

فاعلية العملية التدريبية للمعلمين والمعلمات المنفذة
عن بعد اثناء وباء كورونا فى مؤسسات التعليم العام
فى الولايات السودانية (ولاية غرب كردفان)

The effectiveness of the remote training
process for male and female teachers
during the Corona pandemic in public
education institutions in the Sudanese
states (West Kordofan State)

إعداد

أ.م. د/حسب النبي رحمة عمر
أستاذ إدارة الاعمال - كليات عنيزة الاهلية
المملكة العربية السعودية

د/ خالدة عثمان عبد الغفار

أستاذ الاقتصاد القياسي - كليات عنيزة الاهلية
المملكة العربية السعودية



الجمهورية العربية السورية
الجمعية المصرية
للتنمية التكنولوجية

مجلة تكنولوجيا العلوم
الإنسانية والإدارية

Journal of Technology, Humanities and Administrative Sciences

التربية وعلم النفس
القانون والشريعة

التجارة وإدارة الأعمال

مجلة (2) عدد (5) أغسطس 2025

دورية ربع سنوية

رئيس مجلس الإدارة : الأستاذ الدكتور/ صالح أحمد شاكر

مجلة تكنولوجيا العلوم الإنسانية والإدارية

المجلد الثاني - العدد الخامس - مسلسل العدد (٠٥) - اغسطس ٢٠٢٥

ISSN-Print: 3009-6812

ISSN-online: 3009-6006

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

https://tssa.journals.ekb.eg/issue_54755_55781.html

المجلد الثاني - العدد الخامس - اغسطس ٢٠٢٥

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية العملية التدريبية للمعلمين والمعلمات المنفذة عن بعد اثناء جائحة كورونا من وجهة نظرهم كفئة مستهدفة من التدريب. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات والبالغ عددهم (٣٢٨٧) معلم ومعلمة في مختلف مراحل التعليم العام بولاية غرب كردفان والذي تم اخذ عينة عشوائية عنقودية طبقية ذات المرحلتين منه بحجم (٣٤٤) معلم ومعلمة، تم استرجاع ٨٥% من العينة، تم حساب صدق وثبات الاستبيان حيث وجد ان معامل ثبات الفا كرونباخ يساوى ٠,٩٧، وهو مرتفع وقد اتبع المنهج الوصفي التحليلي في تحليل بيانات الاستبانة والتي اعتمدت كاداه لجمع البيانات. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل ابعاد التدريب (اهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، المرحلة التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية) وفاعلية عملية التدريب حيث ان القيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١ وكانت قوة الارتباط طردية قوية (٠,٧٤٩).

وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمحاور التدريب (اهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، المرحلة التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية، ومحور فاعلية التدريب) تعزى للنوع، العمر، سنوات الخبرة، للمؤهل التعليمي، المرحلة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، العملية التدريبية، وباء كورونا.

Abstract

This study aimed to identify the effectiveness of the training process for male and female teachers implemented remotely during the Corona pandemic from their point of view as a target group for training. The study population consists of all male and female teachers, numbering (3287) teachers in various stages of general education in West Kordofan State, from which a two-stage stratified cluster random sample of (344) male and female teachers was taken, 85% of the sample was retrieved, the validity and reliability of the questionnaire were calculated and it was found that the Cronbach's alpha reliability coefficient was equal to 0.97, which is high. The descriptive analytical approach was followed in analyzing the questionnaire data, which was adopted as a tool for data collection. Among the most important findings of the study are: There is a statistically significant relationship between all training dimensions (training objectives, training content, educational methods, educational stage, feedback, trainer competence, and training environment) and the effectiveness of the training process. The p-value for this relationship is less than 0.01, and the correlation strength is strongly positive (0.749). There are statistically significant differences in the training axes (training objectives, training content, educational methods, educational stage, feedback, trainer competence, training environment, and the training effectiveness axis) attributable to gender, age, years of experience, educational qualification, and educational stage.

Keywords: Effectiveness, training process, COVID-19 pandemic.

مقدمة:

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحقق النجاح في المنظمات بشكل عام. ومن ثم تمثل تنمية هذا العنصر البشري، إحدى المقومات الأساسية والضرورية في بناء القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية، حيث أنها تعتبر الوسيلة التدريبية التي بدورها تمنحه خبرات ومهارات ذاتية، وتعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المهنية.

ويعتبر التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة أداة التنمية للمورد البشري ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء والكفاية في الإنتاج، وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عوامل عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة، وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة إلى أخرى. (الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث، ٢٠٠٧).

وتتجه العديد من الدول في الآونة الأخيرة في ظل جائحة كورونا إلى التدريب الإلكتروني لتطوير كوادرها التربوية، حيث بإمكان المعلم أن ينخرط في دورة تدريبية كاملة مطعمة بالفيديو وبالصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنه من المحتوى التدريبي الذي حصل عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصل على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية (القطار، ٢٠١٥).

وتأتي مدارس التعليم العام على رأس المؤسسات المجتمعية التي تقوم بالعملية التدريبية لتسهم في بناء وتهيئة الكوادر الوسيطة لتنفيذ خطط التنمية المتتالية ولرفد مؤسسات التعليم العالي بمدخلات قادرة على مواصلة السير في ركاب التعليم والتقدم، حيث ان وجود مخرجات بهذا الكيف يتطلب وجود معلمين ذوي امكانيات وقدرات علمية وفكرية، قادرة علي التعامل مع كافة المتغيرات المحيطة والمستجدة.

ونظرا لان التدريب يعد نشاطاً رئيساً وهاماً للمعلمين فان ضمان تحقيق كافة العمليات المرتبطة به يعد امراً ضرورياً لتحقيق الفاعلية منه.

لذا تعد مرحلة تقييم أثر التدريب من أهم مراحل العملية التدريبية والتي لا يقتصر دورها على مجرد اختبار او استبانة تعباً في نهاية مدة الدورة أو البرنامج، بل أصبحت عملاً منظماً يبدأ من عند تحديد الاحتياجات التدريبية ويستمر إلى نهاية البرنامج التدريبي وبعد نهايته بفترة زمنية محددة لكي يمكننا أن نقول بأن البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه أم لا (البيشي، ٢٠٠٩).

وفى ضوء كل ما سبق تأتي الدراسة الحالية للتأكد الى اى مدى تحققت فاعلية العملية التدريبية فى مؤسسات التعليم العام اثناء وباء كورونا بولاية غرب كردفان، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وذلك للتعرف على مدى تحقيق العملية التدريبية لأهدافها المرسومة.

مشكلة الدراسة:

تتعلق مشكلة الدراسة بالتعرف على نتائج كافة العمليات المرتبطة بالتحقق من كفاءة العملية التدريبية في تحقيق الاهداف المرجوة منها اثناء وباء كورونا. وبالتالي تتمثل المشكلة فى السؤال التالي:

ما مدى فاعلية العملية التدريبية للمعلمين والمعلمات المنفذة اثناء وباء كورونا؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تقييم مدى فاعلية العملية التدريبية المنفذة اثناء وباء كورونا، من وجهة نظر معلمي ومعلمات مراحل التعليم العام وذلك من خلال التعرف على:

١/ بيان مدى فاعلية عملية التدريب المنفذة، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فى مراحل التعليم العام بولاية غرب كردفان.

٢/ بيان طبيعة العلاقة بين محاور العملية التدريبية المنفذة وبين فاعليتها اثناء وباء كورونا.

٣/ تحديد استراتيجيات التعامل مع محاور العملية التدريبية المنفذة وبين فاعليتها اثناء وباء كورونا.

أهمية الدراسة:

١/ تأتي اهمية الدراسة لكون عملية التطوير وإعادة التأهيل أمران ضروريان لتمكين المعلمون من مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة .

٢/ تستمد الدراسة أهميتها أيضا من خلال أهمية الدور الذي يلعبه التدريب في تنمية مهارات وقدرات المعلمين والمعلمات وتوجيههم لتحقيق مزيد من الفوائد والتطور وكفاءة الاداء.

٣/ إلقاء الضوء على عملية تقييم العملية التدريبية ومدى امكانية تحقق اهدافها في المؤسسات التعليمية اثناء وباء كورونا.

٤/ تساعد الدراسة المؤسسات التعليمية في تطوير البرامج والعمليات التدريبية لديها بما يتناسب مع متغيرات البيئة التعليمية وظروف الازمات المفاجئة.

٥/ توجه الدراسة نظر متخذي القرار في المؤسسات التعليمية إلى أهمية التدريب في تطوير الاداء.

٦/ تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتفعيل وتحسين جودة العملية التدريبية التي تساهم في تحسين أداء المعلمين والمعلمات في ظل ظروف الوباء وظروف الازمات.

٧/ وإدراكا منا بأهمية هذه الدراسة نأمل أن يكون مرجعا للباحثين والطلاب فيما بعد، حيث أن هذا البحث يفيد عدداً غير قليل من المهتمين والدارسين في مجال إدارة الموارد البشرية وبرامجها المختلفة.

فروض الدراسة:

تمثل العبارات التالية فرضيات الدراسة:

الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محاور العملية التدريبية وفاعلية عملية التدريب اثناء

وباء كورونا، في المؤسسات التعليمية وينبثق منها عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

١/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أهداف التدريب وفاعلية عملية التدريب.

٢/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المحتوى التدريبي وفاعلية عملية التدريب.

٣/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التغذية المرتدة وفاعلية عملية التدريب

٤/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الطرق التعليمية وفاعلية عملية التدريب

٥/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كفاءة المدرب وفاعلية عملية التدريب.

٦/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التدريبية وفاعلية عملية التدريب.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول محاور العملية التدريسية تعزى لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل، المرحلة التعليمية وعدد الدورات التدريبية) ويتفرع عنها عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

١/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لمتغير النوع.

٢/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لمتغير الخبرة.

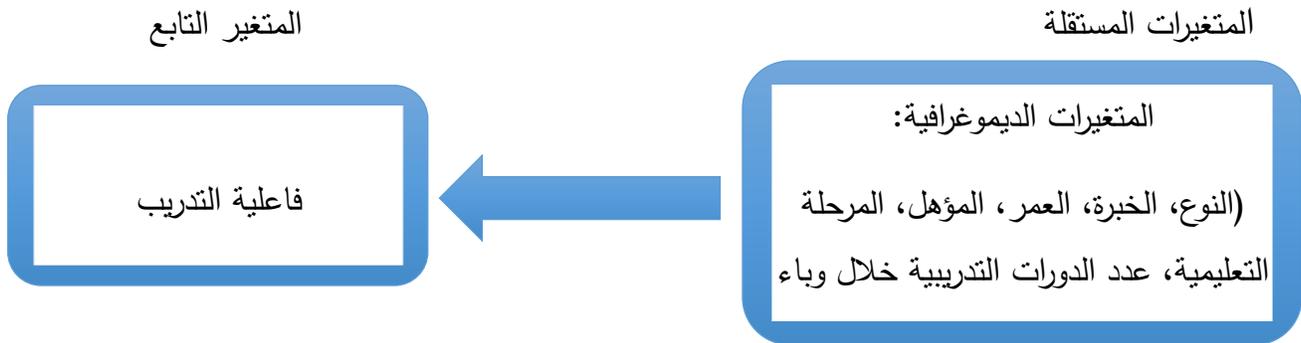
٣/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لمتغير العمر.

