للمتدربين، وتجاهل مقترحاتهم التطويرية، إضافة إلى الافتقار لمعايير الجودة، وعدم الالتزام بقياس أثر التدريب. كما ذكرت الشهري (2018) عدداً من التحديات تتمثل في عدم ملائمة البنية التحتية الحالية لشبكات الاتصالات في المملكة، وصعوبة توفير الموارد المالية الكافية لإنشاء مراكز التدريب عن بُعد، وندرّة الكوادر الإدارية المتخصصة في التدريب عن بُعد بوزارة التعليم.

ومع التحوّلات التي عاشها العالم مؤخراً بعد حلول جائحة كورونا عام (2019)، زادت تلك التحديات في كمّها ونوعها. فبالرغم من أن دراسة بينشلي وآخرون (Bichler et al., 2021) وجدت أن الأدوات التقنية أتاحت للمتدربين (معلمي المدارس الثانوية) في بيركلي بولاية كاليفورنيا الأمريكية مشاركة أفكارهم وانطباعاتهم إلا أنها رصدت عدداً من التحديات منها الإجهاد الناتج عن استخدام برنامج Zoom، وصعوبة الجلوس المتصل أمام الجهاز مما يفقد المتدربين الاهتمام بالموضوع خاصة عند الجلوس لفترة طويلة، إضافة إلى الافتقار للتفاعل المباشر وجهاً لوجه، وصعوبة الوصول لشبكة الإنترنت وعدم امتلاك الأجهزة التكنولوجية، فضلاً عن ضعف المهارة في التعامل مع التكنولوجيا، وكذلك الصعوبات المتعلقة بمنح الجميع فرصاً عادلة في المشاركة والتفاعل، والتحدّي المتمثل في تكيف الأنشطة بالنسبة للمتدربين الذين قد يتفاوتون في المعرفة والمهارة حول موضوع التدريب. ومن أجل تجاوز بعض تلك التحديات اقترح المتدربون التركيز على إنشاء أنشطة تعليمية تفاعلية لتحسين نتائج التعلم، وإضافة فترات راحة قصيرة متعددة في التدريب عن بُعد.



وأيضًا مع تغير نمط التعليم في هونغ كونغ بعد عام 2020، اعتنى مورهاوس وآخرون (Moorhouse et al., 2021) بدراسة التحديات التي تواجه التدريب عن بُعد في التطوير المهني للمعلمين في المدارس الريفية والناحية ومنها الرهبة من التعامل مع التقنية الجديدة عند البعض، مع تحديات مقاطعة الاتصال والجلسات عند البعض الآخر لتجربة واستكشاف الأدوات والخيارات التكنولوجية الجديدة. إضافة إلى التحديات المتمثلة في صعوبة الوصول إلى الموارد وما يتعلق بها من التمويل والشبكات والأجهزة والبرمجيات والمعلومات، وتحديات تتعلق بالتكيف مع طبيعة العمل من المنزل والموازنة بين الأدوار المختلفة فيه، خاصة مع ضيق ومحدودية مساحة المنازل في هونغ كونغ. إضافة إلى تحديات تتصل بمهام التدريب عن بُعد المتمثلة في إدارة منصات رقمية متعددة؛ وحل المشاكل التقنية؛ وإدارة التفاعل البيئات الرقمية، ومن أجل التغلب على التحديات عمل المدربون خطوة بخطوة على تدريب المعلمين من خلال مؤتمرات الفيديو، كما اعتنوا برفع مهاراتهم وكفاياتهم في التعامل السريع مع التكنولوجيات والأساليب الحديثة للعمل، كما قاموا بدور مساند لتذليل التحديات الفنية والعاطفية التي تواجه المعلمين بما يدعم استمرار عمليات التعليم والتعلم ويقدم حافزًا للإبداع التقني في التعليم.

مشكلة الدراسة

أثرت جائحة كورونا على منظومة التدريب في المملكة العربية السعودية -كغيرها من الدول- تأثرًا مباشرًا وكبيرًا، حيث فرضت على الجميع تلقيه عن بُعد. الأمر الذي نتج عنه ظهور العديد من القضايا والتحديات على السطح والتي استدعت سرعة التفاعل معها بطرحها على طاولة البحث والنقاش لتجاوز الأزمة واستثمارها لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.

واستجابة لذلك عقدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية ملتقى بعنوان "مديري معاهد ومدارس الإدارة في الوطن العربي" في شهر أكتوبر لعام (2021) لمناقشة تجربة التدريب عن بُعد في ظل جائحة كورونا، وكيفية قياس جودة خدمات التدريب المقدم (واس، 2021). وكان من أهم توصياته ضرورة توثيق ونشر التجارب العربية في مجال التدريب عن بُعد، وعمل دراسات مقارنة لآليات تنفيذه عبر المنصات الإلكترونية، وإصدار دليل خاص بمعايير جودته (الشرق، 2021).

وهرعت الجهات التدريبية في المملكة إلى تقديم خدماتها عن بُعد، حيث سخرت كافة الإمكانيات والطاقات لتجاوز الأزمة، وقد لاقت في ذلك العديد من المعوقات كان من أبرزها كما أشارت السالم (2021) معوقات تتعلق بالجهات التدريبية كضعف المتابعة والتنسيق داخل القاعات الافتراضية، وأخرى تتعلق بالمتدربين مثل ضعف التفاعل المباشر وعدم جديتهم في الانضباط والحضور، والسلوكيات السلبية لبعض المتدربين، وكثرة أعدادهم مع ضعف مهاراتهم في استخدام التقنية، ومعوقات تتعلق بالتقنيات كضعف الاتصال بالإنترنت وعدم جاهزية بعض القاعات، إضافة إلى معوقات تتعلق بالموارد والميزانيات منها ضعف العائد للمدربين، وضعف الميزانية المخصصة للتدريب، ومعوقات تتعلق بالأنظمة واللوائح منها عدم وضوحها وكفايتها، وأخيرًا معوقات تتعلق بالموضوعات والمواد التدريبية منها عدم مناسبة التدريب عن بُعد لبعض الدورات المهنية، وصعوبة جذب انتباه بعض المتدربين وتشويقهم. كما ذكرت العيسى والعمران (2021) أن للتدريب عن بُعد معوقات في الجانب الفني أهمها ضعف الحوافز المادية للمدربين، وضعف الاتصال بشبكة الإنترنت، وعدم وجود دعم فني للأجهزة والبرامج والشبكات، بالإضافة إلى معوقات في الجانب المالي منها ارتفاع تكاليف الأجهزة والبرامج والاتصال والصيانة، ومعوقات في الجانب الإداري منها عدم اهتمام جهات التدريب بإعداد المدربين إلكترونيًا، إضافة إلى أن المتدربات لا يفضلن التدريب عن بُعد.