٤/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لمتغير المؤهل.

٥/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

٦/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى محاور العملية التدريسية تعزى لعدد الدورات التدريبية التي التحقت بها.

متغيرات الدراسة:



حدود الدراسة:

١. الحد الموضوعي: اقتصر على دراسة فاعلية العملية التدريبية المقدمة للمعلمين والمعلمات بولاية غرب كردفان اثناء وباء كورونا.
٢. الحد المكاني: ولاية غرب كردفان، جمهورية السودان.
٣. الحد البشري: المعلمين والمعلمات بولاية غرب كردفان.
٤. الحد الزمني: ٢٠٢٠-٢٠٢٢م

منهج وأدوات الدراسة:

لدراسة موضوع البحث ومعالجته من مختلف أبعاده تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المستند على البيانات الاولية المجمعَة عن طريق استخدام استبيان صمم خصيصاً بحيث يحقق اهداف الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تمهيد:

أثر وباء كورونا على شتى مناحي الحياة في شتى بقاع العالم وخاصة في المجال التربوي، حيث طال تأثيرها مدخلات العملية التعليمية والتنموية والذي بدوره انعكس سلباً على جودة مخرجاتها.

ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات المعلمين والمعلمات لتلبية متطلبات التعليم الإلكتروني؛ من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية، إذ تقوم برامج تدريب وتنمية

المعلمين مهنيًا بدورًا كبيراً في سد الفجوات المعرفية لدى المعلمين. مما تطلب إيجاد وسائل بديلة وفعالة كحل بديل لهذا التحدي.

ونتناول في هذا الفصل أولاً تعريف التدريب التقليدي ومن بعده التدريب عن بعد، ثم نتناول بعد ذلك مفهوم واهداف وانواع التدريب عن بعد باعتباره الآلية الفاعلة في استمرارية العملية التدريبية.

أولاً: التدريب:

/ تعريف التدريب التقليدي :

يعرف (دانا سليمان مرجي (٢٠١٨، ٢٣٣-٢١٥) التدريب على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات تجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة مناسبين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية .

وعرفه (عبد الفتاح ، ٢٠١٢) بأنه " عملية تعتمد على تقديم فن الخبرة والمهارة والعلم بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات ، داخل المؤسسات الاجتماعية والخدمية ، وذلك لتحقيق أعلى قدر من الاداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تواجه وظائفهم ومهنتهم في ضوء استراتيجية تلك المؤسسات . اذن التعريفات التي وضعها الباحثون للتدريب التقليدي متعددة ، إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب في أنها تؤدي إلى تغيير سلوك المتدرب و تحسينه و تطويره خلال ادائه لمهامه والاعمال المطلوبة منه بكفاءة وفاعلية افضل ، و يسهم في تحقيق الاهداف المطلوبة.

/ مفهوم التدريب عن بعد:

= التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) يمكن تعريفه: (احمد كردى، ٢٠١٠) بأنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

= ويعرف (وهبة، ٢٠١١ . ٢٦٣) التدريب الإلكتروني بأنه (كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل

معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله).

/ أهداف التدريب الإلكتروني:

وتتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في: (الموسوي، ٢٠١٠).

= مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل.

= مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية

/ أنواع التدريب الإلكتروني: وينقسم التدريب الإلكتروني إلى عدة أنواع أساسية وهي: (اطميري، ٢٠٠٧).

أ = المتزامن: وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرةً مع بعضهم البعض.

ب = اللامتزامن: وفي هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربون بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان.

ج = التدريب المتمازج أو المدمج: أي الذي يدمج بين التدريب الشبكي والغير شبكي وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

/ متطلبات التدريب الإلكتروني: ويقول (الدeshان، ٢٠١٩) :

في هذه المرحلة الحرجة التي يمر بها العالم أجمع، وفي ظل الظروف التي فرضتها علينا جائحة كورونا أصبح التدريب الإلكتروني ضرورةً ملحةً للتطوير المهني وهو ما تسعى إليه الحكومات من خلال مشاريعها لتطوير وتدريب المعلمين ومواكبة التقدم التقني مما يجعلنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب

الإلكتروني كي تؤدي عمليات التدريب ثمارها، ولتكون أكثر كفاءة وفاعلية وعصرية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.

أولاً: متطلبات بشرية أهمها:

= إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية مثل برامج أوفيس.

= استخدام المتدربين الإنترنت بشكل جيد.

= وجود فرق عمل فنية متخصصة في الدعم الفني وتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين.

= وجود نظام حوافز للمدربين والمتدربين.

ثانياً: المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية نذكر منها:

= وجود شبكة كهرباء وانترنت مستمرة.

= توفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة.

= توفر البرامج الخاصة بالتعامل مع المنصات التدريبية، على أن تكون النسخ البرمجية ليست ذات تاريخ محدد للاستخدام.

ثالثاً: متطلبات أكاديمية:

= لإصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية معتمدة.

= الحصول على تراخيص مزاولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية

الدراسات السابقة:

١/ دراسة (عبد الله محمد الشايح، أفنان علي محمد الوادعي، ٢٠٢٣) بعنوان: واقع التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدينتي الرياض والدمام. استهدف البحث الحالي الكشف عن واقع التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدينتي الرياض والدمام؛ ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت أداة البحث في استبانة للكشف عن واقع التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا، طبقت الدراسة على عينة من (٢٢٣) معلماً ومعلمة، وبعد

تحليل البيانات أظهرت نتائج الدراسة مايلي: أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في مدينتي الرياض والدمام يرون أن عمليات التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا يتم ممارستها بدرجة عالية وأن أكثر البرامج استهدافاً، هي: (البرامج التدريبية التي تهتم بالمستجدات الحديثة في الجانب التقني، والبرامج التدريبية التي تهتم بالمستجدات الحديثة في الميدان التعليمي). كما أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات محايدين في موافقتهم على معوقات التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا، وأن أكثر معوقات التدريب عن بعد من وجهة نظرهم هي: (كثرة الأعباء التدريسية، وكثرة الأشغال والمسئوليات الخاصة - الأسرة وغيرها-). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى (لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان العمل). وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، أوصى الباحثان ب: ضرورة تخفيف الأعباء التدريسية على المعلمين والمعلمات بما يساعد في تفرغهم للالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، واستقطاب الكفاءات البشرية من المدربين، والعمل على توفير المختصين في مجال الصيانة والبرمجة لإصلاح الأعطال التي تحدث أثناء التدريب عن بعد، وتقديم الحافز المادي والمعنوي للمعلمين والمعلمات بما يسهم في زيادة دافعيتهم نحو الالتحاق بتلك البرامج التدريبية.

٢/ دراسة (الشمري، ٢٠٢١) بعنوان: تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ظل جائحة كورونا ، وزارة التعليم ، إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة الى معرفة طرق تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفي ظل جائحة كورونا ، حيث تحولت أعمال التدريس إلى التدريس عن بعد، فكان لزاماً مواكبة هذا الحدث باستمرار و تدريب المعلمين أثناء الخدمة باستخدام الوسائل التقنية من أجل بناء القدرات والمهارات المهنية للمعلمين ، وتمكينهم من الادوات التي تجعلهم قادرين على توظيف التكنولوجيا في تصميم وإعداد وتنفيذ الدروس الالكترونية باحترافية عالية. و قد خلص الباحث إلى مجموعة من التوصيات من شأنها أن تسهم بزيادة فاعلية التدريب الالكتروني أثناء الخدمة كبديل مضمون لاستمرار التدريب أثناء الخدمة في ظل أزمة كورونا.

٣/ دراسة (فايزة عبد الله عمر العجوري، ٢٠٢٣) بعنوان: التعلم عن بعد في الازمات: "قرص وتحديات" من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في منطقة السلط. هدفت الدراسة للتعرف إلى أبرز الفرص /

التحديات للتعلم عن بعد في ظل الأزمات من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في منطقة السلط، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مديرة ومدير من المدارس الحكومية في منطقة السلط، تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي للمجال الأول " مميزات وفرص التعلم عن بعد في ظل الأزمات" بلغ (٢,٧٠) وبدرجة متوسطة، بينما جاء المتوسط الحسابي لمجال "تحديات التعلم عن بعد في ظل الأزمات" في المتوسط (٣,٩٣)، وبدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبرز الفرص والتحديات للتعلم عن بعد تعزى للمتغيرات (مستوى المدرسة، جنس المدرسة، المؤهل العلمي، والخبرة).

٤/ دراسة (محمد أحمد حمدتو، ٢٠٢٣) بعنوان : أثر التدريب الإلكتروني عن بعد في ظل جائحة كورونا كوفيد ١٩ في تحسين أداء الجامعات السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تهدف هذه الدراسة لمعرفة أثر التدريب الإلكتروني (عن بعد) في ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩) في تحسين أداء الجامعات السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس-دراسة وصفية تحليلية-من خلال تساؤلات الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة، وبعد تحليل بيانات الدراسة توصلت إلى أهم النتائج: ١-يؤثر التدريب الإلكتروني عن بعد في تحسين أداء الجامعات السودانية في ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩)، إذ أن المتوسط الحسابي العام (٣,٣٩) المتوازن وهي نسبة عالية تدل على تأثيره في تحسين أداء الجامعات. بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الدراسة قد توصلت إلى العديد من المقترحات والتوصيات أهمها: - ١-الاهتمام بالتخطيط للبرامج التدريبية الإلكترونية عن بعد في ظل جائحة كورونا (كوفيد ١٩) وتحديد مسبقا وفقا لاحتياجات العاملين بالجامعات والمستفيدين من خدماتها في ظل جائحة كورونا.

٥/ دراسة (علاء زهير الرواشده، وآخرون، ٢٠٢٢) بعنوان: مدى فاعلية التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا وما بعده. هدفت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا وما بعده، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات من العينة المتاحة البالغة (٣٦٥) مفردة من طلبة جامعة عجمان في دولة الامارات. وخلصت الى أن نسبة الطلبة اللذين يعتقدون

بفعالية التعلم الإلكتروني خلال جائحة كورونا بلغت (٧٠٪) وهي نسبة أعلى من نسبة الطلبة الذين لا يعتقدون بفعالية التعلم الإلكتروني خلال جائحة كورونا، واستخدام الطلبة للتعلم الإلكتروني جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٢,٤٣)، وأن إجابات الطلبة حول فقرات مستقبل التعليم بعد جائحة كورونا قد تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (٢,٦٢) بدرجة مرتفعة.
= التعليق على الدراسات السابقة:

١/ تبين من الدراسات السابقة انها تناولت موضوع التدريب عن بعد وتأثيره على فئات مختلفة من المتدربين مع بعض التباين فيما بينها، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اثناء الإطار النظري للبحث وعملية تقييم أثر البرامج التدريبية ومراحلها المختلفة.

٢/ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في انها استخدمت الاسلوب الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، كما انها استخدمت الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات.

٣/ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تقيم فاعلية العملية التدريبية عن بعد المنفذة اثناء وباء كورونا على مؤسسات مختلفة تعليمية وغيرها عام، وذلك للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المرجوة منها.

٤/ كذلك تميزت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في انها بالإضافة للتحليل الوصفي استخدمت التحليل النوعي (Thematic analysis) لتحليل بيانات القيادات بإدارة التعليم بولاية غرب كردفان لأنه يدعم نتائج بيانات المتدربين والتعمق في نتائج التحليل، ويقوى التغذية الراجعة عند متخذي القرار.

/ التعريفات الإجرائية للمصطلحات:

١/ فاعلية عملية التدريب إجرائياً بأنها مقدار ما حصل عليه المعلمين والمعلمات من معلومات وخبرات ومهارات معرفية وعملية نتيجة البرامج التدريبية المقدمة لهم من ادارة التعليم بولاية غرب كردفان.

٢/ العملية التدريبية: مجموعة من الجهود والنشاطات المخططة التي تقوم بها مؤسسات التعليم العام بولاية غرب كردفان والتي تهدف الى تزويد المعلمين والمعلمات بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي بناء.

كما يمكن ان نعرف العملية التدريبية بانها: كل الأنشطة والبرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة سلفاً، بهدف رفع كفاءة أداء وقدرات المعلم في مجال عمله.

٣/ وباء كورونا: هي جائحة عالمية استمرت في الفترة من ١٨ - ١٩٢١م لمرض فيروس كورونا، والتي شكلت حالة طوارئ صحية عامة، والتي اثرت على العملية التدريبية في مؤسسات التعليم العام بجمهورية السودان.

الإطار الميداني للدراسة:

١: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المؤسسات التعليمية التابعين لوزارة التعليم العام بولاية غرب كردفان وعددهم ٣٢٨٧ معلم ومعلمة والذين نالوا دورات تدريبية اثناء وباء كورونا.

٢: عينة الدراسة:

تم استخدام العينة العشوائية العنقودية الطباقية ذات المرحلتين، وتمّ حساب حجم العينة باستخدام معادلة Steven K. Thompson، (٢٠١٢) حيث نتج عن تطبيق المعادلة ٣٤٤ معلم ومعلمة كعينة للدراسة وكانت العينة ممثلة للمجتمع الدراسي، تم توزيع ٣٤٤ استبانة لجمع البيانات الاولية الخاصة بالبحث تمّ استرداد ٢٩٢ استبانة بنسبة استرداد بلغت تقريباً ٨٥%.

٣: طرق جمع البيانات:

اعتمد البحث بشكل أساسي على البيانات الأولية التي تمّ جمعها عن طريق استخدام استبيان منظم صمم خصيصاً وتمّ اختباره مسبقاً من اجل التأكد من صدق وثبات الاستبيان.

٤: حجم العينة:

إطار العينة هو كل المعلمين والمعلمات بولاية غرب كردفان وهو مقسم كالتالي:

١/ كل معلمين ومعلمات المرحلة الابتدائية

٢/ كل معلمين ومعلمات المرحلة المتوسطة

٣/ كل معلمين ومعلمات المرحلة الثانوية.

تم استخدام العينة العشوائية العنقودية الطبقيّة ذات المرحلتين.

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 P(1 - P)}{(N - 1)d^2 + Z_{\alpha}^2 P(1 - P)}$$

n = حجم العينة

N حجم المجتمع

١,٩٦: معامل الثقة (عند ٩٥% تساوى Z (1.96)

٥%: هامش الخطأ المسموح به ، d

جدول (١) عدد المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام بولاية غرب كردفان

المجموع	مدارس البنات	مدارس البنين	المرحلة
1640	875	765	الابتدائية
842	399	443	المتوسطة
805	433	372	الثانوية

3287	1707	1580	المجموع
------	------	------	---------

جدول (٢): توزيع حجم العينة للمعلمين والمعلمات

بمراحل التعليم العام بولاية غرب كردفان

المجموع	مدارس البنات	مدارس البنين	المرحلة
172	92	80	الابتدائية
88	42	46	المتوسطة
84	45	39	الثانوية
344	179	165	المجموع

٥: تحليل البيانات:

تمّ ادخال البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الاصدارة ٢٥ وتمّ التحقق من صدق وثبات الاستبيان. تمّ استخدام الاحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل البيانات كما يلي:

١. المتوسط الحسابي: وهو أحد مقاييس النزعة المركزية ويعتبر مناسباً لتمثيل التوزيعات.

٢. النسب المئوية للتعرف على توزيع عينة الدراسة وفقاً للبيانات التصنيفية.

٣. الانحراف المعياري وهو احد مقاييس النزعة المركزية لقياس مدى تشتت البيانات عن وسطها الحسابي.

٤. اختبار T للعينة الواحدة One sample وذلك من أجل معرفة وجهة نظر المتدربين نحو البرامج التدريبية للكشف عن وجود اختلاف معنوي لمتوسطات المتغيرات عن قيمة ثابتة () value Test وتمثل في دراستنا القيمة الوسيطة رقم ٣.

٥. اختبار T لعينتين مستقلتين Independent sample يستخدم لفحص فرضية مساواة متوسط متغير ما لعينتين مستقلتين.

٦. اختبار تحليل التباين الاحادي sample way One لاختبار الفرق بين ثلاث عينات مستقلة أو أكثر من للمتغيرات.

٧. معامل الارتباط سبيرمان correlation Spearman: ويستخدم من اجل دراسة الارتباط بين متغيرين.

٨. اجراء الاختبار للانحدار اللوجيستي.

٩. اختبار صدق وثبات المقياس: يقصد بصدق المقياس التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه.

تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبانة عن طريق اختيار اجابة واحدة من ضمن عدد من الخيارات المتاحة وكانت درجات هذا المقياس كما هو موضح بالجدول (٣) جدول (٣) درجات مقياس ليكرت الخماسي المستخدم لقياس محاور الاستبيان

أوافق بشدة	أوافق	صحيح لحد ما	لا أوافق بشدة
5	4	3	1

ثبات المقياس:

تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ فردا من المعلمين والمعلمات بمحافظة عنيزة الذين تلقوا برامج تدريبية منفذة عن بعد أثناء جائحة كورونا، وأجري عليها التحليل الإحصائي للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة ولكامل الاستبانة كما هو موضح بالجدول رقم (٤) حيث ان جميع قيم معامل الفا كرونباخ كانت أكبر من ٠,٨٠ مما يدل ويؤكد ثبات المقياس، وكذلك عندما أجري المقياس على جميع اسئلة الاستبيان كانت قيمة الفا كرونباخ ٠,٩٧ وهذا ايضا يؤكد ثبات المقياس لمجمل الاستبانة.

جدول (٤) يوضح قيم الفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان

المحور	عدد الاسئلة	معامل ثبات الفا كرومباخ
اهداف التدريب	9	0.93
المحتوى التدريبي	5	0.87
الطرق التعليمية	10	0.91
التغذية المرتدة	7	0.94
كفاءة المدربين	7	0.95
البيئة التدريبية	10	0.92
فاعلية التدريب	7	0.81
كامل الاستبانة	٦١ (المحاور + المتغيرات الديموغرافية)	0.97

صدق المقياس:

تمّ عرض الاستبانة على محكمين للتحقق من مدى فعاليتها وتحقيقها لأهداف الدراسة وقدرتها على قياس الأبعاد المقصود دراستها.

كما تمّ حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة على العينة الاستطلاعية للدراسة وذلك بحساب معامل ارتباط سبيرمان كما هو موضح بالجدول رقم (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١).

الصدق الداخلي لعبارات محور اهداف التدريب:

جدول (٥) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور أهداف التدريب

م	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تضع ادارة التعليم هدف تدريبي يحقق حاجاتي التعليمية.	0.762	0.000
2	تحدد ادارة التعليم الفئة المستهدفة من خلال هدف التدريب.	0.725	0.000
3	تشير ادارة التعليم الى المعارف والمهارات والقدرات الضرورية من خلال هدف التدريب.	0.753	0.000
4	توضح ادارة التعليم النتائج المتوقعة من التدريب منذ البداية.	0.699	0.000
5	تضع ادارة التعليم هدف تدريبي يساعد المتدرب على معرفة ما هو مطلوب منه عند عودته للعمل.	0.676	0.000
6	تصيح ادارة التعليم هدف تدريبي بشكل يجعل المتدرب قادر على تطبيق ما تعلمه في ظروف طارئة.	0.639	0.000
7	تصيح ادارة التعليم أهداف تدريبية محددة وقابلة للقياس.	0.618	0.000
8	تصيح ادارة التعليم أهداف تدريبية واضحة.	0.647	0.000
9	هل حقق التدريب الاهداف المرجوة منه.	0.617	0.000

الجدول رقم (٥) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير الاول (أهداف التدريب) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور المحتوى التدريبي صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لعبارات متغير محور المحتوى التدريبي:

جدول (٦) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور المحتوى التدريبي

م	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تحرص ادارة التعليم على التطبيق العملي للمهارات والمعارف المكتسبة من التدريب.	0.721	0.001
2	تضع ادارة التعليم محتوى تعليمي يحتوي على أمثلة وتمارين مفيدة بمواضيع مختلفة	0.683	0.000
3	تضع ادارة التعليم محتوى تعليمي يزود المتدربين بكيفية تطوير سلوكيات العمل الجيدة	0.778	0.000
4	تحرص ادارة التعليم على جعل المتدربين يمارسوا المهارات التي تعلموها في التدريب	0.753	0.000
5	المحتوى التدريبي مرضي	0.801	0.000

الجدول رقم (٦) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير الثاني (المحتوى التدريبي) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور المحتوى التدريبي صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لعبارات متغير محور الطرق التعليمية:

جدول (٧) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور الطرق التعليمية

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم اختيار أسلوب التدريب بناء على الهدف من البرنامج التدريبي	0.703	0.000
2	تستخدم ادارة التعليم المعينات التدريبية الملائمة للتدريب عن بعد .	0.708	0.000
3	تعتمد ادارة التعليم على مدربين لديهم القدرة على ادارة النقاش بشكل فاعل .	0.756	0.000
4	تستخدم ادارة التعليم الاسلوب التطبيقي لضمان المشاركة الفعالة من المتدربين .	0.823	0.000
5	تستخدم ادارة التعليم اسلوب التحفيز لضمان المشاركة الفعالة من المتدربين	0.725	0.001
6	تحرص ادارة التعليم على اعطاء واجبات متعلقة بموضوع التدريب عن بعد.	0.705	0.000
7	تمنح ادارة التعليم فرص لمراقبة والتفاعل مع المشكلة التي نحاول حلها او المهارة المراد تعلمه.	0.795	0.000
8	تقدم ادارة التعليم البرامج التدريبية للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة.	0.771	0.001
9	تلبى الوسائل المستخدمة الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص.	0.830	0.000
10	ترى ادارة التعليم ان الطرق التعليمية الالكترونية المستخدمة مرضية.	0.477	0.008

الجدول رقم (٧) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير الثالث (الطرق التعليمية) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور الطرق التعليمية صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لعبارات متغير محور التغذية المرتدة:

جدول (٨) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور التغذية المرتدة

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تقوم ادارة التعليم بقياس مستوى الرضا عن التدريب عن بعد بطرح إستبيان عن مدى فاعلية تلك الدورة في تنمية المهارات.	0.698	0.000
2	تسأل ادارة التعليم عن ما اذا كانت اهداف الدورة مناسبة للمشاركين فيها	0.633	0.000
3	تسأل ادارة التعليم عن ما اذا كانت اهداف الدورة قد تحققت للمشاركين .	0.691	0.001
4	تستخدم ادارة التعليم اسئلة واختبارات لتقويم المعارف والمواقف المكتسبة.	0.718	0.020
5	تطرح ادارة التعليم اسئلة عن مساهمة الامثلة والرسوم التوضيحية في فهم المحتوى .	0.701	0.004
6	تقدم ادارة التعليم بنهاية الدورة اقتراحات لتعديل وتحسين المحتوى العلمي .	0.699	0.001
7	تتلقى ادارة التعليم التغذية المرتدة عن اكمال البرامج التعليمية عن بعد .	0.721	0.000

الجدول رقم (٨) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير الرابع (التغذية المرتدة) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور التغذية المرتدة صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لعبارات متغير محور كفاءة المدربين:

جدول (٩) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور كفاءة المدربين

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تختار ادارة التعليم مدربين يتمتعون بمهارات عالية في التعامل مع الانظمة الرقمية.	0.689	0.002
2	تختار ادارة التعليم مدربين متمكنين من الموضوعات والبرامج التدريبية التي تعطى عن بعد .	0.733	0.000
3	تضع ادارة التعليم مدربين من تخصصات تتناسب مع اهداف البرنامج.	0.650	0.000
4	تختار ادارة التعليم مدربين لهم قدرات عالية على استخدام طرق وأساليب التدريب عن بعد .	0.533	0.002
5	تحرص ادارة التعليم على اختيار مدربين قادرين على ادارة الوقت.	0.716	0.000
6	تختار ادارة التعليم مدربين لهم قدرة على اثارة التفاعل عن بعد .	0.674	0.000

0.017	0.692	ترى ادارة التعليم انك راضي عن كفاءة المدربين في ادائهم عن بعد .	7
-------	-------	--	---

الجدول رقم (٩) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير الخامس (كفاءة المدربين) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥ ، وبذلك تعتبر متغيرات محور كفاءة المدربين صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لفقرات متغير محور البيئة التدريبية:

جدول (١٠) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور البيئة التدريبية

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	خضعت لبرامج تهيئة وتدريب على استخدام التقنيات التدريبية والتعلم الإلكتروني .	0.727	0.000
2	تم توفير موارد رقمية وتطبيقات تعليمية تزيد من قدراتي المهارية والعلمية .	0.663	0.000
3	تم تبني استخدام تقنيات التعليم عن بُعد والوسائط المتعددة بكفاءة.	0.819	0.000
4	تم توفير دعم فني سريع لإيجاد حلول للتحديات التقنية في البنى التحتية وضعف شبكات الاتصال.	0.803	0.000
5	تم توفير مصادر إلكترونية ومكتبات رقمية لزيادة التفاعل في العملية التدريبية .	0.635	0.000

0.000	0.633	تم تصميم البرنامج التدريبي بشكل إلكتروني ملائم لتقديمه عن بعد عبر المنصات الرقمية.	6
0.001	0.677	تم توفير وسائل ومصادر متنوعة وفعالة للتدريب الإلكتروني عن بعد.	7
0.000	0.690	توجد آليات وإجراءات فعالة للتقويم وضمان جودة العملية التدريبية عن بعد وفق مؤشرات أداء محددة .	8
0.000	0.707	تمتلك ادارة التعليم بنية تقنية تكنولوجية كافية لنجاح البرامج التدريبية الالكترونية	9
0.000	0.794	ترى ادارة التعليم انك راض عن البيئة التدريبية .	10

الجدول رقم (١٠) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير السادس (البيئة التدريبية) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور البيئة التدريبية صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق الداخلي لعبارات متغير محور فاعلية التدريب:

جدول (١١) يوضح الصدق الداخلي لعبارات محور فاعلية التدريب

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	البرامج التدريبية التي خضعت لها اثناء الجائحة قد ساعدتني في تحسين أداء عملي.	0.683	0.001
2	انت راض عن فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لك عن بعد اثناء جائحة كورونا .	0.697	0.000
3	يؤدي التدريب الذي تقدمه ادارة التعليم عن بعد على	0.617	0.000

		المدى البعيد إلى تحسن أداء المتدربين.	
0.000	0.698	يؤدي تطبيق المتدربين لما تعلموه من التدريب إلى خفض أخطائهم.	4
0.000	0.650	ترتفع الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات بعد اكمالهم الدورة التدريبية عن بعد وعودتهم منها .	5
0.000	0.680	يستطيع المعلمين والمعلمات بعد تدريبهم إدخال طرق أداء جديدة لعملهم.	7
0.001	0.698	ينقل المعلمين والمعلمات ما تعلموه من التدريب لزملائهم	8

الجدول رقم (١١) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير السابع (فاعلية التدريب) والمعدل الكلي للعبارات في المحور. حيث توضح جميع معاملات الارتباط في الجدول اعلاه دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، حيث ان جميعها اقل من ٠,٠٥، وبذلك تعتبر متغيرات محور فاعلية التدريب صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (١٢) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور أهداف التدريب

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	تضع ادارة التعليم هدف تدريبي يحقق حاجاتي التعليمية .	286	3.9	0.876	0.000
2	تحدد ادارة التعليم الفئة المستهدفة من خلال هدف التدريب.	286	4.09	0.744	0.000
3	تشير ادارة التعليم الى المعارف والمهارات والقدرات الضرورية من خلال هدف التدريب.	286	3.96	0.789	0.000

0.000	0.944	3.81	286	4	توضح ادارة التعليم النتائج المتوقعة من التدريب منذ البداية.
0.000	0.956	3.82	286	5	تضع ادارة التعليم هدف تدريبي يساعد المتدرب على معرفة ما هو مطلوب منه عند عودته للعمل.
0.000	0.935	3.80	286	6	تصيغ ادارة التعليم هدف تدريبي بشكل يجعل المتدرب قادر على تطبيق ما تعلمه في ظروف طارئة.
0.000	0.913	3.80	286	7	تصيغ ادارة التعليم أهداف تدريبية محددة وقابلة للقياس.
0.000	0.928	3.93	286	9	تصيغ ادارة التعليم أهداف تدريبية واضحة
0.000	0.992	3.73	286	10	هل حقق التدريب الاهداف المرجوة منه.

جدول رقم (١٢) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور اهداف التدريب، حيث يتضح ان عبارة " تحدد ادارة التعليم الفئة المستهدفة من خلال هدف التدريب" قد حصلت على اعلى متوسط (٤,٠٩)، بينما حصلت العبارة " هل حقق التدريب الاهداف المرجوة منه" على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٧٣).

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٣) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور المحتوى التدريبي

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	تحرص ادارة التعليم على التطبيق العملي للمهارات	292	3.90	0.936	0.000

				والمعارف المكتسبة من التدريب	
0.000	0.892	3.93	292	تضع ادارة التعليم محتوى تعليمي يحتوي على أمثلة وتمارين مفيدة بمواضيع مختلفة	2
0.000	0.926	3.89	292	تضع ادارة التعليم محتوى تعليمي يزود المتدربين بكيفية تطوير سلوكيات العمل الجيدة	3
0.000	0.980	3.79	292	تحرص ادارة التعليم على جعل المتدربين يمارسوا المهارات التي تعلموها في التدريب	4
0.000	0.957	3.78	292	المحتوى التدريبي مرضي	5

جدول رقم (١٣) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور المحتوى التدريبي، حيث يتضح ان عبارة " تضع ادارة التعليم محتوى تعليمي يحتوي على أمثلة وتمارين مفيدة بمواضيع مختلفة " قد حصلت على اعلى متوسط (٣,٩٣)، بينما حصلت العبارة " المحتوى التدريبي مرضي " على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٧٨).

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٤) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور الطرق التعليمية

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	يتم اختيار أسلوب التدريب بناء على الهدف من البرنامج التدريبي	292	3.89	0.907	0.000
2	تستخدم ادارة التعليم المعينات التدريبية الملائمة للتدريب عن بعد	292	4.00	0.827	0.000

3	تعتمد ادارة التعليم على مدربين لديهم القدرة على ادارة النقاش بشكل فاعل .	292	3.85	0.999	0.000
4	تستخدم ادارة التعليم الاسلوب التطبيقي لضمان المشاركة الفعالة من المتدربين .	292	3.83	0.954	0.000
5	تستخدم ادارة التعليم اسلوب التحفيز لضمان المشاركة الفعالة من المتدربين	292	3.57	1.083	0.000
6	تحرص ادارة التعليم على اعطاء واجبات متعلقة بموضوع التدريب عن بعد.	292	3.65	0.999	0.000
7	تمنح ادارة التعليم فرص لمراقبة والتفاعل مع المشكلة التي نحاول حلها او المهارة المراد تعلمه.	292	3.72	0.940	0.000
8	تقدم ادارة التعليم البرامج التدريبية للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة.	292	3.92	0.866	0.000
9	تلبى الوسائل المستخدمة الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص.	292	3.77	0.991	0.000
10	ترى ادارة التعليم ان الطرق التعليمية الالكترونية المستخدمة مرضية.	292	3.85	0.867	0.000

جدول رقم (١٤) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور الطرق التعليمية، حيث يتضح ان عبارة " تستخدم ادارة التعليم المعينات التدريبية الملائمة للتدريب عن بعد " قد حصلت على أعلى متوسط (٤,٠٠)، بينما حصلت العبارة " تستخدم ادارة التعليم اسلوب التحفيز لضمان المشاركة الفعالة من المتدربين " على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٥٧)