وحيث لم تُجر أي دراسة -على حد علم الباحثة- للوقوف على المعوقات والتحديات التي واجهت المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في كلية التربية بجامعة الملك سعود؛ خلال تقديمه حزمة من البرامج التدريبية الصيفية، والتي وجهها للممارسين التربويين كمبادرة لمساعدتهم على تجاوز الأزمة، وذلك خلال صيفي عام 1441 وعام 1442؛ فقد جاءت هذه الدراسة محاولة التعرف على تحديات تطبيق برامج التدريب الصيفي وتعرف سبل تطويره.

أسئلة الدراسة

تتلخص أسئلة الدراسة فيما يلي:

ما تحديات برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدربين؟



ما سبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرسين؟

أهداف الدراسة

تعرّف تحديات برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية.
تعرّف سبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية.

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في الكشف عن التحديات التي واجهت برامج التدريب الصيفي عن بُعد التي قدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرسين، حيث إن هذه الدراسة هي الأولى -على حد علم الباحثة- التي تتناول التحديات التي واجهتها برامج المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في التدريب الصيفي. وتكمن أيضاً أهمية هذه الدراسة في تعرّف سبل تطوير برامج التدريب الصيفي عن بُعد للمركز للاطلاع عليها وتقييمها والاستفادة منها في تطوير خدمات المركز في التدريب عن بُعد.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على الوقوف على التحديات التي واجهتها برامج التدريب الصيفي عن بُعد المقامة من المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من حيث: إدارة التدريب، والبرنامج التدريبي، والمتدربين. والسبل المقترحة لتطويرها.

الحدود المكانية

أجريت الدراسة على المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية التابع لكلية التربية في جامعة الملك سعود.

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على المدرسين ممن شارك في تقديم برامج التدريب الصيفي عن بُعد بالمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية.

الحدود الزمانية

أجريت الدراسة في الفصل الأول لعام 1443 هـ، حول البرامج الصفية المقدمة خلال العامين لعام 1441 و1442 هـ.

مصطلحات الدراسة

- التدريب عن بُعد

عرّفه أبو النصر (2017) بأنه تدريب إلكتروني يحدث فيه تهيئة بيئة تفاعلية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة؛ من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان وذلك في أقل وقت وجهد. ويُعرّف إجرائياً بأنه تدريب إلكتروني يجتمع فيه المدرب والمتدربين في نفس الوقت باستخدام برامج رقمية خاصة من أجل تقديم المحتوى التدريبي خلال فترة زمنية محددة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي والذي يُعرف بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها" (العساف، 2012، ص.191)؛ للإجابة عن أسئلة الدراسة التي تتعلق بتعرّف تحديات برامج التدريب الصيفي عن بُعد وسبل تطويرها من وجهة نظر المدرسين.



مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مدربيّ برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في عامي 1441 و 1442، وعددهم (35) مدرباً جميعهم من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، ينتمي (33) منهم لجامعة الملك سعود، ومدربين (2) من جامعات سعودية أخرى.

- عينة الدراسة

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، حيث تم توزيع أداة الدراسة على جميع أفراد المجتمع وحصلت الباحثة على (31) استجابة تم تناولها في التحليل الإحصائي، والتي تمثل (89%) من مجتمع الدراسة.

- خصائص عينة الدراسة

يوضح الجدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (سنوات الخدمة، الرتبة العلمية، إجمالي البرامج التدريبية المقدمة عن بُعد مع أي جهة، المشاركة في برامج التدريب الصيفي، الجنس):

جدول 1 : توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
سنوات الخدمة	أقل من (5) سنوات	1	3.2
	(5) – أقل من (10) سنوات	5	16.2
	(10) سنوات فأكثر	25	80.6
الرتبة العلمية	أستاذ	7	22.5
	أستاذ مشارك	10	32.3
	أستاذ مساعد	10	32.3
	أخرى	4	12.9
إجمالي البرامج التدريبية المقدمة عن بُعد مع أي جهة	أقل من (5) برامج	13	41.9
	(5) – أقل من (10) برامج	11	35.5
	(10) برامج فأكثر	7	22.6
المشاركة في برامج التدريب الصيفي	في عام 1441 هـ	7	22.6
	في عام 1442 هـ	14	45.2
	كلاهما	10	32.2
	ذكر	16	51.6
الجنس	أنثى	15	48.4
المجموع		31	100%

أداة الدراسة وإجراءاتها

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إعداد استبانة من خلال الرجوع للأدبيات والدراسات السابقة لبناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، ثم تم عرضها على ثلاثة محكمين أكاديميين للتأكد من دقة الصياغة وصحتها وصلاحياتها. وقد تم دمج عبارتين، وتعديل (5) عبارات، وحذف (4) عبارات، وإضافة عبارة. كما تم تقسيم محاور التحديات إلى أبعاد، وإضافة محور لسبل التطوير. وبذلك تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين: تناول الجزء الأول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: سنوات الخدمة، والرتبة العلمية، والقسم الأكاديمي، وإجمالي



البرامج التدريبية المقدمة عن بُعد مع أي جهة. وتناول الجزء الثاني عبارات الاستبانة الموزعة على محورين تناول المحور الأول تحديات برامج التدريب الصيفي المقدمة من المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية وعددها (24) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بعد إدارة التدريب وتكون من (9) عبارات، وبعد البرنامج التدريبي وتكون من (9) عبارات، وبعد المتدرب وتكون من (6) عبارات. أما المحور الثاني فتناول سبل تطوير برامج التدريب الصيفي عن بُعد وتكون من (14) عبارة.

وقد تم استكمال الإجراءات اللازمة لتقديم طلب تسهيل مهمة باحث، والحصول على موافقة اللجنة الدائمة لأخلاقيات البحث العلمي على إجراء البحث وتوزيع الاستبانة. وقد تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة عن طريق البريد الرسمي للمركز، بالإضافة إلى توزيعها عن طريق رسائل الواتساب. وقد قامت الباحثة بمتابعة الاستجابات، والتواصل الشخصي مع العينة عبر الواتس أب ومجددًا عبر البريد الإلكتروني والرسائل النصية القصيرة للتأكيد على استجابتهم.

وطلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة أمام أحد البدائل التالية درجة التحدي (كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ليست تحدي). وعلى بدائل سبل التطوير بالبدائل التالي على درجة أهمية المقترح (عالي، متوسط، منخفض، غير هام). ثم تم حساب طول الفئة لتصنيف الإجابات إلى مستويات متساوية المدى باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = (4 - 1) \div 4 = 0.75$$

ويوضح الجدول (2) تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي ومدى المتوسطات الحسابية التالية لكل بديل على النحو التالي:

جدول 2 : تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي

درجة التحدي/ درجة أهمية المقترح			
ليست تحدي/ غير هام	ضعيفة/ منخفضة	متوسطة	كبيرة/ عالية
1.75-1.00	أكبر من 1.75-2.50	أكبر من 2.50-3.25	أكبر من 3.25-4.00

- ثبات أداة الدراسة

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ويوضح جدول (3) قيم معاملات الثبات لكل جزء من أجزاء أداة الدراسة:

جدول 3 : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	المحور
0.939	تحديات برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدربين
0.933	سبل تطوير برامج التدريب عن بُعد المقدمة من المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية
0.921	الثبات الكلي للأداة

ويتضح من جدول (3) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- صدق الاتساق الداخلي

للتأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تم قياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال بيانات استجابات أفراد الدراسة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.



جدول 4 : معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط				م
المحور الثاني	المحور الأول			
	ثالثاً	ثانياً	أولاً	
**0.501	**0.706	**0.695	**0.792	1
**0.595	**0.595	**0.710	**0.648	2
**0.789	**0.639	**0.681	**0.818	3
**0.550	**0.744	**0.803	**0.670	4
**0.783	**0.850	**0.697	**0.535	5
**0.752	**0.686	**0.674	**0.794	6
**0.816		**0.772	**0.877	7
**0.818		**0.786	**0.749	8
**0.742		**0.751	**0.688	9
**0.716				10
**0.844				11
**0.822				12
**0.744				13
**0.838				14

(**) دالة عند 0.01

يتضح من جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ لحساب المقاييس الإحصائية التالية:

1. معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.
2. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
3. التكرارات والنسبة المئوية لوصف أفراد الدراسة.
4. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد العينة.

عرض نتائج الدراسة وتحليلها

هدفت الدراسة تعرّف تحديات برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، وتعرّف سبل تطوير هذه البرامج. وفيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- السؤال الأول: ما تحديات برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرّبين؟

للتعرّف على تحديات برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرّبين، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على كل عبارة وكل بُعد، ثم تم ترتيب هذه الأبعاد حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منها، وذلك كما في الجدول (10):



جدول 5 : استجابات عينة الدراسة حول أبعاد تحديات برامج التدريب الصيفي عن بُعد

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحدي	الترتيب
3	المتدرب	2.78	0.677	متوسطة	1
2	البرنامج التدريبي	2.70	0.725	متوسطة	2
1	إدارة التدريب	2.38	0.729	ضعيفة	3
	المتوسط الحسابي العام	2.6	0.638	متوسطة	-

يتضح من الجدول (10) أن برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية تواجه تحديات بدرجة متوسطة من وجهة نظر المدرسين حيث كان المتوسط الحسابي العام (2.6)، وقد كان في مقدمتها بُعد التحديات المتصلة بالمتدرب بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي بلغ (2.78)، تلاها بعد تحديات البرنامج التدريبي بدرجة متوسطة أيضاً ومتوسط حسابي بلغ (2.70)، في حين جاءت تحديات بُعد إدارة التدريب في المرتبة الأخيرة بدرجة ضعيفة ومتوسط حسابي بلغ (2.38).

وتتفق هذه النتيجة مع ما كشفت عنه دراسة الشهري (2018) من وجود تحديات بدرجة عالية تتصل بالتدريب عن بُعد. فيما قد يُعزى حصول هذه النتيجة على درجة متوسطة إلى عناية المركز ببرامج التدريب الصيفي وسعيه المستمر للتطوير وتعريف أوجه الضعف وتحسينها. وفيما يلي عرض النتائج التفصيلية للأبعاد الفرعية لهذا المحور:

بُعد التحديات المتصلة بالمتدرب

يوضح الجدول (11) حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات عينة الدراسة حول التحديات المتصلة بالمتدرب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرسين:

جدول 6 : استجابات عينة الدراسة حول بعد التحديات المتصلة بالمتدرب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد

م	العبارة	درجة التحدي				المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحدي	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ليست تحدي				
6	اختلاف وتباين مستويات المتدربين	16	8	5	2	3.22	0.956	متوسطة	1
		51.6	25.8	16.1	6.5				
4	ضعف تفاعل بعض المتدربين في تنفيذ الأنشطة التدريبية	13	11	4	3	3.09	0.978	متوسطة	2
		41.9	35.5	12.9	9.7				
1	ضعف مهارات المتدربين في استخدام التقنية	5	16	7	3	2.74	0.855	متوسطة	3
		16.1	51.6	22.6	9.7				
5	استهانة بعض المتدربين في الانضباط في الحضور	8	10	9	4	2.71	1.006	متوسطة	4
		25.8	32.3	29	12.9				



م	العبارة	درجة التحدي				المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحدي	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ليست تحدي				
2	كثرة أعداد المتدربين في برامج المركز للتدريب عن بُعد	ك	6	10	9	2.51	1.02	متوسطة	5
		%	19.4	32.3	29				
3	سلوكيات بعض المتدربين السلبية كالتعليقات الخارجية في الدردشة وفتح الكاميرا أو اللاقط	ك	4	11	10	2.41	0.958	ضعيفة	6
		%	12.9	35.5	32.3				
الدرجة العامة									
-						2.87	0.677	متوسطة	-

يتضح من الجدول (11) وجود تحديات تتصل بالمتدرب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (2.87). وتراوحت المتوسطات الحسابية لعباراته من (2.41) إلى (3.22). جاءت العبارة رقم (6) والتي تنصّ على "اختلاف وتباين مستويات المتدربين" في المرتبة الأولى بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (3.22)؛ وقد يُعزى هذا إلى اتساع وتنوع شريحة المستفيدين من برامج المركز التربوي الصيفي، إذ استفاد منها مجموعات مختلفة من أعضاء هيئة التدريس والممارسين التربويين والطلبة من أنحاء المملكة وخارجها أيضاً، كما كان لشراكة المركز الاستراتيجية مع وزارة التعليم السابقة دور في زيادة شريحة المتدربين من الممارسين التربويين في التعليم العام. وتتفق في ذلك مع ما رصدته دراسة بيتشلر وآخرون (Bichler et al., 2021) من صعوبة تكييف الأنشطة بالنسبة للمتدربين عن بُعد الذين يتفاوتون في المعرفة والمهارة.

وكذلك جاءت العبارة رقم (4) والتي تنصّ على "ضعف تفاعل بعض المتدربين في تنفيذ الأنشطة التدريبية" في المرتبة الثانية بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (3.09)؛ وقد يتصل هذا بكون تفاعل المتدربين أحد المتطلبات الرئيسية وفقاً لما توصلت إليه دراسة الشاوي (2018) من أن جدية المتدرب في الحضور والتفاعل مع ما يطلب منه من العوامل الهامة لنجاح التدريب عن بُعد. كما قد يُعزى ذلك لاتباع غالبية المدربين لأسلوب المحاضرة - نظراً لمحدودية أوقات البرامج التدريبية؛ مما يعارض مع أحد الاحتياجات الهامة في التدريب عن بُعد بحسب دراسة بوتشي وآخرون (Poce et al., 2021) ودراسة بيتشلر وآخرون (Bichler et al., 2021) والمتمثل في ضرورة الاهتمام بالعلاقة والتفاعل مع المتدربين.