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٥) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور التغذية المرتدة

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	تقوم ادارة التعليم بقياس مستوى الرضا عن التدريب عن بعد بطرح إستبيان عن مدى فاعلية تلك الدورة في تنمية المهارات.	292	3.97	0.970	0.000
2	تسأل ادارة التعليم عن ما اذا كانت اهداف الدورة مناسبة للمشاركين فيها .	292	3.82	1.025	0.000
3	تسأل ادارة التعليم عن ما اذا كانت اهداف الدورة قد تحققت للمشاركين .	292	3.76	1.043	0.000
4	تستخدم ادارة التعليم اسئلة واختبارات لتقويم المعارف والمواقف المكتسبة.	292	3.76	0.958	0.000
5	تطرح ادارة التعليم اسئلة عن مساهمة الامثلة والرسوم التوضيحية في فهم المحتوى .	292	3.76	0.958	0.000
6	تقدم ادارة التعليم بنهاية الدورة اقتراحات لتعديل وتحسين المحتوى العلمي .	292	3.67	1.009	0.000
7	تتلقى ادارة التعليم التغذية المرتدة عن اكمال البرامج التعليمية عن بعد .	292	3.73	0.995	0.000

جدول رقم (١٥) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور التغذية المرتدة، حيث يتضح ان عبارة " تقوم ادارة التعليم بقياس مستوى الرضا عن التدريب عن بعد بطرح استبيان عن مدى فاعلية تلك

الدورات في تنمية المهارات " قد حصلت على أعلى متوسط (3,97)، بينما حصلت العبارة " تقدم ادارة التعليم بنهاية الدورة اقتراحات لتعديل وتحسين المحتوى العلمي " على أقل متوسط وكانت قيمته (3,67). كما وضع اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من 0,05 مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٦) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور كفاءة المدربين

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	تختار ادارة التعليم مدربين يتمتعون بمهارات عالية في التعامل مع الانظمة الرقمية .	292	3.84	0.986	0.000
2	تختار ادارة التعليم مدربين متمكنين من الموضوعات والبرامج التدريبية التي تعطى عن بعد .	292	3.82	0.986	0.000
3	تضع ادارة التعليم مدربين من تخصصات تتناسب مع اهداف البرنامج .	292	3.86	0.957	0.000
4	تختار ادارة التعليم مدربين لهم قدرات عالية على استخدام طرق وأساليب التدريب عن بعد	292	3.85	0.961	0.000
5	تحرص ادارة التعليم على اختيار مدربين قادرين على ادارة الوقت .	292	3.89	0.911	0.000
6	تختار ادارة التعليم مدربين لهم قدرة على اثارة التفاعل عن بعد .	292	3.86	0.963	0.000
7	ترى ادارة التعليم انك راضي عن كفاءة	292	3.75	1.016	0.000

				المدرسين في ادائهم عن بعد .
--	--	--	--	-----------------------------

جدول رقم (١٦) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور كفاءة المدرسين، حيث يتضح ان عبارة " تحرص ادارة التعليم على اختيار مدرسين قادرين على ادارة الوقت " قد حصلت على اعلى متوسط (٣,٨٩)، بينما حصلت العبارة " ترى ادارة التعليم أنك راضي عن كفاءة المدرسين في ادائهم عن بعد " على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٧٥).

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٧) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور البيئة التدريبية

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	خضعت لبرامج تهيئة وتدريب على استخدام التقنيات التدريبية والتعلم الإلكتروني .	292	3.88	0.984	0.000
2	تم توفير موارد رقمية وتطبيقات تعليمية تزيد من قدراتي المهنية والعلمية .	292	3.82	0.956	0.000
3	تم تبني استخدام تقنيات التعليم عن بُعد والوسائط المتعددة بكفاءة.	292	3.82	0.934	0.000
4	تم توفير دعم فني سريع لإيجاد حلول للتحديات التقنية في البنى التحتية وضعف شبكات الاتصال.	292	3.71	1.040	0.000
5	تم توفير مصادر إلكترونية ومكتبات رقمية لزيادة التفاعل في العملية التدريبية .	292	3.64	1.048	0.000
6	تم تصميم البرنامج التدريبي بشكل إلكتروني ملائم	292	3.81	0.951	0.000

				لتقديمه عن بعد عبر المنصات الرقمية.	
0.000	0.930	3.79	292	تم توفير وسائل ومصادر متنوعة وفعالة للتدريب الإلكتروني عن بعد.	7
0.000	0.916	3.78	292	توجد آليات وإجراءات فعالة للتقويم وضمان جودة العملية التدريبية عن بعد وفق مؤشرات أداء محددة .	8
0.000	0.907	3.84	292	تمتلك ادارة التعليم بنية تقنية تكنولوجية كافية لنجاح البرامج التدريبية الالكترونية	9
0.000	0.942	3.84	292	ترى ادارة التعليم أنك راض عن البيئة التدريبية.	10

جدول رقم (١٧) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور البيئة التدريبية، حيث يتضح ان عبارة " خضعت لبرامج تهيئة وتدريب على استخدام التقنيات التدريبية والتعلم الإلكتروني " قد حصلت على اعلى متوسط (٣,٨٨)، بينما حصلت العبارة " تم توفير مصادر إلكترونية ومكتبات رقمية لزيادة التفاعل في العملية التدريبية " على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٦٤).

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٨) يوضح الاحصاء الوصفي لمتغيرات محور فاعلية التدريب

م	العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
1	البرامج التدريبية التي خضعت لها اثناء الجائحة قد ساعدتني في تحسين أداء عملي.	292	3.92	0.928	0.000
2	انت راض عن فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لك عن بعد اثناء جائحة كورونا .	292	3.85	0.932	0.000

0.000	0.987	3.90	292	3 يؤدي التدريب الذي تقدمه ادارة التعليم عن بعد على المدى البعيد إلى تحسن أداء المتدربين.
0.000	0.840	3.96	292	4 يؤدي تطبيق المتدربين لما تعلموه من التدريب إلى خفض أخطائهم.
0.000	1.040	3.88	292	5 ترتفع الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات بعد اكمالهم الدورة التدريبية عن بعد وعودتهم منها .
0.000	0.912	3.99	292	7 يستطيع المعلمين والمعلمات بعد تدريبهم إدخال طرق أداء جديدة لعمالهم.
0.000	0.973	3.93	292	8 ينقل المعلمين والمعلمات ما تعلموه من التدريب لزملائهم .

جدول رقم (١٨) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لإجابات متغيرات محور فاعلية التدريب، حيث يتضح ان عبارة " يستطيع المعلمين والمعلمات بعد تدريبهم إدخال طرق أداء جديدة لعمالهم " قد حصلت على اعلى متوسط (٣,٩٩)، بينما حصلت العبارة " انت راض عن فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لك عن بعد اثناء جائحة كورونا " على أقل متوسط وكانت قيمته (٣,٨٥).

كما وضح اختبار t-test ان مستوى الدلالة لكل العبارات بالمحور كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات.

جدول (١٩) يوضح تحليل نتائج محاور الاستبانة

معنوية الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	محاور الاستبيان
0.000	0.902	3.87	292	أهداف التدريب
0.000	0.921	3.89	292	المحتوى التدريبي

0.000	0.951	3.81	292	الطرق التعليمية
0.000	0.997	3.78	292	التغذية المرتدة
0.000	0.968	3.84	292	كفاءة المدربين
0.000	0.963	3.79	292	البيئة التدريبية
0.000	0.933	3.92	292	فاعلية التدريب

جدول رقم (١٩) يوضح عدم وجود فارق ذو دلالة احصائية عن القيمة الوسطية للمقياس (٣) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لجميع محاور الاستبانة مما يدل على وجود اختلاف بين اجابات افراد العينة وبين المتوسط لكل العبارات بكل محور من محاور الاستبيان.

٥: تلخيص نتائج محاور الاستبانة:

= محور أهداف التدريب:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور الاهداف التدريبية مساوياً ٣,٨٧ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور اهداف التدريب يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان الفئة المستهدفة من الدراسة تخضع للدورات التدريبية حسب حاجتها وهذا يعود الى تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب مسبقاً.

= محور المحتوى التدريبي:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور المحتوى التدريبي مساوياً ٣,٨٩ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور المحتوى التدريبي يختلف

جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان المحتوى التدريبي يعمل على تحسين وتطوير الفئة المستهدفة واكسابهم مهارات اضافية.

= محور الطرق التعليمية:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور الطرق التعليمية مساوياً ٣,٨١ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور الطرق التعليمية يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان الفئة المستهدفة من الدراسة يوافقون على جميع عبارات محور الطرق التعليمية، مما يدل على اهتمام ادارة التعليم بتوفير المستلزمات والوسائل المعينة التي تساعد في اصال المحتوى التدريبي بصورة جيدة.

= محور التغذية المرتدة:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور التغذية المرتدة مساوياً ٣,٧٨ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور التغذية المرتدة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على اهتمام ادارة التعليم بتقييم مستوى الرضا فى نهاية البرنامج التدريبي لمعرفة مدى فاعلية تلك البرامج التدريبية فى تنمية المهارات.

= محور كفاءة المدربين:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور كفاءة المدربين مساوياً ٣,٨٤ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور كفاءة المدربين يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان المشاركين فى التدريب يوافقون على مجمل عبارات المحور وهذا يدل على اهتمام ادارة التعليم باختيار مدربين يتمتعون بمهارات عالية فى البرامج التدريبية عن بعد ومتمكنين وقادرين على ادارة الوقت.

= محور البيئة التدريبية:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور البيئة التدريبية مساوياً ٣,٧٩ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة لمحور اهداف التدريب يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان المشاركين فى الدراسة يوافقون على جميع عبارات البيئة التدريبية، وهذا يدل على اهتمام ادارة التعليم بالبيئة التدريبية لأنها تساعد المتدرب على التلقي الجيد للمحتوى التدريبي.

= محور فاعلية التدريب:

نلاحظ ان متوسط اجابة جميع افراد العينة على جميع عبارات محور فاعلية التدريب مساوياً ٣,٩٢ وهذه القيمة أعلى من القيمة الوسطية للمقياس، كما ان تحليل t للعينة الاحادية أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان متوسط درجة الاستجابة فاعلية التدريب يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة (٣) وهذا يدل على ان المشاركين فى التدريب يؤيدون ان البرامج التدريبية عن بعد تساعد فى اكساب المهارات والمعارف ورفع مستوى الاداء.

= اختبار الفرضيات:

الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد البرنامج التدريبي وفعالية برنامج التدريب، وينبثق عنها عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

١/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أهداف التدريب و فاعلية برنامج التدريب.