في حين جاءت العبارة رقم (2) والتي تنصّ على "كثرة أعداد المتدربين في برامج المركز للتدريب عن بُعد" في المرتبة الخامسة بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (2.51)؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى كون معظم البرامج التدريبية - نظراً لقصر مدة البرنامج التدريبي - أتبعت أسلوب المحاضرة الذي يتناسب مع زيادة عدد المتدربين. كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى تفاوت عدد المتدربين بين 60-1000 متدرب في البرامج التدريبية الصيفية؛ الأمر الذي قد يرتبط بعدد الاستفسارات والمداخلات، إضافة إلى أن المركز يوفر موظفين لإدارتها. وتتقارب هذه النتيجة مع ما كشفت عنه دراسة السالم (2021) من أن التدريب عن بُعد يواجه معوقات بدرجة منخفضة تتعلق بكثرة أعداد المتدربين مع ضعف مهاراتهم.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (3) والتي تنصّ على "سلوكيات بعض المتدربين السلبية كالتعليقات الخارجية في الدردشة وفتح الكاميرا أو اللاقط" بدرجة تحدي ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.41). وقد يُعزى هذا لعناية المركز بمتابعة تنفيذ البرامج التدريبية وسرعة معالجة أي ضعف أو خلل خلال عملية التنفيذ، كما قد يرتبط تراجع هذه العبارة بالتحديثات المتعددة التي قُدمها برنامج Zoom والتي تتيح عدداً من خيارات وصلاحيات التصفية الرقمية للتحكم في استقبال التفاعل مع المتدربين، إضافة إلى انتقال المركز إلى بيئة



الندوات الافتراضية Zoom Webinar عوضاً عن القاعات بدءاً من المجموعة الثانية لبرامج صيف 1441 هـ. وتختلف هذه النتيجة عما توصلت إليه دراسة السالم (2021) من معوقات تتعلق بالجهات التدريبية كضعف المتابعة والتنسيق داخل القاعات الافتراضية، وأخرى تتعلق بالمتدربين مثل السلوكيات السلبية لبعض المتدربين وضعف التفاعل المباشر وعدم جديتهم في الانضباط. وتختلف أيضاً هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة مورهاوس وآخرون (Moorhouse et al., 2021) من اعتبار مثل هذه السلوكيات تحدياً واجهه التدريب عن بُعد في التطوير المهني للمعلمين في المدارس الريفية والناحية.

بُعد التحديات المتصلة بالبرنامج التدريبي

يوضح الجدول (12) حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات عينة الدراسة حول التحديات المتصلة بالبرنامج التدريبي في برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدرسين:

جدول 7 : استجابات عينة الدراسة حول بعد التحديات المتصلة بالبرنامج التدريبي في برامج التدريب الصيفي عن بُعد

م	العبارة	درجة التحدي				الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحدي	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ليست تحدي				
7	صعوبة تطبيق الأنشطة التدريبية الجماعية عن بُعد	ك	13	11	4	3	3.09	متوسطة	1
		%	41.9	35.5	12.9	9.7			
6	صعوبة تنويع أساليب وطرق التدريب عن بُعد	ك	10	14	5	2	3.03	متوسطة	2
		%	32.3	45.2	16.1	6.5			
8	صعوبة جذب انتباه المتدربين وتشويقهم	ك	10	13	4	4	2.93	متوسطة	3
		%	32.3	41.9	12.9	12.9			
9	صعوبة التأكد من درجة تحقق أهداف البرنامج التدريبي	ك	8	13	8	2	2.87	متوسطة	4
		%	25.8	41.9	25.8	6.5			
1	صعوبة تقديم بعض الموضوعات في التدريب عن بُعد	ك	7	15	3	6	2.74	متوسطة	5
		%	22.6	48.4	9.7	19.4			
5	صعوبة إجراء التقييم القبلي والبعدي للمتدربين	ك	10	7	8	6	2.67	متوسطة	6
		%	32.3	22.6	25.8	19.4			
4	صعوبة إدارة الجلسات التدريبية عن بُعد	ك	4	11	10	6	2.41	ضعيفة	7
		%	12.9	35.5	32.3	19.4			



الترتيب	درجة التحدي	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحدي				العبارة		م
				ليست تحدي	ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
8	ضعيفة	1.24	2.32	12	5	6	8	ك	ضيق الوقت المحدد لبرامج التدريب عن بُعد	2
				38.7	16.1	19.4	25.8	%		
9	ضعيفة	0.845	2.22	7	11	12	1	ك	ضيق الوقت في التحقق من جاهزية القاعة الافتراضية	3
				22.6	35.5	38.7	3.2	%		
-	متوسطة	0.725	2.70	الدرجة العامة						

يتضح من الجدول (12) وجود تحديات تتصل بالبرنامج التدريبي في برامج التدريب الصيفي عن بُعد بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (2.7). وتراوحت المتوسطات الحسابية لعباراته من (2.22) إلى (3.09).

جاءت العبارة رقم (7) والتي تنصّ على "صعوبة تطبيق الأنشطة التدريبية الجماعية عن بُعد" في المرتبة الأولى بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (3.09)؛ وكذلك جاءت العبارة رقم (6) والتي تنصّ على "صعوبة تنويع أساليب وطرق التدريب عن بُعد" في المرتبة الثانية بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (3.03)؛ وقد يُعزى هذا إلى قصر وقت تنفيذ البرامج التدريبية، مع ما يقابله من ارتفاع عدد المتدربين مما يحدّ من استخدام المدرب لأساليب تدريبية جماعية متنوعة، كما قد يكون ضعف مهارات بعض المدربين في التعامل مع أدوات منصات التدريب سبباً في صعوبة تطبيقها. ويرتبط ذلك بما أكّده دراسة الشاوي (2018) ودراسة بوتشي وآخرون (Poce et al., 2021) من أن نجاح التدريب عن بُعد يتوقف على عوامل منها قدرة المدرب على استخدام أساليب تدريبية متنوعة. كما ترتبط هذه النتائج بما اقترحه دراسة بيتشلر وآخرون (Bichler et al., 2021) من ضرورة التركيز على إنشاء أنشطة تدريبية تفاعلية لتحسين نتائج التدريب.

في حين جاءت العبارة رقم (2) والتي تنصّ على "ضيق الوقت المحدد لبرامج التدريب عن بُعد" في المرتبة الثامنة بدرجة تحدي ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.32)؛ وقد يرتبط تراجع هذه النتيجة بأحد أبرز التحديات التي كشفت عنها دراسة بيتشلر وآخرون (Bichler et al., 2021) والمتمثلة في صعوبة الإبقاء على تركيز المتدرب وتفاعله لوقت طويل في التدريب عن بُعد؛ الأمر الذي قد يدفع بالمدرّبين إلى إعداد محتوى يتناسب مع الوقت المحدد للبرنامج خاصة مع معرفتهم المسبقة بموعد البرنامج التدريبي ومدته.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (3) والتي تنصّ على "ضيق الوقت في التحقق من جاهزية القاعة الافتراضية" بدرجة تحدي ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.22)؛ وقد يُعزى هذا إلى الجهود المسبقة لفريق الدعم الفني بالمركز مع المدربين والمتمثلة في الدخول مع المدرب قبل موعد البرنامج وتعريفه بأدوات البرنامج. كما قد تتصل هذه النتيجة بالخبرات المتراكمة التي تكوّنت لدى فريق المركز نتيجة تجربته المسبقة في تقديم سلسلتين من البرامج التدريبية عن بُعد قبل تقديم مجموعة البرامج الصيفيّة.

بُعد التحديات المتصلة بإدارة التدريب

يوضح الجدول (13) حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات عينة الدراسة حول التحديات المتصلة بإدارة التدريب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدربين:



جدول 8 : استجابات عينة الدراسة حول بعد التحديات المتصلة بإدارة التدريب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد

م	العبارة	درجة التحدي				المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحدي	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ليست تحدي				
3	قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين	ك	9	14	3	5	1.02	متوسطة	1
		%	29	45.2	9.7	16.1			
8	ضعف الحوافز المقدمة للمدرب	ك	10	11	5	5	1.06	متوسطة	2
		%	32.3	35.5	16.1	16.1			
2	ضعف تأهيل المدربين للتدريب عن بُعد	ك	6	11	10	4	0.954	متوسطة	3
		%	19.4	35.5	32.3	12.9			
4	صعوبة ضبط الخصوصية والأمان في القاعات الافتراضية	ك	3	13	10	5	0.888	ضعيفة	4
		%	9.7	41.9	32.3	16.1			
1	قصور في اللوائح المنظمة للتدريب عن بُعد	ك	5	11	4	11	1.13	ضعيفة	5
		%	16.1	35.5	12.9	35.5			
5	ضعف جودة الاتصال بالإنترنت لدى المدرب	ك	4	8	11	8	0.998	ضعيفة	6
		%	12.9	25.8	35.5	25.8			
7	صعوبة تنسيق أوقات عقد البرامج التدريبية عن بُعد	ك	2	11	7	11	0.991	ضعيفة	7
		%	6.5	35.5	22.6	35.5			
9	صعوبة توفير المدرب مكاناً مناسباً لتقديم التدريب عن بُعد	ك	1	10	8	12	0.930	ضعيفة	8
		%	3.2	32.3	25.8	38.7			
6	قصور في خدمات الدعم والمساندة المقدمة من المركز	ك	2	8	9	12	0.966	ضعيفة	9
		%	6.5	25.8	29	38.7			
-	الدرجة العامة					2.38	0.729	ضعيفة	



يتضح من الجدول (13) وجود تحديات تتصل بإدارة التدريب في برامج التدريب الصيفي عن بُعد بدرجة ضعيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبُعد (2.38). وتراوح المتوسطات الحسابية لعباراته من (2.00) إلى (2.87).

جاءت العبارة رقم (3) والتي تنصّ على "قصور في تحديد الاحتياج التدريبي للمتدربين" في المرتبة الأولى بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (2.87)؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تأييد المدربين لأهمية مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية كمطلق أساسي لتصميم البرامج التدريبية؛ فيما قد يُفسر حصولها على درجة متوسطة بمبادرة المركز لتقديم مجموعة من البرامج التدريبية عن بُعد مبنية على اجتياحه في تقدير الاحتياج الناتج عن التغير المفاجئ في نمط التعليم، وبما يتلاءم مع الفئات المختلفة المستفيدة من البرامج التدريبية إلى حد ما، خاصة مع كون هذه البرامج تطرح بشكل مجاني معن ومتاح لجميع جمهور المركز، وتزامن معها نمو عدد المستفيدين. كما قد ترتبط هذه النتيجة باهتمام المركز بتنسيق البرامج التدريبية مع الجهات والأطراف المقدمة للتدريب أكثر من المستفيدة منه.

وكذلك جاءت العبارة رقم (8) والتي تنصّ على "ضعف الحوافز المقدمة للمدرب" في المرتبة الثانية بدرجة تحدي متوسطة وبمتوسط حسابي (2.83)؛ وقد تتصل هذه النتيجة بكون البرامج الصيفية مبادرة تطوعية من المركز قُدمت لخدمة احتياج الميدان التربوي، وشارك فيها بعض المدربين بشكل تطوعي. فيما قد يُفسر حصول هذه العبارة على درجة تحدي متوسطة لاهتمام المركز بإعلان البرامج التدريبية وتوثيق فعاليتها على حسابات التواصل الاجتماعي مما قد يمثل تقديرًا معنويًا للمدربين. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته دراسة العيسى والعمران (2021) من أن ضعف الحوافز المادية لتشجيع المدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني يمثل معوقًا بدرجة متوسطة. فيما تختلف هذه النتيجة مع ما وجدته دراسة السالم (2021) ودراسة العريني (2016) من أن غياب الحوافز المادية والتشجيعية يمثل تحديًا عاليًا للتدريب عن بُعد.

في حين جاءت العبارة رقم (9) والتي تنصّ على "صعوبة توفير المدرب مكانًا مناسبًا لتقديم التدريب عن بُعد" في المرتبة الثامنة بدرجة تحدي ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.930)؛ وقد تتصل هذه النتيجة بقصر وقت البرامج التدريبية وتقديمها في الفترة المسائية، إضافة إلى جدولة المركز لها مسبقًا بالتنسيق مع المدربين مما يتيح لهم الاستعداد لها. وتختلف هذه النتيجة مع وجدته دراسة مورهاوس وآخرون (Moorhouse et al., 2021) من أن التدريب عن بُعد يواجه تحديات تتعلق بالتكيف مع طبيعة العمل من المنزل والموازنة بين الأدوار المختلفة فيه خاصة مع ضيق ومحدودية مساحة المنازل في هونغ كونغ. فيما قد تختلف عنها نسبيًا طبيعة السكن في المملكة العربية السعودية وتتيح بشكل أكبر إمكانية توفير مكان خاص لفترة مؤقتة.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (6) والتي تنصّ على "قصور في خدمات الدعم والمساندة المقدمة من المركز" بدرجة تحدي ضعيفة وبمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.966)؛ وقد يُعزى هذا لاهتمام إدارة المركز بتنظيم عمليات الدعم الفني بما يضمن التواجد المستمر لفريق الدعم الفني في كل لقاء مع تقسيم الأدوار بينهم، باعتباره مطلبًا أساسيًا لنجاح التدريب عن بُعد كشفت عنه كل من دراسة الشاوي (2018) ودراسة العيسى والعمران (2021) ودراسة الشهري (2018). وقد ترتبط هذه النتيجة أيضًا بعناية إدارة المركز بمتابعة تقدم عمل الفريق وتذليل ما يواجهه من تحديات، إضافة إلى التواصل المستمر بين فريق العمل، وسهولة تواصل المدرب معهم؛ والذي قد يكون له أثر في عدم شعور المدربين بهذا التحدي. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العريني (2016) حيث توصلت إلى أن عدم توفر الصيانة المستمرة والدعم الفني يمثل معوقًا عاليًا للتدريب عن بُعد.