٢/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المحتوى التدريبي و فاعلية برنامج التدريب.

٣/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التغذية المرتدة و فاعلية برنامج التدريب

٤/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الطرق التعليمية و فاعلية برنامج التدريب

٥/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كفاءة المدرب و فاعلية برنامج التدريب.

٦/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التدريبية و فاعلية برنامج التدريب.

التحقق من الفرضية الفرعية (١,١):

جدول رقم (٢٠) يوضح نتائج معامل ارتباط سبيرمان لأهداف التدريب

فاعلية التدريب	أهداف التدريب			
.742**	1.000	معامل الارتباط	أهداف التدريب	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.742**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يوضح الجدول رقم (٢٠) معامل ارتباط سبيرمان بين أهداف التدريب وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٧٤٢، والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أهداف التدريب وفاعلية برامج التدريب. وهذا يدعم ان ادارة التعليم تحدد الاهداف التدريبية بناءً على احتياجات المشاركين وخبراتهم ومؤهلاتهم.

التحقق من الفرضية الفرعية (٢,١):

جدول رقم (٢١) يوضح معامل ارتباط سبيرمان للمحتوى التدريبي

فاعلية التدريب	المحتوى التدريبي			
.714**	1.000	معامل الارتباط	المحتوى التدريبي	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.714**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يوضح الجدول رقم (٢١) معامل ارتباط سبيرمان بين المحتوى التدريبي وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٧١٤، والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المحتوى التدريبي وفاعلية برامج التدريب، حيث ان المحتوى التدريبي الجيد يساعد على التطبيق العملي للمهارات والمعارف وتطوير سلوكيات العمل الجيدة.

التحقق من الفرضية الفرعية (٣,١):

جدول رقم (٢٢) يوضح معامل ارتباط سبيرمان للطرق التعليمية

فاعلية التدريب	الطرق التعليمية			
.823**	1.000	معامل الارتباط	الطرق التعليمية	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.823**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

**.

Correlation is
significant at
the 0.01 level
(2-tailed).

يوضح الجدول رقم (٢٢) معامل ارتباط سبيرمان بين الطرق التعليمية وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٨٢٣ والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الطرق التعليمية وفاعلية برامج التدريب، حيث ان الطرق التعليمية المتنوعة

تلعب دوراً هاماً في إيصال محتوى المادة التدريبية مما يؤدي إلى اكتساب المهارات للمتدرب وتطويره وهذا ما حرصت إدارة التعليم بولاية غرب كردفان على الاهتمام به في الطرق التعليمية.

التحقق من الفرضية الفرعية (٤,١):

جدول رقم (٢٣) يوضح معامل ارتباط سبيرمان للتغذية المرتدة

فاعلية التدريب	التغذية المرتدة			
.695**	1.000	معامل الارتباط	التغذية المرتدة	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.695**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يوضح الجدول رقم (٢٣) معامل ارتباط سبيرمان بين التغذية المرتدة وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٦٩٥ والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية

متوسطة ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التغذية المرتدة وفاعلية برامج التدريب، حيث ان للتغذية المرتدة دور هام وفعال فى تطوير العملية التدريبية من خلال ابراز نقاط القوة وتدعيمها ومعرفة النقاط التي تحتاج الى تحسين.

التحقق من الفرضية الفرعية (٥,١):

جدول رقم (٢٤) يوضح معامل ارتباط سبيرمان لكفاءة المدربين

فاعلية التدريب	كفاءة المدربين			
.728**	1.000	معامل الارتباط	كفاءة المدربين	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.728**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

**.

Correlation

is

significant

at the 0.01

level (2-

tailed).

يوضح الجدول رقم (٢٤) معامل ارتباط سبيرمان بين كفاءة المدربين وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٧٢٨، والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كفاءة المدربين وفاعلية برامج التدريب، وهذا يدل على حرص ادارة التعليم على الاستعانة بمدربين اكفاء.

التحقق من الفرضية الفرعية (٦,١):

جدول رقم (٢٥) يوضح معامل ارتباط سبيرمان للبيئة التدريبية

فاعلية التدريب	البيئة التدريبية			
.793**	1.000	معامل الارتباط	البيئة التدريبية	Spearman's rho
.000	.	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		
1.000	.793**	معامل الارتباط	فاعلية التدريب	
.	.000	معنوية الدلالة الاحصائية		
292	292	N		

**.

Correlation is
significant at

the 0.01 level

(2-tailed).

يوضح الجدول رقم (٢٥) معامل ارتباط سبيرمان بين البيئة التدريبية وفاعلية التدريب في عينة الدراسة يساوي ٠,٧٩٣، والقيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل الذي يؤكد على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التدريبية وفاعلية برامج التدريب، وهذا يدل على حرص ادارة التعليم على توفير بيئة تدريبية ملائمة واستخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة التي تناسب التدريب عن بعد وتؤتي نتائج فعالة من العملية التدريبية.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول أبعاد برامج التدريب تعزى لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، الخبرة، العمر، المؤهل، المرحلة التعليمية التي يعمل بها وعدد الدورات التدريبية خلال وباء كورونا) وينبثق عنها عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

١/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير الجنس.

٢/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير الخبرة

٣/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير العمر.

٤/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير المؤهل.

٥/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

٦/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

التحقق من الفرضية الفرعية (١,٢):

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير الجنس.

تم إجراء اختبار t للعينات المستقلة (Independent Sample t-test) حيث اننا نقوم بالمقارنة بين متوسطي مجموعتين مستقلتين وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٢٦).

جدول (٢٦) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لمتغير الجنس

المحور	النوع	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
أهداف التدريب	ذكر	114	3.76	0.923	0.000
	أنثى	178	3.95	0.822	
المحتوى التدريبي	ذكر	114	3.59	0.927	0.000
	أنثى	178	4.07	0.868	
الطرق التعليمية	ذكر	114	3.73	0.932	0.000
	أنثى	178	3.86	0.883	
التغذية المرتدة	ذكر	114	3.72	0.924	0.043
	أنثى	178	3.82	0.936	
كفاءة المدربين	ذكر	114	3.77	0.896	0.008

	0.887	3.89	178	أنثى	
0.001	0.900	3.72	114	ذكر	البيئة التدريبية
	0.873	3.84	178	أنثى	
0.000	0.875	3.74	114	ذكر	فاعلية التدريب
	0.840	4.03	178	أنثى	

الجدول رقم (٢٦) يوضح ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور أهداف التدريب للذكور يساوى ٣,٧٦ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٣,٩٥ ، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور اهداف التدريب.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور المحتوى التدريبي للذكور يساوى ٣,٥٩ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٤,٠٧ ، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور المحتوى التدريبي. كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور الطرق التعليمية للذكور يساوى ٣,٧٣ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٣,٨٦ ، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور الطرق التعليمية. كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور التغذية المرتدة للذكور يساوى ٣,٧٢ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٣,٨٢ ، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور التغذية المرتدة.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور كفاءة المدربين للذكور يساوى ٣,٧٧ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٣,٨٩، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور كفاءة المدربين.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور البيئة التدريبية للذكور يساوى ٣,٧٢ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٣,٨٤، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور البيئة التدريبية.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور فاعلية التدريب للذكور يساوى ٣,٧٤ بينما المتوسط الحسابي للإناث يساوى ٤,٠٣، كما ان تحليل t للعينات المستقلة أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء الذكور والاناث بالنسبة لمحور فاعلية التدريب.

التحقق من الفرضية الفرعية (٢,٢):

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير العمر، تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التي يمكن ان تعزى لمتغير العمر وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٢٧).

جدول (٢٧) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لمتغير العمر

معنوية الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	الفئات العمرية	المحاور
0.001	0.798	4.10	18	أقل من ٣٠	أهداف التدريب
	0.915	3.86	1001	30 – 39	
	0.911	3.83	149	40 – 49	
	0.832	3.99	24	٥٠ فأكثر	

	0.902	3.87	292	المجموع	
0.082	0.936	3.83	18	أقل من ٣٠	المحتوى التدريبي
	0.938	3.83	1001	30 – 39	
	0.888	3.95	149	40 – 49	
	0.900	3.80	24	٥٠ فأكثر	
	0.921	3.89	292	المجموع	
0.000	0.971	4.05	18	أقل من ٣٠	الطرق التعليمية
	0.931	3.81	1001	30 – 39	
	0.962	3.76	149	40 – 49	
	0.892	3.92	24	٥٠ فأكثر	
	0.951	3.81	292	المجموع	
0.001	0.932	4.08	18	أقل من ٣٠	التغذية المرتدة
	0.943	3.74	1001	30 – 39	
	0.972	3.75	149	40 – 49	
	0.912	3.92	24	٥٠ فأكثر	
	0.993	3.78	292	المجموع	
0.002	0.841	4.11	18	أقل من ٣٠	كفاءة المدربين

	0.960	3.82	1001	30 – 39	
	0.990	3.80	149	40 – 49	
	0.918	3.96	24	٥٠ فأكثر	
	0.968	3.84	292	المجموع	
0.000	0.766	4.17	18	أقل من ٣٠	البيئة التدريبية
	0.943	3.71	1001	30 – 39	
	0.932	3.79	149	40 – 49	
	0.951	3.90	24	٥٠ فأكثر	
	0.963	3.79	292	المجموع	
0.000	0.706	4.23	18	أقل من ٣٠	فاعلية التدريب
	0.970	3.88	1001	30 – 39	
	0.955	3.88	149	40 – 49	
	0.704	4.08	24	٥٠ فأكثر	
	0.933	3.92	292	المجموع	

الجدول رقم (٢٧) يوضح ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور أهداف التدريب للفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,١٠ وهو يعتبر المتوسط الاعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٤٠ – ٤٩ يساوى ٣,٨٣ وهو يعتبر المتوسط الادنى، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور اهداف التدريب.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور المحتوى التدريبي للفئة العمرية ٤٠ - ٤٩ يساوى ٣,٩٥ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر يساوى ٣,٨٠ وهو يعتبر المتوسط الأدنى، كما ان تحليل F أشار الى عدم وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها أكبر من ٠,٠٥، وهذا يدل على عدم وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور المحتوى التدريبي.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور الطرق التعليمية للفئة العمرية اقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,٠٥ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٤٠ - ٤٩ يساوى ٣,٧٦ وهو يعتبر المتوسط الأدنى، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور الطرق التعليمية.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور التغذية المرتدة للفئة العمرية اقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,٠٨ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٣٠ - ٣٩ يساوى ٣,٧٤ وهو يعتبر المتوسط الأدنى، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور التغذية المرتدة.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور كفاءة المدربين للفئة العمرية اقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,١١ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٤٠ - ٤٩ يساوى ٣,٨٠ وهو يعتبر المتوسط الأدنى، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور كفاءة المدربين.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور البيئة التدريبية للفئة العمرية اقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,١٧ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئة العمرية ٣٠ - ٣٩ سنة يساوى ٣,٧١ وهو يعتبر المتوسط الأعلى، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور البيئة التدريبية.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي لمحور فاعلية التدريب للفئة العمرية اقل من ٣٠ سنة يساوى ٤,٢٣ وهو يعتبر المتوسط الأعلى بينما المتوسط الحسابي للفئتين ٣٠ - ٣٩، ٤٠ - ٤٩ سنة يساوى ٣,٨٨ وهو يعتبر

المتوسط الأدنى ، كما ان تحليل F أشار الى وجود فارق ذو دلالة احصائية لأنها اقل من ٠,٠٥ ، وهذا يدل على ان وجود اختلاف بين آراء جميع الفئات العمرية بالنسبة لمحور فاعلية التدريب.

التحقق من الفرضية الفرعية (٣,٢):

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير الخبرة

تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التي يمكن ان تعزى لمتغير سنوات الخبرة وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٢٨).

جدول (٢٨) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لمتغير سنوات الخبرة

معنوية الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	سنوات الخبرة	
0.002	0.726	4.02	22	أقل من ٥	أهداف التدريب
	0.973	3.79	50	5 - 9	
	0.878	3.93	95	10 - 14	
	0.853	3.79	47	15 - 19	
	0.920	3.85	78	٢٠ فأكثر	
	0.902	3.87	292	المجموع	
0.000	0.821	4.12	22	أقل من ٥	المحتوى التدريبي
	0.979	3.69	50	5 - 9	
	0.902	3.94	95	10 - 14	

	0.818	4.01	47	15 – 19	
	0.888	3.80	78	٢٠ فأكثر	
	0.921	3.89	292	المجموع	
0.226	0.924	3.90	22	أقل من ٥	الطرق التعليمية
	0.995	3.86	50	5 – 9	
	0.927	3.78	95	10 – 14	
	0.889	3.78	47	15 – 19	
	0.994	3.79	78	٢٠ فأكثر	
	0.951	3.81	292	المجموع	
0.223	0.946	3.92	22	أقل من ٥	التغذية المرتدة
	0.998	3.80	50	5 – 9	
	0.978	3.80	95	10 – 14	
	0.939	3.70	47	15 – 19	
	0.985	3.75	78	٢٠ فأكثر	
	0.997	3.78	292	المجموع	
0.114	0.745	4.02	22	أقل من ٥	كفاءة المدربين
	0.996	3.77	50	5 – 9	

	0.933	3.83	95	10 – 14	
	0.895	3.81	47	15 – 19	
	0.968	3.86	78	٢٠ فأكثر	
	0.968	3.84	292	المجموع	
0.008	0.787	3.96	22	أقل من ٥	البيئة التدريبية
	0.987	3.82	50	5 – 9	
	0.966	3.72	95	10 – 14	
	0.890	3.80	47	15 – 19	
	0.982	3.81	78	٢٠ فأكثر	
	0.963	3.79	292	المجموع	
0.023	0.782	4.15	22	أقل من ٥	فاعلية التدريب
	0.975	3.88	50	5 – 9	
	0.941	3.88	95	10 – 14	
	0.853	3.91	47	15 – 19	
	0.936	3.93	78	٢٠ فأكثر	
	0.933	3.92	292	المجموع	

بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار التباين الأحادي ANOVA في جدول (٢٨) الذي يقارن المتوسطات لمحاور أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية وفاعلية التدريب وفقاً لعامل سنوات الخبرة الوظيفية (٠,٠٠٢ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٢٢٦ ، ٠,٢٢٣ ، ٠,١١٤ ، ٠,٠٠٨ ، ٠,٠٢٣) على التوالي. فكانت قيم الأهداف التدريبية والمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية وفاعلية التدريب اقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ مما يدل على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في المشاركين في الدراسة حول متغيرات الأهداف التدريبية والمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية وفاعلية التدريب تعزى لسنوات الخبرة، بينما كانت قيم الطرق التعليمية والتغذية المرتدة وكفاءة المدربين اكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اراء المشاركين في الدراسة حول متغيرات الطرق التعليمية والتغذية المرتدة وكفاءة المدربين .

التحقق من الفرضية الفرعية (٤,٢):

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير المؤهل الدراسي للمبحوثين. تم اجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التي يمكن ان تعزى لمتغير المؤهل الدراسي وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٢٩).

جدول (٢٩) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لمتغير المؤهل

معنوية الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	المؤهل	
0.035	0.883	3.95	21	دبلوم	أهداف التدريب
	0.912	3.86	249	بكالوريوس	
	0.718	4.14	8	دبلوم عالي	

	0.807	3.83	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.902	3.87	292	المجموع	
0.000	0.934	4.36	21	دبلوم	المحتوى التدريبي
	0.892	3.85	249	بكالوريوس	
	0.754	4.10	8	دبلوم عالي	
	0.986	3.68	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.921	3.89	292	المجموع	
0.000	0.696	4.05	21	دبلوم	الطرق التعليمية
	0.975	3.77	249	بكالوريوس	
	0.884	4.02	8	دبلوم عالي	
	0.778	4.05	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.951	3.81	292	المجموع	
0.000	0.682	4.03	21	دبلوم	التغذية المرتدة
	0.987	3.74	249	بكالوريوس	

	0.841	4.14	8	دبلوم عالي	
	0.914	3.99	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.997	3.78	292	المجموع	
0.000	0.918	3.98	21	دبلوم	كفاءة المدربين
	0.972	3.81	249	بكالوريوس	
	0.620	4.38	8	دبلوم عالي	
	0.986	3.84	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.968	3.84	292	المجموع	
0.001	0.758	4.01	21	دبلوم	البيئة التدريبية
	0.979	3.77	249	بكالوريوس	
	0.998	3.68	8	دبلوم عالي	
	0.859	3.95	14	ماجستير	
	-	-	-	دكتوراه	
	0.963	3.79	292	المجموع	
0.000	0.772	4.27	21	دبلوم	فاعلية التدريب

	0.939	3.88	249	بكالوريوس
	0.946	4.05	8	دبلوم عالي
	0.872	4.04	14	ماجستير
	-	-	-	دكتوراه
	0.933	3.92	292	المجموع

بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار التباين الأحادي ANOVA في جدول (٢٩) الذي يقارن المتوسطات لمحاور أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية وفاعلية التدريب وفقاً لعامل المؤهل التعليمي (٠,٠٣٥ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠١ ، ٠,٠٠٠) على التوالي. فكانت قيم أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية وفاعلية التدريب اقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ مما يدل على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المشاركين في الدراسة حول تلك المتغيرات ترجع لمتغير المؤهل التعليمي للمبجوثين.

التحقق من الفرضية الفرعية (٥,٢):

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المبجوث. تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التي يمكن ان تعزى لمتغير المرحلة التعليمية وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٣٠).

جدول (٣٠) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة لمتغير المرحلة التعليمية

المرحلة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	معنوية الدلالة الاحصائية
---------	------------	---------	-------------------	--------------------------

0.000	0.747	4.35	113	ابتدائي	أهداف التدريب
	0.518	3.92	73	متوسط	
	0.956	3.32	106	ثانوي	
	0.902	3.87	292	المجموع	
0.000	0.995	4.01	113	ابتدائي	المحتوى التدريبي
	0.638	4.04	73	متوسط	
	0.790	3.66	106	ثانوي	
	0.921	3.89	292	المجموع	
0.000	0.817	4.32	113	ابتدائي	الطرق التعليمية
	0.544	3.85	73	متوسط	
	0.977	3.23	106	ثانوي	
	0.951	3.81	292	المجموع	
0.000	0.872	4.26	113	ابتدائي	التغذية المرتدة
	0.608	3.86	73	متوسط	
	0.939	3.22	106	ثانوي	
	0.997	3.78	292	المجموع	
0.000	0.736	4.38	113	ابتدائي	كفاءة المدربين

للتحقق من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والمعلمات حول مستوى أبعاد برامج التدريب تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية عن بعد التي تلقاها المبحوث اثناء جائحة كورونا. تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التي يمكن ان تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٣١).

جدول (٣١) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في اجابات افراد الدراسة وفقاً لعدد الدورات التدريبية

معنوية الدلالة الاحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	عدد الدورات التدريبية	
0.164	0.748	4.04	10	دورة تدريبية واحدة	أهداف التدريب
	0.912	3.80	14	دورتين تدريبيتين	
	0.930	3.90	28	ثلاث دورات تدريبية	
	0.805	3.93	35	أربع دورات تدريبية	
	0.918	3.85	205	خمس دورات تدريبية	
	0.902	3.87	292	المجموع	
0.014	0.775	3.94	10	دورة تدريبية واحدة	المحتوى التدريبي
	0.975	3.75	14	دورتين تدريبيتين	
	0.989	3.65	28	ثلاث دورات تدريبية	
	0.738	3.96	35	أربع دورات تدريبية	

	0.936	3.91	205	خمس دورات تدريبية	
	0.921	3.89	292	المجموع	
0.001	0.999	3.66	10	دورة تدريبية واحدة	الطرق التعليمية
	0.764	3.94	14	دورتين تدريبيتين	
	0.937	3.92	28	ثلاث دورات تدريبية	
	0.988	3.65	35	أربع دورات تدريبية	
	0.937	3.82	205	خمس دورات تدريبية	
	0.951	3.81	292	المجموع	
0.230	0.998	3.73	10	دورة تدريبية واحدة	التغذية المرتدة
	0.895	3.89	14	دورتين تدريبيتين	
	0.999	3.82	28	ثلاث دورات تدريبية	
	1.051	3.66	35	أربع دورات تدريبية	
	0.970	3.79	205	خمس دورات تدريبية	
	0.997	3.78	292	المجموع	
0.243	0.896	3.74	10	دورة تدريبية واحدة	كفاءة المدربين
	0.766	4.03	14	دورتين تدريبيتين	
	0.968	3.80	28	ثلاث دورات تدريبية	

	0.984	3.79	35	أربع دورات تدريبية	
	0.973	3.84	205	خمس دورات تدريبية	
	0.968	3.84	292	المجموع	
0.085	0.792	3.86	10	دورة تدريبية واحدة	البيئة التدريبية
	0.881	3.91	14	دورتين تدريبيتين	
	0.996	3.81	28	ثلاث دورات تدريبية	
	0.989	3.67	35	أربع دورات تدريبية	
	0.966	3.80	205	خمس دورات تدريبية	
	0.963	3.79	292	المجموع	
0.515	0.761	3.83	10	دورة تدريبية واحدة	فاعلية التدريب
	0.673	4.02	14	دورتين تدريبيتين	
	0.986	3.96	28	ثلاث دورات تدريبية	
	0.914	3.86	35	أربع دورات تدريبية	
	0.948	3.92	205	خمس دورات تدريبية	
	0.933	3.92	292	المجموع	

بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار التباين الأحادي ANOVA فى جدول (٣١) الذى يقارن المتوسطات لمحاور أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية وفاعلية التدريب وفقاً لعامل عدد الدورات التدريبية التي خضع لها المشاركون فى الدراسة اثناء وباء كورونا (٠,١٦٤ ، ٠,٠١٤ ، ٠,٠٠١، ٠,٢٣٠، ٠,٢٤٣ ، ٠,٠٨٥ ، ٠,٥١٥) على التوالي. فكانت قيم المحتوى التدريبي والطرق التعليمية اقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥ مما يدل على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المشاركين فى الدراسة حول متغيرات المحتوى التدريبي والطرق التعليمية تعزى لعدد الدورات التدريبية عن بعد التي خضع لها المشاركون بالدراسة اثناء جائحة كورونا، بينما كانت قيم أهداف التدريب والتغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية وفاعلية التدريب اكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فى اراء المشاركين فى الدراسة حول تلك المتغيرات تعزى لعدد الدورات التدريبية.