- السؤال الثاني: ما سبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المدربين؟

لتعرّف وجهة نظر المدربين حول سبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على كل عبارة، ثم تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منها، وذلك كما في الجدول (14):



جدول 9 : استجابات عينة الدراسة حول سبل تطوير برامج التدريب الصيفي عن بعد

م	العبارة	درجة الأهمية				المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة	غير هام				
7	وضع آلية لتحفيز المدربين والمتدربين	ك	26	2	3	0	3.74	0.630	عالية
		%	83.9	6.5	9.7	0			
1	استحداث دليل تنظيمي للبرامج التدريبية عن بعد تتضمن (المدة، الأحكام المتعلقة بأنظمة احتساب الساعات والحوافز وغيرها)	ك	23	7	1	0	3.71	0.528	عالية
		%	74.2	22.6	3.2	0			
3	وضع معايير للبرامج التدريبية المقدمة عن بعد	ك	24	6	0	1	3.71	0.642	عالية
		%	77.4	19.4	0	3.2			
9	توفير الدعم اللازم لمساعدة المدرب في تصميم البرامج التدريبية عن بعد	ك	25	3	3	0	3.71	0.642	عالية
		%	80.6	9.7	9.7	0			
2	بناء إطار عمل لتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية لإنشاء دورات تدريبية فعالة (عن بعد)	ك	23	6	2	0	3.67	0.599	عالية
		%	74.2	19.4	6.5	0			
8	توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في تطوير البيئة التدريبية الإلكترونية للمركز	ك	25	3	2	1	3.67	0.747	عالية
		%	80.6	9.7	6.5	3.2			



مجلة الفنون والآداب والعلوم الإنسانية

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (79) May 2022

العدد (79) مايو 2022



م	العبارة	درجة الأهمية				الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة	غير هام			
5	وضع آلية للتواصل مع أصحاب المصلحة لتحديد الاحتياج التدريبي.	ك	24	4	2	1	عالية	7
		%	77.4	12.9	6.5	3.2		
6	وضع آلية للتواصل المستمر بين جهة التدريب والمدرّب والمندرب	ك	22	6	3	0	عالية	8
		%	71	19.4	9.7	0		
4	وضع معايير لاختيار المدرّبين المؤهلين للتدريب عن بُعد	ك	22	7	1	1	عالية	9
		%	71	22.6	3.2	3.2		
11	الاعتماد على برمجيات وأدوات رقمية لتقييم المتدربين وفق أسس علمية	ك	21	7	3	0	عالية	10
		%	67.7	22.6	9.7	0		
14	توفير آلية تقنية لقياس تفاعل واندماج المتدرب أثناء التدريب الإلكتروني	ك	20	8	1	2	عالية	11
		%	64.5	25.8	3.2	6.5		
13	توفير برامج تدريبية إلكترونية لتأهيل المدرّبين على فنيات التدريب عن بُعد	ك	19	8	2	2	عالية	12
		%	61.3	25.8	6.5	6.5		



م	العبارة		درجة الأهمية				المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
			عالية	متوسط	منخفضة	غير هام				
10	تمكين المدرب من التحكم في استقبال التفاعل مع المتدربين (التصنيفية الرقمية)	ك	19	5	7	0	3.38	0.843	عالية	13
		%	61.3	16.1	22.6	0				
12	نشر الدورات المسجلة مدعمة بأنشطة جذابة واختبارات لزيادة شريحة المستفيدين	ك	21	3	2	5	3.29	1.16	عالية	14
		%	67.7	9.7	6.5	16.1				
الدرجة العامة										
							3.58	0.551	عالية	-

يتضح من الجدول (14) حصول محور سبل تطوير برامج التدريب الصيفي التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية على درجة أهمية عالية من وجهة نظر المدربين، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.58)، وكذلك حصلت جميع عبارات المحور على درجة أهمية عالية، وتراوح المتوسطات الحسابية لها من (3.29) إلى (3.74)؛ مما قد يتصل بأهمية هذه المقترحات التطويرية، ويعكس تطلعات المدربين لتجويد هذه التجربة الحديثة التي انطلق فيها المركز إذا ما أراد الاستمرار بها، خاصة مع ما قد يلاحظونه من عناية المركز بتطوير ممارساته.

وقد كان في مقدمة سبل التطوير العبارة رقم (7) والتي تنصّ على "وضع آلية لتحفيز المدربين والمتدربين" بدرجة أهمية عالية ومتوسط حسابي (3.74)؛ وقد يُعزى هذا إلى الدور الفاعل الذي يسهم به التحفيز عمومًا في التغلب على عدد من معوقات التدريب عن بُعد كما كشفت عنه كل من دراسة السالم (2021) ودراسة العريني (2016) ودراسة العيسى والعمران (2021). وترتبط هذه النتيجة بنتيجة السؤال السابق التي كشفت عن أن ضعف الحوافز المقدمة للمدرب يمثل تحديًا بدرجة متوسطة.

وكذلك جاءت العبارة رقم (1) والتي تنصّ على "استحداث دليل تنظيمي للبرامج التدريبية عن بُعد تتضمن (المدّة، الأحكام المتعلقة بأنظمة احتساب الساعات والحوافز وغيرها)" في المرتبة الثانية بدرجة أهمية عالية وبمتوسط حسابي (3.71)؛ وقد يُعزى هذا إلى حداثة تجربة المركز في التدريب عن بُعد، وتوقع المتدربين لإسهام هذا الدليل في ضبط عمليات المركز وتجويد ممارساته، لا سيما مع بدء المركز بتقديم دورات إلكترونية غير متزامنة عبر منصة التدريب الإلكتروني للجامعة. وترتبط هذه النتيجة بما كشفت عنه دراسة العجاي (2008) من أن غياب الإطار التنظيمي لبرامج التعليم والتدريب عن بُعد في المملكة يعدّ من أهم المعوقات التي تواجه مراكز التدريب عن بُعد في وزارة التعليم. وترتبط أيضًا مع ما أشارت له كل من دراسة السالم (2021) والعنزي (2017) من أن الافتقار لمعايير الجودة أو عدم وضوح الأنظمة واللوائح وكفايتها يمثل تحديًا للتدريب عن بُعد.

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارتين رقم (3) ورقم (9) ونصّهما على التوالي "وضع معايير للبرامج التدريبية المقدمة عن بُعد" و "توفير الدعم اللازم لمساعدة المدرب في تصميم البرامج التدريبية عن بُعد" بمتوسط حسابي للعبارتين بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.642). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية السابقة اعتمدت على عروض تقديمية، في حين يتطلب البرنامج التدريبي الناجح الاهتمام بجودة تصميم البرامج التدريبية وفق معايير معتمدة، وتوفير الدعم اللازم حولها، حيث كشفت دراسة الشهري (2018) ودراسة العريني (2016) عن أن غياب البرامج التدريبية التأهيلية للمدربين والمتدربين يمثل أحد أهم معوقات التدريب



عن بعد، وكذلك كشفت دراسة العنزي (2017) عن أن الافتقار لمعايير الجودة، وعدم الالتزام بقياس أثر التدريب يمثلان أيضًا تحديات للتدريب عن بُعد.

في حين جاءت العبارة رقم (10) والتي تنصّ على "تمكين المدرب من التحكم في استقبال التفاعل مع المتدربين (التصفية الرقمية)" في المرتبة الثالثة عشر بدرجة أهمية عالية أيضًا، وبمتوسط حسابي (3.38)؛ وقد تُعزى هذه النتيجة للدور الهام الذي تقدّمه أدوات التصفية الرقمية في إدارة القاعات الافتراضية، فيما قد يتصل تراجع هذه النتيجة -رغم الاتفاق على أهميتها العالية- بنتيجة سابقة أشارت إلى انخفاض درجة التحدي المرتبط بخدمات الدعم والمساندة المقدّمة من المركز، حيث كان فريق الدعم الفني يُساند المدرب باستمرار فيما يتعلق بإدارة عمليات التفاعل مع المتدربين.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم (12) والتي تنصّ على "نشر الدورات المسجلة مدعمة بأنشطة جذابة واختبارات لزيادة شريحة المستفيدين" بدرجة أهمية عالية أيضًا، وبمتوسط حسابي (3.29)؛ وقد تُشير هذه النتيجة إلى أن هذه العبارة قد لا تمثل أولوية مقارنة بما سبقها، خاصة مع ما تتطلبه من جهد في بناء الأنشطة التفاعلية والاختبارات لكل دورة تدريبية. إضافة إلى أن المركز قد بدأ بالفعل في تحقيق جانب منها حيث يتيح لمتابعي قناته على اليوتيوب مشاهدة بعض الدورات التدريبية المسجلة، كما أنه انتقل مؤخرًا لتوفير بعض البرامج التدريبية عبر منصة الجامعة.

توصيات الدراسة

1. الاستفادة من معايير ضبط الجودة في التدريب الإلكتروني التابعة للمركز الوطني للتعليم الإلكتروني في بناء معايير المركز التربوي لبرامج التدريب عن بُعد.
2. تصميم برنامج تدريبي إلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني للجامعة؛ لتأهيل المدربين على استخدام أساليب وتقنيات التدريب عن بُعد، وتنويعها بما يضمن التفاعل الإيجابي للمتدرب وانخراطه في الأنشطة الجماعية.
3. تقديم سلسلة من البرامج التدريبية الموجهة لفئات تربوية معينة بناءً على تقدير خبراء ومختصين لاحتياجاتهم التدريبية.
4. توظيف الذكاء الاصطناعي في تصميم برامج تدريب إلكتروني تكيفية غير متزامنة تلبي الاحتياجات الأساسية للممارس التربوي.
5. استحداث مجلس إدارة المركز التربوي أدلة وتنظيمات للتدريب عن بُعد بالتعاون مع وكالة كلية التربية للتطوير والجودة.
6. تطوير آلية مبتكرة لتحفيز المدربين قائمة على التسويق للبرامج التدريبية لزيادة عدد المستفيدين وتعظيم عوائد البرامج التدريبية.

مقترحات الدراسة

- تطوير ممارسات المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في تصميم برامج التدريب عن بُعد: نموذج مقترح
- دراسة تقييمية لتجربة المعهد الوطني للتطوير والتنمية المهنية في التدريب عن بعد
- دور جائحة كورونا في تغيير اتجاهات المدربين والمتدربين نحو التدريب عن بعد

المراجع

1. أبو النصر، مدحت. (2017). *التدريب عن بُعد بوابتك لمستقبل أفضل*. المجموعة العربية للنشر والتدريب.
2. جامعة الملك سعود [KSU@]. (2017، أبريل 9). *الآن يمكنك الالتحاق بعدة دورات إلكترونية في أي وقت ومكان عبر منصة التدريب الإلكتروني لمنسوبي جامعة الملك سعود* [فيديو و رابط] [تغريدة]. تويتر.

استرجع في ديسمبر، 2021 من:

<https://twitter.com/ksu/status/850993023571898369?lang=ar>



3. الحمادي، عماد بن عبد العزيز. (2010). مركز التدريب عن بُعد بمعهد الإدارة العامة: نموذج مقترح. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، 26(51)، 285-333.
4. الحمود، ماجد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز. (2021). واقع تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها. *المجلة العلمية لكلية التربية*، 37(1)، 52-97.
5. راشد، محمد إبراهيم. (2008). التدريب عن بُعد. *مجلة المستقبل*، 14، 185-216.
6. الزهراني، ضيف الله أحمد؛ والعمار، عبد الله. (2021). مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية – أبها. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5(1)، 19-37.
7. السالم، منال بنت عبد العزيز محمد. (2021). صعوبات التدريب عن بُعد بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين: دراسة استطلاعية. *مجلة أربد الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، 3(2)، 119-134.
8. الشاوي، عبد الرزاق. (2018). *التدريب عن بُعد في الميزان: أكثر من 1900 دورة مجانية*. الشاوي للتدريب والاستشارات.
9. الشرق. (2021، أكتوبر 13). *التنمية الإدارية تشارك في ملتقى مديري معاهد ومدارس الإدارة في الوطن العربي*. الشرق. <https://rb.gy/v2dawu>
10. الشهري، حليلة بنت علي. (2018). متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بُعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي. *مجلة كلية التربية ببنها*، 116(7)، 91-115.
11. العجاني، عبد اللطيف بن علي بن عبد الرحمن. (2008). *الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي: دراسة ميدانية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
12. العريني، سارة إبراهيم. (2016). مدى تطبيق التدريب عن بُعد على تأهيل معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية ببنها*، 97(25)، 211-261.
13. العساف، صالح حمد. (2012). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية* (ط2). دار الزهراء.
14. العنزي، خلف بن قليل. (2017). تطوير برامج تدريب المعلمين عن بُعد في مراكز التدريب التربوي والابتعاث بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح. *آفاق جديدة في تعليم الكبار*، 21، 201-243.
15. العيسى، غزيل بنت سعد؛ العمران، أفنان بنت محمد. (2021). التدريب الإلكتروني (التدريب عن بُعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. *المجلة العربية للإدارة*، 41(2)، 374-355.
16. الكسباني، محمد السيد علي. (2010). *برنامج مقترح عبر الإنترنت لتنمية كفايات التدريب لدى موجهي التعليم العام*. المؤتمر العلمي السنوي الثالث والدولي الأول - معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي: جامعة بورسعيد - كلية التربية، 1، بورسعيد: جامعة بورسعيد، 155 - 169.
17. المالكي، مسفر بن عيضة. (2021). استراتيجية مقترحة للتدريب عن بُعد قائمة على نظرية وجهة الضبط (الداخلي/ الخارجي) وأثرها في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى معلمي التربية الإسلامية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 15(1)، 673-726.
18. الموزان، أمل علي. (2015). واقع التدريب الإلكتروني عن بُعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 4(8)، 78-99.
19. وكالة الأنباء السعودية "واس". (2021، أكتوبر 6). *عام / ملتقى عربي حول مديري معاهد ومدارس الإدارة في الوطن العربي*. واس.

<https://www.spa.gov.sa/2293070?lang=ar&newsid=2293070>

20. Bichler, S.; Gerard, L.; Bradford, A.; Linn, & M. C.. (2021). Designing A Remote Professional Development Course to Support Teacher Customization in Science. *Computers in Human Behavior*, 123, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106814>



21. Moorhouse, B.; Lee, J.; & Herd, S.. (2021). Providing Remote School-Based Professional Support to Teachers During School Closures Caused by the COVID-19 Pandemic. *Learning: Research and Practice*, 7(1), 5-19.
22. Poce, A.; Amenduni, F.; Re, M.; DeMedio, C.; & Valente, M. (2021). Participants' expectations and learning needs in an online professional development initiative concerning Emergency Remote Education during the 2020 COVID-19 lockdown. *Italian Journal of Educational Technology*, 29(2), 99-116. doi: 10.17471/2499-4324/1197
23. Abu Al-Nasr, Medhat. (2017). *Remote training is your gateway to a better future* [In Arabic]. The Arab Group for Publishing and Training.
24. Al Hammadi, Imad bin Abdul Aziz. (2010). The Distance Training Center at the Institute of Public Administration: a proposed model [In Arabic]. *The Arab Journal of Security Studies*, 26 (51), 285-333.
25. Al-Ajaji, Abdul Latif bin Ali bin Abdul Rahman. (2008). *The need to establish a distance training center in the Ministry of Education from the point of view of educational training supervisors: a field study* [unpublished master's thesis] [In Arabic]. Educational policies, College of Education, King Saud University.
26. Al-Anazi, Khalaf bin Qaleel. (2017). Developing remote teacher training programs in educational training and scholarship centers in the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia: a proposed scenario [In Arabic]. *New Horizons in Adult Education*, 21, 201-243.
27. Al-Issa, Ghazil bint Saad; Al-Omran, Afnan bint Muhammad. (2021). E-training (distance training): its justifications, requirements, and obstacles from the point of view of female and male trainers [In Arabic]. *The Arab Journal of Management*, 41(2), 355-374.
28. Al-Arini, Sarah Ibrahim. (2016). The extent to which distance training is applied to qualifying secondary school teachers in Riyadh [In Arabic]. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 97 (25), 211-261.
29. Al-Assaf, Saleh Hamad. (2012). *Introduction to Research in the Behavioral Sciences (I.2)* [In Arabic]. Zahra House.
30. Al-Kasbani, Muhammad Al-Sayyid Ali. (2010). *A proposed online program to develop the training competencies of general education directors* [In Arabic]. The Third Annual and First International Scientific Conference - Standards of Quality and Accreditation in Open Education in Egypt and the Arab World: Port Said University - College of Education, 1, Port Said: College of Education, Port Said University, 155-169.
31. Al-Maliki, Misfir bin Aida. (2021). A proposed strategy for distance training based on the theory of control point (internal / external) and its impact on developing the skills of designing electronic tests for teachers of Islamic education [In Arabic]. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 15 (1), 673-726.
32. Al-Mozan, Amal Ali. (2015). The reality of remote e-training on the use of e-learning systems from the point of view of faculty members at Princess Nourah Bint Abdul Rahman University [In Arabic]. *Specialized International Educational Journal*, 4(8), 78-99.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (79) May 2022

العدد (79) مايو 2022



33. Al-Salem, Manal bint Abdulaziz Muhammad. (2021). The difficulties of remote training in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of trainers: an exploratory study [In Arabic]. *Irbid International Journal of Educational and Psychological Sciences*, 3(2), 119-134.
34. Al-Shehri, Halima bint Ali. (2018). 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 in Benha*, 116 (7), 91-115.
35. Al-Zahrani, Dhaifullah Ahmad; Al-Ammar, Abdullah. (2021). Availability of e-training components: An empirical study on Saudi Aramco - Abha [In Arabic]. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 5(1), 19-37.
36. Alsharqa. (2021, October 13). *Administrative Development participates in the Forum of Directors of Institutes and Schools of Management in the Arab World* [In Arabic]. Alsharqa. <https://rb.gy/v2dawu>
37. El-Shawy, Abdel-Razzaq. (2018). *Distance training in the balance: more than 1900 free courses* [In Arabic]. Al Shawi for Training and Consulting.
38. King Saud University [@_KSU] (2017, April 9). *Now you can enroll in several electronic courses at any time and place via the electronic training platform for employees of #King_Saud_University* [video and link] [Tweet] [In Arabic]. Twitter. Retrieved in December 2021, from: https://twitter.com/_ksu/status/850993023571898369?lang=ar
39. Rashid, Mohammed Ibrahim. (2008). Remote training [In Arabic]. *Future Magazine*, 14, 185-216
40. The Saudi Press Agency "SPA". (2021, October 6). *General / An Arab forum on the directors of management institutes and schools in the Arab world* [In Arabic]. SPA <https://www.spa.gov.sa/2293070?lang=ar&newsid=2293070>

المواقع الإلكترونية

- جامعة الأميرة نورة (<https://www.pnu.edu.sa/ar/Pages/home.aspx>)
 منصة إثرائي (<https://ethrai.sa/>)
 منصة التدريب الإلكتروني لمنسوبي جامعة الملك سعود (<https://tp.ksu.edu.sa/>)
 منصة المورد (<https://www.al-mawrid.ae/login/index.php>)
 منصة بيبا زون (<https://www.bipa.gov.bh/about-us/>)
 منصة معارف (<https://www.m3aarf.com/about>)