٦: الانحدار اللوجستي الثنائي: (Binary Logistic Regression)

قيمة مربع كاي لكامل النموذج تساوى ٢٣١,٦ بمستوى دلالة يساوى ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ مما يشير الى وجود فارق معنوي لكامل النموذج.

نسبة التصنيف للنموذج تساوى ٩٢,٢% مما يشير الى ان النموذج الصحيح يمكنه التنبؤ لفئات المتغير التابع (الفاعلية) بنسبة ٩٢,٢% بينما توجد ٧,٨% من الحالات مصنفة بطريقة غير صحيحة.

تشير تقديرات الانحدار اللوجستي إلى أن العمر يرتبط ارتباطاً إيجابياً وثيقاً بفاعلية البرامج التدريبية يزيد احتمال الفاعلية للعمر ٣٠-٣٩ سنة بمقدار ١,١ مرة من باقي الاعمار.

ايضا تشير تقديرات الانحدار اللوجستي إلى أن الجنس يرتبط ارتباطاً إيجابياً وثيقاً بفاعلية البرامج التدريبية يزيد احتمال الفاعلية للجنس ٢,١ مرة.

ايضا تشير تقديرات الانحدار اللوجستي إلى أن سنوات الخبرة ترتبط ارتباطاً إيجابياً وثيقاً بفاعلية البرامج التدريبية يزيد احتمال الفاعلية بالنسبة لسنوات الخبرة ١٠ - ١٤ سنة بمقدار ١,١ مرة من بقية سنوات الخبرة.

ايضا تشير تقديرات الانحدار اللوجستي إلى أن المؤهل التعليمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بفاعلية البرامج التدريبية يزيد احتمال الفاعلية بالنسبة للمؤهل التعليمي ١,٢ مرة.

ايضا تشير تقديرات الانحدار اللوجستي إلى أن من تلقى دورات تدريبية عن بعد اثناء جائحة كورونا ترتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بفاعلية البرامج التدريبية يزيد احتمال الفاعلية بالنسبة لمن تلقوا خمس دورات تدريبية فأكثر بمقدار ٢٧,١ مرة ممن تلقوا دورات تدريبية اقل من ذلك..

الخاتمة

١: النتائج:

بعد عملية تحليل الاستبانات تم التوصل للنتائج التالية:

١/ تبين من الدراسة أن الفئة العمرية (٤٠ - ٤٩ سنة) هي الفئة العمرية الأعلى نسبة في عينة الدراسة حيث بلغت نسبتها ٥١,٠%، بينما كانت الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) هي الفئة العمرية الأقل حيث بلغت نسبتها ٦,٢%. كما بلغت نسبة الذكور ٣٩,٠% بينما نسبة الإناث ٦١,٠%.

٢/ كذلك بينت الدراسة ان المبحوثين الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات بلغت نسبتهم ٧,٥% وهي بينما كانت نسبة من خبرتهم ١٠ - ١٤ سنة ٣٢,٥%. وهذا يدل على رشد التعامل مع فقرات الاستبيان.

٣/ كما بينت الدراسة ان درجة البكالوريوس بالنسبة للمؤهل الدراسي هم الأعلى نسبة حيث بلغت نسبتهم ٨٥,٣%. ونسبة الحاصلين على خمس دورات تدريبية وأكثر خلال جائحة كورونا ٧٠,٢% وهي النسبة الاعلى. كل هذه النسب تصب في صدقية الاجابات المطلوبة لمعلومات البحث.

٤/ ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل محاور التدريب (اهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، المرحلة التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية ومحور فاعلية التدريب) وفاعلية برامج التدريب حيث ان القيمة الاحتمالية لهذه العلاقة اقل من ٠,٠١ وكانت قوة الارتباط طردية قوية (٠,٧٤٩).

٥/ ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمحاور التدريب (اهداف التدريب، المحتوى التدريبي، الطرق التعليمية، المرحلة التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية، ومحور فاعلية التدريب) تعزى للنوع، العمر، للمؤهل، للمرحلة التعليمية.

٦ / ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمحاور التدريب (الطرق التعليمية، التغذية المرتدة، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية ولفاعلية التدريب) تعزى لسنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية.

٢: التوصيات:

لقد اشارت الدراسات إلى أن الوباء كان حافزاً قوياً لتحسين أساليب التدريب وإدخال تقنيات جديدة. وان التحول الرقمي في مجال التدريب والتعليم أصبح أمراً حتمياً بعد وباء كورونا، وحتى تكون التدريبات التي تجمع بين التعليم الإلكتروني والتفاعل الشخصي يمكن أن تكون أكثر فعالية، اصبحت الحاجة إلى توفير بيئة تدريبية مرنة وفعالة لدعم المتدربين في جميع أنحاء العالم امرا ضروريا.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة الحالية توصي بما يلي:

- ١/ ضرورة استخدام التعلم عن بعد بمختلف البرامج في وزارة التعليم، وتدريب المعلمين وتأهيلهم المستمر وتنمية مهاراتهم في استخدام التقنيات الحديثة.
- ٢/ إجراء المزيد من الدراسات حول مدى قدرة التعلم الإلكتروني على إدارة الازمات واجراء المسوحات اللازمة للتعرف عن مستوى نجاحه ورضا الطلبة وأولياء أمورهم ومعلميهم عنه.
- ٣/ توفير البنية التحتية المناسبة للتعلم عن بعد لجميع الطلبة والمعلمين تطبيقا لمبدأ العدالة ولضمان لنجاح التعلم عن بعد.
- ٤/ ضرورة الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية عن بعد التي تعمل على تطوير المهارات وتحسين اداء المعلمين والمعلمات.
- ٥/ ضرورة الاهتمام بزيادة فاعلية التدريب الإلكتروني في المنصات المختلفة مثل Zoom و Microsoft Teams. كبديل مضمون لاستمرار التدريب في ظل أزمة كورونا والازمات المستقبلية.

- ٦/ضرورة الاهتمام بمرحلة التقييم المستمر للعمليات التدريبية والمحتوى التدريبي الذي يحقق الاهداف التدريبية المرجوة ولمعرفة أثر التدريب على أداء المعلمين والمعلمات.
- ٧/ضرورة تطوير خطة التدريب والعمل على ترغيب المعلمين والمعلمات لتلقى المزيد من الدورات التدريبية.
- ٨/ضرورة اختيار المدربين الكفاء من حيث استخدام الاساليب والتقنيات التدريبية الحديثة والخبرة العملية والعلمية والاهتمام بالتدريب.

المراجع:

- الشمري، سليمان (٢٠٢١)، تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ظل جائحة كورونا، وزارة التعليم ، إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن ، المملكة العربية السعودية.
- الدهشان، جمال علي (٢٠١٩). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظمة التدريب في مصر، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد ٢ ، العدد ٤ ، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.
- المطيري، حمد بن محيا، (٢٠١٢). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير جامعة الملك سعود، السعودية.
- إطميزي، جميل حمد (٢٠٠٧). التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: "نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات"، رام الله، خلال الفترة من ١٦ - ١٧ ديسمبر ٢٠٠٧
- إيناس محمد أبو شقرة ، (2020) .التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا ، بين الضرورة والتطبيق.
- احمد كردى، التدريب الإلكتروني، إدارة نت. Currently 112/5 Stars .٢٠١٠.
- الموسوي، على شرف (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم .

- جون سميث (٢٠٢٤)، مقال: أهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، مركز HDTC-KSA.COM، دبي - الامارات العربية المتحدة .
- دانا سليمان مرجي (٢٠١٨) مدى فاعلية الدورات التدريبية على الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء، المجلد ٢٦، العدد ٢ ،إبريل ٢٠١٨، الصفحة 215-233
- رزان جعفر موسى الاقطش (٢٠٢٢)، توظيف التدريب الاستراتيجي في مواجهة تحديات جائحة كورونا: الدور الوسيط للحوافز الاستراتيجية، دراسة ميدانية في شركات الالبسة في مدينة عمان. جامعة الشرق الاوسط، الاردن
- رضوان، محمود عبد الفتاح. (٢٠١٢). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عبد الله محمد الشايع، أفنان علي محمد الوادعي (٢٠٢٣) واقع التدريب عن بعد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدينتي الرياض والدمام المملكة العربية السعودية . مجلة العلوم التربوية والنفسية. ٧(٤٧).
- علاء زهير الرواشده، أسماء ربحي العرب ، عثمان سراج الدين احمد ، محمد الطاهر المحجوب ، (٢٠٢٤)، مدي فاعلية التعليم الالكتروني فى ظل جائحة كورونا وما بعده. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاداب والعلوم الانسانية.
- فايزة عبد الله عمر العجوري، (٢٠٢٣)، التعلم عن بعد فى الازمات: "فرص وتحديات" من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية فى منطقة السلط، جامعة اسيوط، مجلة كلية التربية، إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية) المجلد التاسع والثلاثون - العدد الأول.
- فضلي، فضل، (١٩٩٥) الجدوى الفعلية لبرامج التدريب والتنمية الاداري في القطاع الحكومي في دولة الكويت"، مجلة الاداري، عدد ٢٦.

- كيرولس سالم البدري (٢٠٢٤)، مقال: أهداف التدريب والتطوير ومراحل تقييمه في الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، موقع جريدة لحظات نيوز.
- محمد أحمد حمدتو، (٢٠٢١)، أثر التدريب الإلكتروني عن بعد في ظل جائحة كورونا كوفيد ١٩ في تحسين أداء الجامعات السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الاردن، مج ٤، ع ٤، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح.
- هيفاء محمد عبد الله الدعلان (٢٠٢٠)، دور التدريب عن بعد في التطوير المهني لدى المعلمات لمواجهة تحديات أزمة كورونا.
- وهبة، عماد (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية). المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط .