

التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات

أفنان بنت محمد العمران

a.m.o.o@hotmail.com

برنامج ماجستير الإدارة العامة

غزيل بنت سعد العيسى

galaisa@ksu.edu.sa

أستاذ مساعد في الإدارة العامة

كلية إدارة الأعمال
جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات ومبررات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي المسحي، على عينة بلغ عددها (20) مدربة و(384) متدربة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن من أبرز المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات وهي إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز مبررات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربات في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل، إضافة إلى التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، أما فيما يخص المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني فقد احتلت المرتبة الأولى من وجهة نظر المدربات المعوقات الإدارية، والمعوقات المالية من وجهة نظر المتدربات، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات الخاصة (بالمدرسة / المتدربة) وكذلك المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني، إلا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية باختلاف كونها مدربة أو متدربة وذلك لصالح المتدربات. وتوصي الدراسة أنه حيث اتضح وجود اهتمام من قبل الجامعة بالاهتمام بالبنية التحتية المتوافرة بالجامعة من أجهزة حاسب آلي وشبكات إنترنت، فإن الدراسة توصي بزيادة تعزيز الاهتمام بهذا الجانب من أجل رفع كفاءة استخدام التدريب الإلكتروني، وكذلك إنشاء وحدة تُعنى بالتدريب الإلكتروني ضمن عمادة تطوير المهارات، وتخصيص ميزانية خاصة بالتدريب الإلكتروني، كما توصي بإجراء دراسات لقياس مدى إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في جهات التدريب بالجامعات والجهات الحكومية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التدريب عن بعد، تطوير المهارات، متطلبات التدريب الإلكتروني، معوقات التدريب الإلكتروني.

المقدمة

يتميز عصرنا الحالي بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة وذلك نتيجة للاكتشافات الحديثة والتقنية المتقدمة إذ لم يشهد أي عصر من العصور السابقة تطوراً متسارعاً كما ونوعاً في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها كما نشهده اليوم من تطور مذهل، وبما أن عالمنا اليوم يعيش تطوراً كبيراً وتقدمًا سريعاً في مجال تقنية المعلومات والاتصالات فقد فتح هذا التطور آفاقاً جديدة لتطوير التدريب والتعليم، وأسهم ذلك في حل كثير من مشكلاته كالتدفق الكبير في أعداد المتعلمين والمدرسين وقلة المباني وتقليدية النظم التعليمية والتدريبية، بل أحدثت هذه التطورات الهائلة نقلة نوعية في كافة أنشطة وعمليات التعليم والتدريب. لذا فإن عملية التدريب لم تعد مجرد حلقات دراسية

* تم استلام البحث في أغسطس 2019، وقبل للنشر في سبتمبر 2019، وتم النشر في يونيو 2021.

تقليدية، بل أصبحت استثمار كامل للثروة البشرية التي أضحت بدون جدال الثروة الحقيقية لكل الدول والشعوب وأصبح التدريب - تبعاً لذلك - في قلب التنمية الحقيقية الشاملة؛ وحيث أصبح التركيز على الإنسان الكفاء القادر على التعامل مع التغيرات والمستجدات والتطورات، وأصبح الثابت الوحيد في عالم اليوم والغد هو «التغيير» وأصبحت الإدارة هي إدارة التغيير، وهنا تتجلى إطلالة التدريب كآلية مستمرة للمواكبة والمواصلة ومواجهة التحديات، كل ذلك جعل التدريب يحتل مكانة بارزة في خطط التنمية (كردي، 2011).

وساعد استخدام الشبكة العالمية (الإنترنت) على تيسير أساليب جديدة في التدريب؛ وبرزت بمعية هذا الاستخدام مصطلحات جديدة كالتدريب الإلكتروني أو ما يطلق عليه التدريب عن بعد، والتي تعني توظيف تقنية الإنترنت في تدريب الأفراد عن بعد باستخدام الشبكة مع تخطي قيود الزمان والمكان بما يجعل تقدمهم في التدريب مبنياً على سرعتهم في الفهم والاستيعاب والتطبيق بحيث تستجيب هذه التقنية للفروق الفردية والثقافية والاجتماعية بين المتدربين. وهذا ما تؤكد عليه رؤية المملكة 2030 والتي أحد أهدافها تدريب (500) ألف موظف عن بعد، وذلك عن طريق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية (<http://vision2030.gov.sa/>).

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

التدريب الإداري

تعددت تعريفات التدريب حيث لم تتفق الكتب والأبحاث والمؤلفات على تعريف شامل ومحدد للتدريب، فقد عرفه (الشاعر، 1991: 10) بأنه "عملية اكتساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة"، ويعرفه (الطعاني، 2007: 14) بأنه هو "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل كفاية أدائهم"، في حين يرى (الطالب، 2006: 11) أن التدريب هو "مجموعة من البرامج المهمة بالتعلم وتحسين أداء المتدرب ومهاراته الفنية".

ويعرفه (الصيرفي، 2009: 15) "بأنه نشاط مخطط يُبذل بهدف إحداث تغييرات في المعارف والمهارات اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع".

وللتدريب أهمية كبيرة في بناء الإنسان وتطويره خصوصاً في العصر الحالي الذي يتسم بالتطور والتقدم العلمي المتسارع في كل مناحي الحياة، كما إن التدريب يستمد أهميته الكبيرة من خلال رفع كفاءة الأفراد وإنتاجيتهم ومدتهم بأفضل الطرائق والممارسات والأساليب في ميادينهم، فهو بذلك يعد من أهم الوظائف التي تساهم في مستويات متطورة من القدرات الفاعلة للأداء، بما يلبي احتياجات المنظمات لتحقيق أهدافها، كما إنه يساعد الأفراد على التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال، والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة، ويساعد على إتقان الأعمال والتقليل من الأخطاء والعقوبات التأديبية، والحد من عمليات الرقابة والإشراف على الموظفين لمتابعة أعمالهم، كما إنه يساعد في رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية، ويخفض من الصراعات وضغوط العمل الناجمة عن نقص الكفاءة، ويعالج القصور في الأداء الكلي للمنظمات، ويقلل من معدلات الدوران والتسرب وترك العمل بسبب عدم التكيف. وكذلك يساعد على زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل. وتمر العملية التدريبية بأربع مراحل رئيسة مترابطة تلخص في التالي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد أهداف التدريب، تصميم البرامج التدريبية، وتقويم التدريب (رشيد، 2009: 678، 688).

وللتدريب الإداري أنواعاً متعددة تتباين في تقسيماتها الفرعية، فهناك من يقسم أنواع التدريب (الشاعر، 1991) من حيث التطبيق إلى قسمين هما التدريب النظري والتدريب العملي، أما من حيث التنفيذ فينقسم إلى قسمين رئيسيين هما التدريب قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة، أما (الطعاني، 2007) فيقسّمه وفقاً لتنوع الأهداف والمكان والتوقيت، فيقسم التدريب من حيث الأهداف إلى تدريب المعلومات، التدريب على المهارات، تدريب الاتجاهات، التدريب للترقية، أما من حيث المكان فيصنف إلى نوعين رئيسيين هما: تدريب داخل المنظمة على المهام الوظيفية، تدريب خارج المنظمة من خلال مراكز التدريب، ومن حيث التوقيت يقسمه إلى: تدريب إحصائي قبل الالتحاق بالعمل، وتدريب أثناء

الخدمة وهو يستهدف الموظفين الذين هم على رأس العمل. أما (الياور، 2005) فقد أضافت أنواعاً أخرى للتدريب نتيجة للتحويلات المعاصرة والمرتبطة بالحاسب الآلي وهي:

- التدريب بالوسائط المتعددة وهي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجمع بين مجموعة من الوسائط كالصوت والصورة والرسم والحركة والنص والفيديو، ويستطيع المستخدم أن يتعامل معها في وقت واحد عن طريق الحاسب الآلي.
- التدريب بالواقع الافتراضي وهو ما يقصد به ذو الأبعاد الثلاثية بحيث تبدو الأشكال ذات أبعاد ثلاثية كما هي في الحقيقة، والتي تستخدم عادةً في الترفيه والتعليم والتدريب.
- التدريب الإلكتروني (التدريب عن بُعد) وهذا النوع اتجهت إليه كبريات الشركات العالمية واعتمادها في الغالب عليه، حيث 24% من الشركات الأمريكية تعتمد عليه في تدريب موظفيها. وهذا ما سنتناوله تفصيلاً في الجزء التالي.

مفهوم التدريب الإلكتروني ومراحله

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني لعدة أسباب يقع في مقدمتها تعدد المدارس والاتجاهات التي لكل منها وجهة نظر حوله، الأمر الذي ترتب عليه تعدد المفاهيم والتعريفات له، فقد عرفها (دويكات، 2007: 10) بأنه "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب، أما (الزنبقي، 2011: 11) فعرفه بأنه التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي ويمكنه الحصول على التغذية الراجعة، وعرف (السيد، 2004: 5) التدريب الإلكتروني بأنه: "ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة، وتقنيات الصوت، وتقنيات الفيديو، والحقائب والرزم التدريبية، وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية"، و(المطرفي، 2005: 35) عرفه بأنه أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أيًا كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة.

ويقصد بالمتزامن هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في الوقت نفسه، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض، أما التدريب غير المتزامن فليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بالوقت نفسه (إطميزي، 2007).

ويلاحظ من التعريفات السابقة للتدريب الإلكتروني أنها تشترك في الاهتمام بالاتصال بين المدرب والمتدربين رغم البعد الجغرافي، ووجود وسائل لنقل المعلومات مثل المواد المطبوعة والإذاعة والتلفزيون والحاسب الآلي والإنترنت.

ويمكن إجمالاً تعريف التدريب عن بعد في هذه الدراسة بأنه العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف تدريب المستفيدين في أماكن تواجدهم.

والتدريب عن بعد يقوم على عدد من المبادئ يمكن إجمالها في التالي (صيام، 2005: 8) و(عبدربه، 2004: 4):

- 1- الفعالية، ويقصد بها انتقال كل المعارف والمهارات - الموجهة نحو العمل - والمكتسبة في موقف التدريب إلى مواقف العمل الفعلية دون هدر أو فقد.
- 2- الشمولية، وتشير إلى تنوع وشمولية وترابط خبرات التعلّم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيمهم لكل ما هو حديث.
- 3- الإتاحة، ومفادها أن فرص الالتحاق بالبرامج التدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية دون أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك.
- 4- الاعتمادية، ويقصد بها منح المتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع أهدافهم ويركز على التعلم الفردي ليحقق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.

- 5- الاستمرارية، ومفادها توفير "التعلم مدى الحياة" لكافة الأفراد، فالتدريب الإلكتروني متاح في أي وقت وأي مكان في ضوء حاجات المنظمات أو الأفراد.
- 6- المرونة، ويتمثل في إعداد البرامج التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.
- 7- المتابعة، ويقصد بذلك مراقبة الجودة النوعية، وضبط الجودة ويمكن أن يتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للبيئات الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.

أما فيما يتعلق بتصميم التدريب الإلكتروني فيمكن إجمال مراحلها في التالي: (عساف / http://www.qou.edu/newsletter/no_2/etraining.jsp)

- 1- تخطيط التدريب الإلكتروني، والتي يتم فيها التنسيق مع خبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات وأساليب التقويم وجمع محتوى المادة التدريبية، وكذلك وضع استراتيجيات التدريب والإجراءات اللازمة لبدء البرامج التدريبية.
- 2- تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي، وفي هذه المرحلة يتم ترجمة الاستراتيجيات التي وضعت في المرحلة السابقة والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت فيما يتعلق بتجهيز محتوى البرنامج التدريبي وتقييم وتحكيم محتواه وتقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات، ومن ثم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي وتضمين الموقع أساليب التقييم للمدربين والدعم الفني والتربوي وكذلك توفير أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، وتصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساليبها.
- 3- تنظيم وتنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي، وفي هذه المرحلة لابد من تحديد المدة الزمنية للتدريب ومدة كل لقاء، وتحديد مواعيد التدريب ومنهجيته وأماكن انعقاده، وكذلك توفير الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات.
- 4- تقويم التدريب الإلكتروني، ومن خلال عملية التقويم يمكن إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية.

أهداف ومبررات التدريب الإلكتروني

للتدريب الإلكتروني أهدافاً متعددة يسعى إلى تحقيقها، يمكن إيجازها في التالي:

- 1- رفع جودة العملية التدريبية، وهذا ما اتفقت عليه معظم الدراسات المنشورة عالمياً من أن التدريب الإلكتروني يعد خطوة مهمة نحو المعيارية في التدريب وبالتالي نحو الجودة في التدريب (الحريش، 2004: 3).
- 2- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس (الخطيب، 1999: 42).
- 3- إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب التقليدي مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية (الغامدي، 2003: 28).
- 4- دعم وتعزيز دوافع التعليم المستمر، فالتدريب الإلكتروني يعمل على تطوير وتنمية قدرات المتدرب على المبادرة والاعتماد على الذات (توفيق، 2003: 33).
- 5- تخفيف الضغط الحادث حالياً على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة، فالتدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف (نشوان، 2004: 134).
- 6- جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمنية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد التدريب (السيد، 2004: 7).
- 7- الإسهام في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب وتثقيف (طنطاوي، 2001: 283).
- 8- الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة (الخطيب، 1999 م: 42).

وبناء على هذه الأهداف فإن هناك مبررات عديدة للتدريب الإلكتروني، يمكن إيجازها في التالي وقد أتفق عليها كل

من (الزنيقي، 2011) و(يمان، 2006) و(الموسوي، 2010) وهي:

- 1- الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب، وهذا يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.
 - 2- الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات
 - 3- التطور في التقنيات وسرعة نقل المعلومات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- ووفق الواقع العملي لتطبيق هذا النوع من التدريب، نجد أن هناك عدد من الإيجابيات يتمتع بها التدريب الإلكتروني كما يذكرها (إطميزي، 2007) و(حسن، 2009) فهي:
- يتمتع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوافرة وتتزايد باستمرار.
 - يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، كما يقدم تسهيلات وأساليب متنوعة تمنع الملل.
 - يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا كثر، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في الوقت نفسه بخلاف المصادر الورقية.
 - يتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب مع ظروفه وظروف العمل والعائلة، كما يتيح له التخطيط عن أنشطة ومواد يعرفها.
 - يخفض تكلفة السفر، والتنقل، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة تجهيز مكان التدريب، بالإضافة إلى تقليص تكلفة ضياع الوقت للمدربين والمتدربين.
 - إمكانية التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وإنترنت.
 - يشجع المتدربين على تصفح الإنترنت للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.
- إلا إنه رغم تعدد الإيجابيات للتدريب عن بعد، إلا أن له بعض السلبيات والتي أتفق عليها كل من (الزبيقي، 2011) و(يمان، 2006) و(إطميزي، 2007) تتمثل في التالي:
- قد يشعر بعض المتدربين بالعزلة عن المدرب أو أقرانهم من المتدربين.
 - ملل المتدرب وذلك بسبب كثرة توظيف التقنية.
 - صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها من بعض البرامج التدريبية.
 - صعوبة تقييم المتدربين، وكذلك صعوبة إيصال أفكار المدرب إلى المتدربين من خلال المقرر الإلكتروني.
 - لن يتمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الذي يظهر عليه الملل.
 - افتقار مشاركة المتدرب إيجابياً في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب ومع بقية المتدربين.

مكونات التدريب الإلكتروني ومتطلباته ومعوقاته

- تنضوي منظومة التدريب الإلكتروني (Kahan, 2002) و(القرني، 2013) على المكونات التالية:
- المكون التدريبي، ويختص بأغراض التدريب الإلكتروني وأهدافه ومحتواه، وكذلك الاستراتيجيات المستخدمة في تقديم المحتوى والوسائط المستخدمة.
 - المكون التقويمي، ويختص بتقدير تحصيل المتدربين وكذلك تقويم التدريب وبيئة التدريب الإلكتروني.
 - المكون التكنولوجي، ويختص بالبنية التحتية للتدريب الإلكتروني من أجهزة ووسائط وملحقات.
 - المكون التصميمي، ويختص بتصميم البرمجيات والمواقع وبرامج التصفح ونحوها.
 - المكون الإداري، ويختص بإدارة التدريب الإلكتروني من حيث تقديم الخدمات الإدارية لمستخدمي التدريب الإلكتروني مثل القبول والتسجيل وإدارة الاختبارات وغيرها من الخدمات الإدارية.
 - المكون الإرشادي، ويختص بتقديم الإرشادات للمتدربين سواء من الناحية التعليمية أو التشغيلية.

ووفق هذه المكونات ووفق ما تتضمنه مراحل التدريب الإلكتروني فإن هناك العديد من متطلبات التدريب الإلكتروني يمكن إجمالها في التالي:

- توفير أجهزة الحاسب الآلي للمدرسين والمتدربين، وشبكة إنترنت.
 - توفير أنظمة إدارة الجلسات التدريبية، وأيضاً توفير برمجيات مساعدة لمصادر التعلم.
 - توفير الكتب الإلكترونية والمحتوى العلمي الإلكتروني وكذلك بوابة تدريبية متخصصة تعمل من خلال الإنترنت (الموسوي، 2008).
 - توفير مبنى خاص بمركز التدريب الإلكتروني، وكذلك توفير الطاقم الإداري المؤهل (صيام، 2005: 8)
 - تجهيز البنية التحتية لخدمات الاتصالات وشبكة المعلومات.
 - تدريب المدربين على تقنيات التدريب الإلكتروني (عبد الكريم، 2006: 10).
 - العمل على توفير أقسام وفروع لمركز التدريب الإلكتروني في المدن والمحافظات المختلفة.
 - توفير عنصر التأمين والحماية للبرامج التدريبية الإلكترونية لحمايتها من التعدي أو الاختراق، وتأمين الوصول إليها.
 - تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية الإلكترونية، مع توفر الإرشادات والتوجيهات التي يحتاجها المتدربين.
 - توفير الدعم المالي الكافي لإنشاء مراكز التعليم عن بعد (طنطاوي، 2001: 304).
- ويواجه التدريب الإلكتروني مجموعة من المعوقات التي قد تحول دون تحقيقه لأهدافه أو دون تطبيقه كلياً على أرض الواقع ومن أبرز تلك المعوقات التالي: (توفيق، 2003: 58؛ العلي، 2005: 81).
- نقص الخبرات وعدم توفر الكوادر المؤهلة
 - قلة الدعم المادي لبرامج التعليم عن بعد
 - ضعف البنية التحتية للاتصالات وشبكات المعلومات
 - ضعف دافعية المتدربين نحو استخدام التدريب الإلكتروني
 - التوجه السلبي نحو استخدام وسائل التكنولوجيا
 - مقاومة الموظفين هذا النمط من التدريب
 - قلة المهارات اللازمة لاستخدام التدريب عن بعد سواء عند المدربين أو المتدربين
 - قلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني
 - عدم توفر الخصوصية والسرية، فقد يحدث اختراق للجلسات التدريبية الإلكترونية

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة حسن وعبدالغني (2014)، حول إدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية على جامعة سها الليبية على عينة شملت (235) فرداً من موظفي الجامعة، وتوصلت إلى إن هناك قابلية لدمج التدريب عن بعد في العمليات والأنشطة الإدارية المختلفة في الجامعة ووجود أهداف استراتيجية واضحة للتدريب عن بعد تعمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية ويمكن توفير تنظيم إداري لتنظيم القدرات ودعم الاستثمار البشري وتحفيز الطاقات الإبداعية وإن النموذج المقترح له تأثير إيجابي في تنمية الموارد البشرية في الجامعة، كما إن أهم المعوقات التي قد تواجه إدارة التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت من وجهة نظر العاملين هي ندرة الكوادر الإدارية والفنية المتخصصة في هذا النوع من التدريب وضعف برامج تدريب العاملين حول الوسائل التكنولوجية وكيفية استخدامها في الجامعة.

دراسة المطيري (2012)، عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، على عينة بلغ عددها 115 مدرساً، فقد توصلت إلى عدد من النتائج من أهمها أن المتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب هي إجادّة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، أما المتطلبات الخاصة بالبيئية التدريبية فتتمثل في توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة، وكان من أبرز المعوقات المالية للتدريب الإلكتروني هي ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني.

دراسة الغديان (2011)، حول المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة: وجهات نظر الموظفين والموظفات، على عينة بلغ عددها (153) موظف وموظفة يعملون في مؤسسات القطاع العام في مدينة الرياض، كان من أبرز نتائجها أن المتطلبات الأساسية الواجب توافرها في المدربين هي تمكن المدرب من مهارات استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته، وأن من أهم الخصائص الواجب توفرها في محتوى مقررات برامج التدريب الإلكتروني هي أن يكون هناك ارتباط وثيق بين أهداف المقرر التدريبي ومحتواه وأنشطته، وأهم الخصائص الواجب توافرها في بيئة التدريب الإلكتروني هي تجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال.

دراسة غلام (2008)، عن معوقات التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز، وقد شملت الدراسة ثلاث فئات: أعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات والإداريين والفنيين المختصين في مجال التعليم الإلكتروني. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن أهمها انخفاض انتشار تقنيات التعليم الإلكتروني، وعدم توافر كادر إداري مؤهل للتعامل مع التقنيات الحديثة، وعدم توفر حاسبات آلية في القاعات المرتبطة بالإنترنت، وقلة توفر التمويل اللازم لدعم برامج التعليم الإلكتروني مع جمود اللوائح والأنظمة، وغياب الأنظمة واللوائح المانحة للدرجات العلمية لطلاب وطالبات التعليم الإلكتروني وقلة عدد المختصين في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، وصعوبة الحصول على البرامج باللغة العربية.

دراسة بلفقيه (2006)، عن التدريب عن بُعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية والتي طبقت على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة والتي اشتملت على الموظفين الإداريات والأكاديميات ممن سبق لهم الاضطلاع بمهام إدارية، فقد توصلت إلى عدد من النتائج ومن أهمها وعي غالبية الموظفين بالتطور الحاصل في وسائل الاتصال وأجهزة الحاسب الآلي وشبكاتهما مما يجعل المؤسسات التعليمية والتدريبية تتجه إلى التدريب الإلكتروني. وإن من إيجابيات التدريب عن بعد مرونة وملاءمة الجدول الزمني للمستفيد، إضافة إلى توفير الوقت والمال وخاصة نفقات السفر والإقامة. كما إن هناك تخوفاً من أن يقع المتدرب ضحية للمراكز الوهمية وهذا من سلبيات التدريب عن بعد، كما إن هذا التدريب لا يصلح للدورات التي تعتمد على التطبيق العملي وتتطلب تفاعل مباشر بين المشاركين. وتبين وجود علاقة سلبية بين السن وسنوات الخبرة وبين الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الإدارة، فكلما كان السن أو سنوات الخبرة أقل، كان إمكانية الالتحاق ببرامج تدريبية أقل، في حين تؤكد النتائج على أن من أهم مميزات التدريب عن بعد عدم التقيد بأعمار المتدربين أو خبرتهم العلمية أو العملية كما هو حاصل في التدريب التقليدي.

دراسة العتيبي (2006)، عن معوقات التعلم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة التربويين، وقد شملت عينة الدراسة (420) من القيادات الرجالية والنسائية في مدينة الرياض، وكان من أهم نتائج الدراسة أن من أهم معوقات تطبيق التعلم الإلكتروني عدم توفر البنية التحتية وتدني جاهزية شبكة الاتصالات لتطبيق التعلم الإلكتروني.

دراسة Cedefop (2001)، والتي هدفت إلى التعرف على واقع استخدام التدريب الإلكتروني في التدريب في دول الاتحاد الأوروبي، وبلغت عينة الدراسة (653) منظمة أوروبية تعمل في مجال التدريب والتأهيل المهني، وكذلك المنظمات المنتجة لأدوات ومحتوى التدريب، وكان حوالي (80%) من العينة مهتمون ويستخدمون التعلم والتدريب الإلكتروني، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تلك المنظمات أكثر ميلاً للتدريب الإلكتروني والفصول الافتراضية من الاعتماد على التدريب بشكل تقليدي في قاعات التدريب، ويتفاوت استخدام التقنية في التدريب من منطقة إلى أخرى لكن النسبة لا تزال عالية، وجميع هذه المنظمات تحتوي على بيانات متكاملة للتدريب الإلكتروني.

الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة

يعد التدريب ذا أهمية عالية لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات، كما إنه يهيئ للموظف الحصول على معارف ومهارات جديدة تتطلّبها مهنته، أو التعرف على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكناً في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي يطمح إليه. ولقد حظي تدريب منسوبات الجامعة باهتمام إدارة الجامعة، ونلمس ذلك الاهتمام

من خلال إنشاء العديد من المراكز التدريبية في الجامعة ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر عمادة تطوير المهارات التي تعنى بالتدريب فقط، كما إنها تتعاون مع الجهات الدولية ذات الاختصاص في تطوير المهارات.

ومع التزايد المستمر في أعداد الموظفين الإداريات بالجامعة حيث بلغ عددهن (4925) موظفة (عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس، وحدة التقارير والمعلومات، 2017) موزعات على جهات الجامعة المتعددة، وفي ظل الحاجة المستمرة إلى دورات تدريبية تطويرية، وحيث قد يكتنف ذلك بعض الصعوبات في ظل استخدام الأنماط التدريبية التقليدية، ومن ذلك تعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من الموظفين وندرة الكفاءات المتخصصة في مجال تدريبهم وعدم اختيار الوقت المناسب لتنفيذ بعض البرامج التدريبية، ولكي تتغلب مراكز التدريب بجامعة الملك سعود على هذه المشكلات والصعوبات التي قد تواجه التدريب بوضعه الحالي وحتى تتواكب الوسائل مع الرؤى والأهداف لتنمية الموارد البشرية في المملكة بشكل عام وجامعة الملك سعود بشكل خاص، فأُن ذلك يتطلب استخدام أنماط تدريبية مساندة للنمط التقليدي في تدريب الموظفين والتي ستساهم في حل هذه المشكلات وتساعد على التغلب على صعوبات الزمان والمكان والتكلفة وغيرها وهذا ما قد يوفره تدريب الموظفين عن طريق التدريب الإلكتروني.

ومن هنا تنطلق هذه الدراسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرسة والمتدربة وبالبيئة التدريبية كي يكون التدريب الإلكتروني مسانداً بكفاءة أكثر للتدريب التقليدي في الجهات التدريبية ومعرفة ما قد يواجه من معوقات في التطبيق حتى يكون تطبيق التدريب عن بعد أكثر جودة وفعالية. ولهذا فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما هي متطلبات التدريب الإلكتروني وما مبررات استخدامه وما هي معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات في المدينة الجامعية للطالبات في جامعة الملك سعود؟

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما هي المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود؟
- 2- ما مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود؟
- 3- ما هي المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود؟

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من أن موضوع التدريب الإلكتروني بشكل عام أصبح موضوعاً مهماً ولقي الكثير من الاهتمام والتطبيق في كثير من القطاعات في المملكة العربية السعودية، إلا أن عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود اقتصر على التدريب المباشر لتدريب موظفات الإداريات، ومن خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني، اتضح أنه لم تُجر دراسة من هذا النوع على الموظفين الإداريات بالجامعات السعودية، مما يجعل لهذه الدراسة أهمية علمية وعملية بنتائجها وتوصياتها فالتدريب الإلكتروني اتجاه عالمي جديد في التدريب بدأت تأخذ به كثير من المؤسسات والشركات والوزارات لتدريب موظفيها في الدول المتقدمة وبعض الدول النامية، وجامعة الملك سعود من الجهات التي أولت تدريب موظفات اهتماماً كبيراً ورصدت له الميزانيات الكبيرة وهي أخذة في تبني الاتجاهات الحديثة فيه ولهذا كان من الضروري تبني هذا النوع من التدريب لمسايرة الاتجاهات العالمية الحديثة، بما يساعد في خفض تكلفة ضياع وقت العاملين، وتخفيض تكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، كما يمكنها الحصول على أفضل البرامج التدريبية عن طريق المشاركة مع جهات أخرى.

ومن المتوقع أن هذه الدراسة ستمد العمادة والمشرفات على البرامج التدريبية بنتائج قد تساهم في معرفة متطلبات تفعيل التدريب الإلكتروني والمعوقات التي تعترض المدربات والمتدربات عند تطبيقه، ولتحقيق رؤية العمادة

التي تنص على " أن تكون صرحاً رائداً ومتميزاً يقدم خدمات متكاملة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، والمعيدين، والطلاب، إضافة إلى القيادات الأكاديمية والإدارية، ومنسوبي جامعة الملك سعود من إداريين وفنيين" (<https://dsd.ksu.edu.sa/ar>).

أهداف الدراسة

- 1- التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود.
- 2- التعرف على مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود.
- 3- التعرف على معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفات الإداريات في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود.

تصميم الدراسة

في هذه الدراسة تم الاستعانة في الجزء الأول منها المتعلق بأدبيات الدراسة بمنهج البحث الوثائقي وذلك بمراجعة الكتب والدوريات والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع هذه الدراسة. أما فيما يتعلق بالجزء الميداني من الدراسة فقد تم الاستعانة بمنهج البحث الوصفي المسحي وذلك لقياس آراء عينة الدراسة من المدربات والمتدربات فيما يتعلق بمتطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني.

مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المدربات المتواجرات خلال فترة إعداد الدراسة في عمادة تطوير المهارات والبالغ عددهن (20) مدربة. وكذلك جميع الموظفات الإداريات بالمدينة لطالبات واللاتي يتدربن في هذه العمادة ضمن برامج تدريبية مختلفة والبالغ عددهن (4925). واستخدمت الباحثة أسلوب العينة بالمصادفة لاختيار عينة الدراسة. وقد تم توزيع (400) استبانة على المتدربات من الموظفات الإداريات، وكان عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل هو (384) استبانة، أي ما نسبته (80%) من عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسات المسحية. حيث قامت الباحثة بتصميم نموذجين للاستبانة لاستخدامهما في جمع البيانات الميدانية اللازمة للدراسة، أحدهما للمدربات (ملحق رقم 1) والأخرى للمتدربات (ملحق رقم 2)، صممت في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، وقد تم الاعتماد في تصميم استبانات الدراسة على الاستبانة المستخدمة في دراسة المطيري (2012). وكان هناك اختلاف بسيط بين أسئلة نموذجي الاستبانة بما يتناسب مع اختلاف عينتي الدراسة (المدربات والمتدربات). وقد تكونت الاستبانة من جزأين: الأول عن البيانات الأولية والتي تشتمل على (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية) أما الجزء الثاني تكون من عدد من العبارات بلغت (37) فقرة موزعة على ثلاثة محاور؛ المحور الأول تضمن متطلبات التدريب الإلكتروني، والمحور الثاني، تضمن مبررات استخدام التدريب الإلكتروني، أما المحور الثالث فتضمن معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والإدارية والمالية. وقد تم قياس الاستجابات عن طريق مقياس "ليكرت" ذي النقاط الخمس ويبدأ بالتدرج من (1) غير موافق بشدة إلى (5) موافق بشدة، وجاء مدى المقياس كما يوضحه الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)

توزيع فئات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.21 - 5.0

صدق وثبات أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة وظهورها في صورتها الأولية، تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس في كلية إدارة الأعمال وعمادة تطوير المهارات، وذلك للاسترشاد بأرائهم. وبناء على الاقتراحات

جدول رقم (2)
معاملات ارتباط بيرسون لمحاور الاستبانة
بالدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط
المتطلبات الخاصة بالمدرسة	**0.613
المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية	**0.701
الدرجة الكلية لمتطلبات التدريب الإلكتروني	**0.813
مببرات استخدام التدريب الإلكتروني	**0.713
المعوقات المالية للتدريب الإلكتروني	**0.806
المعوقات الفنية للتدريب الإلكتروني	**0.759
المعوقات الإدارية للتدريب الإلكتروني	**0.780
الدرجة الكلية لمعوقات التدريب الإلكتروني	**0.821

** عند مستوى (0.01)

والتعديلات التي أبداها المحكمون، تم إجراء التعديلات اللازمة حتى وصلت إلى صورتها النهائية، كما تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور بالدرجة الكلية للأداة كما توضح ذلك الجدول رقم (2) والذي يوضح أن جميع المحاور دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام اختبار "كرباخ ألفا" Cranbach's Alpha وقد بلغ معامل الثبات الكلي لاستبانة المدرجات (0.818)، أما استبانة المتدريبات فقد بلغ معامل الثبات الكلي له (0.843)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات).
- 3- الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

الدراسة الميدانية

أولاً - خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدولان 3، 4 خصائص عينة الدراسة.

ثانياً - آراء عينة الدراسة من المدرجات والمتدريبات حول متطلبات التدريب الإلكتروني

وفق الجدول رقم (5) يمكن القول إن المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المدرجات، على النحو التالي:

أولاً - المتطلبات الخاصة بالمدرسة

يبلغ المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالمدرسة (4.06)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المدرجات على المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني والخاصة بالمدرسة، ومن أبرز تلك المتطلبات إجابة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، وكذلك القدرة على تحميل الكتب إلكترونياً، إضافة إلى القدرة على تنزيل الكتب إلكترونياً، لتتمكن المتدريبات من تحميلها، والقدرة على التعامل مع المتدريبات إلكترونياً.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الغديان (2011)، ودراسة المطيري (2012) في أن إجابة تشغيل الحاسب الآلي من أهم متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرسة.

جدول رقم (4)

الخصائص الشخصية والوظيفية
لعينة الدراسة من المدرّبات

متغيرات الدراسة	التكرارات	النسبة المئوية
ماجستير	37	9.6
بكالوريوس	292	76.0
دبلوم	35	9.1
ثانوي	20	5.2
الإجمالي	384	100.0
أقل من 30 سنة	130	33.9
30-35 سنة	161	41.9
35-40 سنة	67	17.4
أكبر من 40 سنة	26	6.8
الإجمالي	384	100.0
أقل من 5 سنوات	174	45.3
5-10 سنوات	170	44.3
أكثر من 10 سنوات	40	10.4
الإجمالي	384	100.0
المرتبة الرابعة فأقل	47	12.2
المرتبة 5-6	187	48.7
المرتبة السابعة فأكثر	150	39.1
الإجمالي	384	100.0
نعم	382	99.5
لا	2	0.5
الإجمالي	384	100.0
5 دورات فأقل	130	34.0
6-10 دورات	196	51.3
أكثر من 10 دورات	56	14.7
الإجمالي	382	100.0

ثانياً - المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية

يبلغ المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية (3.82)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المدرّبات على المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني والخاصة بالبيئة التدريبية، ومن أبرز تلك المتطلبات (وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وكذلك توفر وحدة خاصة بالتدريب الإلكتروني، إضافة إلى تجهيز البنية التحتية لخدمات الاتصالات وشبكات المعلومات، ووجود أستاذات قادرات على

جدول رقم (3)

الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من المدرّبات

متغيرات الدراسة	التكرارات	النسبة المئوية
دكتوراه فما فوق	4	20.0
ماجستير	8	40.0
بكالوريوس	8	40.0
الإجمالي	20	100.0
أقل من 30 سنة	3	15.0
30-35 سنة	6	30.0
35-40 سنة	8	40.0
أكبر من 40 سنة	3	15.0
الإجمالي	20	100.0
أقل من 5 سنوات	6	30.0
5-10 سنوات	9	45.0
أكثر من 10 سنوات	5	25.0
الإجمالي	20	100.0
نعم	16	80.0
لا	4	20.0
الإجمالي	20	100.0

جدول رقم (5)

آراء عينة الدراسة من المدرّبات حول المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري
1	أجيد تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته.	4.55
2	أستطيع تحميل الكتب إلكترونياً.	4.40
3	أستطيع تنزيل الكتب إلكترونياً، لتتمكن المدرّبات من تحميلها.	4.20
4	أستطيع التعامل مع المدرّبات إلكترونياً.	4.15
5	أجيد التعامل مع مختلف البرامج الموجهة للتدريب.	4.10
6	أجيد التعامل مع مختلف أنظمة تشغيل الحاسب الآلي.	4.05
7	لدي موقع على شبكة الإنترنت.	3.00
	المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالمدرّبة	4.06
1	يوجد فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة.	3.90
2	تتوفر وحدة خاصة بالتدريب الإلكتروني.	3.75
3	تم تجهيز البنية التحتية لخدمات الاتصالات وشبكات المعلومات.	3.60
4	يوجد أستاذات قادرات على التخطيط للتدريب الإلكتروني.	3.60
5	توجد مكتبة غنية بالكتب الإلكترونية.	3.45
6	يوجد فنيات لتصميم العروض الإلكترونية.	3.10
	المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية	3.57
	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.82

التخطيط للتدريب الإلكتروني)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الغديان (2011) والتي توصلت إلى أن تجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال من أهم المتطلبات الأساسية الواجب توافرها في بيئة التدريب الإلكتروني، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (2012) والتي توصلت إلى

جدول رقم (6)

آراء عينة الدراسة من المتدربات حول المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري
1	أجيد تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته.	4.73 0.56
2	أجيد التعامل مع مختلف أنظمة تشغيل الحاسب الآلي.	4.33 0.74
3	أستطيع تنزيل الكتب إلكترونياً.	4.16 0.98
4	أجيد التعامل مع مختلف البرامج الإلكترونية الموجهة للتدريب.	4.14 0.92
5	أستطيع التعامل مع المدربات إلكترونياً.	4.13 0.89
	المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالمدربة	4.30 0.64
1	يوجد فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة.	4.41 0.77
2	يوجد في الجامعة بنية تحتية جيدة لخدمات الاتصالات وشبكات المعلومات.	4.15 0.80
3	تتوفر وحدة خاصة بالتدريب الإلكتروني في الجامعة.	3.92 0.97
4	توجد مكتبة غنية بالكتب الإلكترونية.	3.52 1.00
	المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية	4.00 0.61
	المتوسط الحسابي العام للمحور	4.15 0.48

للتدريب الإلكتروني والخاصة بالمدربة، ومن أبرز تلك المتطلبات (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، وكذلك إجادة التعامل مع مختلفة أنظمة تشغيل الحاسب الآلي، إضافة إلى القدرة على تنزيل الكتب إلكترونياً، وإجادة التعامل مع مختلف البرامج الإلكترونية الموجهة للتدريب).

ثانياً - المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية

يبلغ المتوسط الحسابي العام للمتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية (4.0)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المتدربات على المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني والخاصة بالبيئة التدريبية، ومن أبرز تلك المتطلبات (وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وكذلك وجود بنية تحتية جيدة في الجامعة لخدمات الاتصالات وشبكات المعلومات، إضافة إلى توفر وحدة خاصة بالتدريب الإلكتروني في الجامعة). وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الغديان (2011م) والتي توصلت إلى أن تجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال من أهم المتطلبات الأساسية الواجب توافرها في بيئة التدريب الإلكتروني، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (2012) والتي توصلت إلى أن توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة من متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.

ثالثاً - آراء عينة الدراسة من المدربات والمتدربات حول مبررات استخدام التدريب الإلكتروني.

جدول رقم (7)

آراء عينة الدراسة من المدربات حول مبررات استخدام التدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري
1	ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه.	4.50 0.69
2	حاجة المتدربات في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل.	4.40 0.75
3	التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.	4.30 0.73
4	المساهمة في الحفاظ على أوقات العمل للمتدربات.	4.00 1.08
5	الزيادة الكبيرة في أعداد الموظفين.	3.90 1.02
	المتوسط الحسابي العام للمحور	4.22 0.63

فيما يتعلق بآراء عينة الدراسة حول مبررات استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات، ووفق جدول رقم (7)، بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.22)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة من المدربات على مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني، ومن أبرز تلك المبررات (ضرورة مواكبة التطور

جدول رقم (8)

آراء عينة الدراسة من المتدربين حول مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه.	4.49	0.65
42	التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.	4.40	0.72
3	حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهم من مشكلات بشكل عاجل.	4.32	0.74
4	المساهمة في الحفاظ ع أوقات العمل للمتدربين.	4.15	0.88
5	الزيادة الكبيرة في أعداد الموظفين.	4.11	0.93
	المتوسط الحسابي العام للمحور	4.29	0.59

المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهم من مشكلات بشكل عاجل، إضافة إلى التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب).

فيما يتعلق بآراء عينة الدراسة حول مبررات استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين

بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.29)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة من المتدربين على مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني، ومن أبرز تلك المبررات (ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، إضافة إلى حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهم من مشكلات بشكل عاجل).

رابعاً - آراء عينة الدراسة من المدربات والمتدربات حول معوقات استخدام التدريب الإلكتروني

جدول رقم (9)

ترتيب المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات

م	المتطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المعوقات الإدارية	3.59	0.59
2	المعوقات المالية	3.33	0.57
3	المعوقات الفنية	3.08	0.67
	المتوسط الحسابي العام	3.33	0.41

فيما يتعلق بآراء عينة الدراسة حول معوقات استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات، وفق الجدول رقم (9) نلاحظ أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة من المدربات على المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات بمتوسط عام (3.33)، حيث تأتي المعوقات الإدارية بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (3.59)، يليها المعوقات المالية بمتوسط عام (3.33)، وفي الأخير تأتي المعوقات الفنية بمتوسط عام (3.08).

أولاً - المعوقات المالية

وفق الجدول رقم (10) يبلغ المتوسط الحسابي العام للمعوقات المالية (3.33)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد عينة الدراسة من المدربات على المعوقات المالية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين، ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

- 1- ضعف الحوافز المادية لتشجيع المدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.
- 2- ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.
- 3- ارتفاع تكاليف شراء البرامج التدريبية.
- 4- ارتفاع تكاليف صيانة أجهزة الحاسب الآلي.
- 5- ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت.
- 6- ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة غلام (2008) والتي توصلت إلى أن قلة توفر التمويل اللازم لدعم برامج التعليم الإلكتروني من معوقات التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (2012) والتي توصلت إلى أن ضعف المخصصات المالية من المعوقات المالية للتدريب الإلكتروني.

ثانياً - المعوقات الفنية

جدول رقم (10)
آراء عينة الدراسة من المدربات حول المعوقات التي قد تواجه
استخدام التدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري
المعوقات المالية:		
1	ضعف الحوافز المادية لتشجيع المدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	4.05 0.83
2	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.	3.55 0.69
3	ارتفاع تكاليف شراء البرامج التدريبية.	3.55 0.94
4	ارتفاع تكاليف صيانة أجهزة الحاسب الآلي.	3.20 0.95
5	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت.	2.95 1.15
6	ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي.	2.65 0.75
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات المالية	3.33 0.57
المعوقات الفنية:		
1	ضعف الاتصال بشبكات الإنترنت.	3.45 1.28
2	عدم وجود شبكات داخلية.	3.10 1.07
3	عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال.	3.10 0.97
4	عدم وجود دعم فني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	3.05 1.00
5	البرامج المتوافرة غير ملائمة للتدريب الإلكتروني.	3.00 0.97
6	أجهزة الحاسب الآلي المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني.	2.95 0.76
7	عدم وجود دعم فني لأجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	2.90 0.79
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات الفنية	3.08 0.67
المعوقات الإدارية:		
1	عدم تشجيع جهات التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني.	3.70 0.98
2	قلة إقبال المدربات على التدريب الإلكتروني.	3.70 0.80
3	المتدربات لا يفضلن التدريب الإلكتروني.	3.65 0.99
4	لا تهتم جهات التدريب بإعداد المدربين إلكترونياً.	3.55 0.83
5	لا تلي جهات التدريب احتياجات المدربين في استخدام التدريب الإلكتروني.	3.50 0.89
6	عدم معرفة جهات التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني.	3.45 0.89
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات الإدارية	3.59 0.59
	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.33 0.41

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.08)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد عينة الدراسة من المدربات على المعوقات الفنية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات، ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

- 1- ضعف الاتصال بشبكات الإنترنت.
- 2- عدم وجود شبكات داخلية.
- 3- عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال.
- 4- عدم وجود دعم فني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.
- 5- البرامج المتوافرة غير ملائمة للتدريب الإلكتروني.
- 6- أجهزة الحاسب الآلي المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني.
- 7- عدم وجود دعم فني لأجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العتيبي (2006) والتي توصلت إلى أن تدني جاهزية شبكة الاتصالات لتطبيق التعلم الإلكتروني من معوقات التعلم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً - المعوقات الإدارية

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.59)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المدربات على المعوقات الإدارية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات، ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

- 1- عدم تشجيع جهات التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني.
- 2- قلة إقبال المدربات على التدريب الإلكتروني.
- 3- المتدربات لا يفضلن التدريب الإلكتروني.
- 4- لا تهتم جهات التدريب بإعداد المدربين إلكترونياً.

جدول رقم (11)
ترتيب المعوقات التي قد تواجه استخدام
التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين

م	المتطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المعوقات المالية	3.66	0.80
2	المعوقات الإدارية	3.61	0.86
3	المعوقات الفنية	2.94	0.85
	المتوسط الحسابي العام	3.40	0.63

جدول رقم (12)
آراء عينة الدراسة من المتدربين
حول المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات المالية:			
1	ضعف الحوافز المادية لتشجيع المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	3.90	0.98
2	ارتفاع تكاليف شراء البرامج التدريبية.	3.85	0.91
3	ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي.	3.58	1.03
4	ارتفاع تكاليف صيانة أجهزة الحاسب الآلي.	3.56	1.01
5	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت.	3.44	1.07
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات المالية	3.66	0.80
المعوقات الفنية:			
1	ضعف الاتصال بشبكات الإنترنت.	3.21	1.15
2	البرامج المتوافرة غير ملاءمة للتدريب الإلكتروني.	3.18	0.97
3	أجهزة الحاسب الآلي المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني.	3.07	1.10
4	عدم وجود شبكات داخلية.	2.87	1.12
5	عدم وجود دعم فني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	2.83	1.11
6	عدم وجود دعم فني لأجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	2.74	1.13
7	عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال.	2.67	1.06
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات الفنية	2.94	0.85
المعوقات الإدارية:			
1	عدم تشجيع جهات التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني.	3.70	1.03
2	عدم معرفة جهات التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني.	3.59	1.06
3	لا تلبي جهات التدريب احتياجات المدربين في استخدام التدريب الإلكتروني.	3.58	1.03
4	قلة إقبال المتدربين على التدريب الإلكتروني.	3.57	1.09
	المتوسط الحسابي العام للمعوقات الإدارية	3.61	0.86
	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.40	0.63

5- لا تلبي جهات التدريب احتياجات المدربين في استخدام التدريب الإلكتروني.

6- عدم معرفة جهات التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني.

فيما يتعلق بآراء عينة الدراسة حول معوقات استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين، فيتضح من خلال الجدول رقم (11) أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة من المتدربين على المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات بمتوسط عام (3.40)، حيث تأتي المعوقات المالية بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (3.66)، يليها المعوقات الإدارية بمتوسط عام (3.66)، وفي الأخير تأتي المعوقات الفنية بمتوسط عام (2.94).

ويتضمن الجدول رقم (12) المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين، وذلك وفق التالي:

أولاً- المعوقات المالية

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.66)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المتدربين على المعوقات المالية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين، ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

1- ضعف الحوافز المادية لتشجيع المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.
2- ارتفاع تكاليف شراء البرامج التدريبية.

3- ارتفاع تكاليف شراء أجهزة الحاسب الآلي.

4- ارتفاع تكاليف صيانة أجهزة الحاسب الآلي.

5- ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة غلام (2008) والتي توصلت إلى أن قلة توفر التمويل اللازم لدعم برامج التعليم الإلكتروني من معوقات التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية.

كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة المطيري (2012) والتي توصلت إلى أن ضعف المخصصات المالية من المعوقات المالية للتدريب الإلكتروني.

ثانياً- المعوقات الفنية

يبلغ المتوسط الحسابي العام (2.94)، وهذا يدل على أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد عينة الدراسة من المتدربين على المعوقات الفنية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني، ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

- 1- ضعف الاتصال بشبكات الإنترنت.
- 2- البرامج المتوافرة غير ملائمة للتدريب الإلكتروني.
- 3- أجهزة الحاسب الآلي المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني.
- 4- عدم وجود شبكات داخلية.
- 5- عدم وجود الدعم الفني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.
- 6- عدم وجود الدعم الفني لأجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في التدريب الإلكتروني.
- 7- عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العتيبي (2006)، والتي توصلت إلى أن تدني جاهزية شبكة الاتصالات لتطبيق التعلم الإلكتروني هي من أهم معوقات التعلم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً - المعوقات الإدارية

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.61)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المتدربين على المعوقات الإدارية التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات.

ويمكن ترتيب أبرز تلك المعوقات من وجهة نظر عينة الدراسة حسب نتائج الدراسة وفق التالي:

- 1- عدم تشجيع جهات التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني.
- 2- عدم معرفة جهات التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني.
- 3- لا تلي جهات التدريب احتياجات المدربين في استخدام التدريب الإلكتروني.
- 4- قلة إقبال المتدربين على التدريب الإلكتروني.

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة من المدربين والمتدربين على متطلبات التدريب الإلكتروني، ومن أبرز تلك المتطلبات (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، ووجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة).
- 2- أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة من المدربين على مبررات استخدام مدخل التدريب الإلكتروني، ومن أبرز تلك المبررات (ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل، إضافة إلى التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب).
- 3- أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة من المتدربين على مبررات استخدام مدخل التدريب

الإلكتروني، ومن أبرز تلك المبررات (ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، إضافة إلى حاجة المتدربين في الحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات بشكل عاجل).

4- أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة من المدربات على المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات العاملات في مجال التدريب، حيث تأتي المعوقات الإدارية بالمرتبة الأولى، يلها المعوقات المالية، وفي الأخير تأتي المعوقات الفنية.

5- أن هناك حيادية بين الموافقة والرفض بين أفراد الدراسة من المتدربات على المعوقات التي قد تواجه استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب الموظفين الإداريات العاملات في مجال التدريب، حيث تأتي المعوقات المالية بالمرتبة الأولى، يلها المعوقات الإدارية، وفي الأخير تأتي المعوقات الفنية.

وفي ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج، وانطلاقاً من أهمية تدريب الموارد البشرية، وتوافقاً مع رؤية الملكة العربية السعودية في تطوير الموارد البشرية وتيسير أساليب جديدة في التدريب في عمادة تطوير المهارات في المدينة الجامعية للطالبات بجامعة الملك سعود؛ تُعنى بتوظيف تقنية الإنترنت في تدريب الأفراد عن بُعد مع تخطي قيود الزمان والمكان بما يجعل تقدمهم في التدريب مبنياً على سرعتهم في الفهم والاستيعاب والتطبيق بحيث تستجيب هذه التقنية للفروق الفردية والثقافية والاجتماعية بين المتدربين، فإن الدراسة توصي بالتالي:

1- إنشاء وحدة للتدريب الإلكتروني في مراكز التدريب، تُعنى بكافة متطلبات التدريب الإلكتروني ومقوماته؛ والتي من أبرزها: إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة.

2- تخصيص ميزانية خاصة بالتدريب الإلكتروني في مراكز التدريب؛ لتوفير التمويل اللازم لدعم برامج التدريب الإلكتروني في العمادة.

3- تشجيع مراكز التدريب للمدربات والمتدربات على استخدام التدريب الإلكتروني، وإبراز أهميته والحاجة الملحة له، والتوجيه باستخدامه وفق إليه مدروسة بما يتضمن التوافق مع موضوع الدورة التدريبية ومتطلباتها وفق الأساليب العلمية للتدريب الإلكتروني.

4- إجراء تقييم دوري للدورات التدريبية المقامة عن بعد وفق أهداف الدورة، وقياس أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للمتدربات.

5- إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة على نطاق أوسع للجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية؛ للتوصل إلى نتائج أشمل لمتطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني.

6- إجراء دراسات لقياس مدى تأثير تطبيق التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في جامعة الملك سعود وكذلك الجهات الحكومية الأخرى.

7- إجراء دراسات لقياس مدى إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في جهات التدريب بالجامعات والجهات الحكومية الأخرى.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- إطميزي، جميل أحمد. (2007). "التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين"، المؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات وتحديات. رام الله، خلال الفترة 17 و18 ديسمبر.
- بلفقيه، مها محمد علوي. (2006). «التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- توفيق، عبد الرحمن. (2003). *التدريب عن بُعد*. (ط2)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- جامعة الملك سعود، عمادة أعضاء هيئة التدريس والموظفين، إدارة الخدمات الإلكترونية، وحدة التقارير والمعلومات. (2017). [/https://dfpa.ksu.edu.sa](https://dfpa.ksu.edu.sa) 2017/8/12.
- الحريش، جاسر سليمان. (2004). «تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في التعليم والتدريب الإلكتروني»، المؤتمر التقني الثالث المقام في الفترة من 11 إلى 15 ديسمبر، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض.
- حسن، شوقي محمد. (2009). «التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية»، مجلة التعليم الإلكتروني، ع (4). أغسطس.
- الخطيب، أحمد محمود. (1999). *التعليم العالي عن بُعد*. الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- دويكات، معروف؛ والأسمر، معاذ. (2007). *بحث مقدم إلى مؤتمر اقتصادات المعرفة*. فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- رشيد، مازن فارس. (2009). *إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية*. الرياض: العبيكان للنشر والتوزيع.
- رؤية المملكة 2030. <http://vision2030.gov.sa>. (2016/10/3)
- الزنقي، حنان سليمان. (2011). *التدريب الإلكتروني*. عمان، الأردن: دار المسيرة
- السيد، محمد آدم. (2004). «تقنيات التدريب عن بُعد»، المؤتمر والمعرض التقني الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: الرياض.
- الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم. (1991). *أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية*. الرياض: دار ثقيف للنشر.
- صيام، محمد وحيد. (2005). «التعليم عن بعد كأحد نماذج التعليم العالي وبعض مجالات ضبط الجودة النوعية في أنظمتنا»، المؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعي"، 11 إلى 13 أبريل، جامعة البحرين: المنامة.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2009). *إعداد وتدريب المعلمين*. عمان: دارين الجوي.
- الطالب، هشام يحيى. (2006). *دليل التدريب القيادي*. لبنان: الدار العربية للعلوم.
- الطعاني، حسن أحمد. (2007). *التدريب: مفهومه وفعالياته*. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- طنطاوي، محمد محمد. (2001). «مشروع الجامعة المصرية للتعليم عن بعد التشخيص ومتطلبات النجاح في ضوء بعض الخبرات السابقة»، مجلة كلية التربية، ع (27)، جامعة الزقازيق.
- عبد الكريم، سعد خليفة. (2006). «القضايا النظرية المستجدة في مجالات تكنولوجيا التعليم والتعليم عن بعد وكيفية توظيف بعضها في إثراء النظام التعليمي بسلطنة عمان»، المؤتمر الدولي للتعليم عن بُعد، 27-29 مارس، مسقط.
- عبدربه، عاصم عبد الوهاب. (2004). «اقتصادات التعليم عن بُعد»، الاجتماع الثاني عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية، 11 - 13 ديسمبر، مسقط، عمان.

- العتيبي، نايف عبد الرحمن. (2006). «معوقات التعليم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القادة التربويين»، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: جامعة مؤتة.
- عساف، عبلة. (2016). *مراحل تصميم التدريب الإلكتروني*. http://www.qou.edu/newsletter/no_2/2016/10/etraining.jsp24
- عمادة تطوير المهارات. (2016). <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/vision>. (2016/9/15).
- العلي، أحمد عبد الله. (2005). *التعليم عن بُعد*. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- الغامدي، سعيد صالح. (2003). *في بيتنا جامعة تكنولوجيا التعليم عن بُعد*. جدة: مكتبة المأمون للنشر.
- الغديان، عبد المحسن عبد الرزاق. (2011). «المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة: وجهات نظر الموظفين والموظفات»، المؤتمر الدولي الثاني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد. الرياض: وزارة التعليم العالي.
- غلام، كميليا محمد علي حمزة. (2008). «معوقات التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية بالتطبيق على جامعة الملك سعود»، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- القرني، نوال علي. (2013). «برنامج تدريبي إلكتروني مقترح لتنمية مهارات تصميم وإنتاج ملف الإنجاز الإلكتروني E-Portfolio لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة جدة»، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ع41. ص ص: 145: 176.
- كردي، أحمد. (2011). *مبادئ عملية التدريب الإداري*. <http://kenanaonline.org/posts/3321166>. 2016/9/
- المطرفي، سالم. (2005). «نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية». رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- المطيري، حمد بن محيا. (2012). «متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين»، رسالة ماجستير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- الموسوي، علي شرف. (2010). «التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي»، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب. الرياض: جامعة الملك سعود.
- الموسوي، علاء محمد. (2008). «متطلبات تفعيل التعليم الإلكتروني»، الملتقى الأول للتعليم الإلكتروني.
- ناصر مسعود حسن؛ وذو الكفلي عبد الغني. (2014). «إدارة التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة سبها الليبية»، رسالة ماجستير منشورة، ماليزيا: جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- نشوان، يعقوب حسين. (2004). *إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح*. عمان: دار الفرقان.
- الياور، عفاف صالح. (2005). *التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- يمانى، هناء عبد الرحيم. (2006). «التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي»، ملتقى التدريب والتنمية. الرياض: الجمعية السعودية للإدارة.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Cedfop. (2001). *E-Learning and Training in Europe: A Survey into the Use of e-learning in Training and professional Development in the European Union*, ERIC: ED464252.
- Kahan, B. (2002). "Dimensions of E-learning", *Educational Technology Journal*. Vol. 142.

Electronic Training (Distance Training): Its Justifications, Requirements and its Obstacles: Applied Study on a Sample of Trainers and Trainees

Ghzayel Saad Al-Eissa

Assistant professor

Afnan Mohamed Al-Omran

Master of Public Administration

Department of Public Administration

College of Business Administration

King Saud University

ABSTRACT

This study aimed to identify the requirements and justifications and obstacles of electronic training from the point of view of trainers and the trainee in the Deanship of Skills Development at King Saud University, biased on the descriptive survey. It was applied in the first semester of the academic year 1437/1438AH. The survey was conducted on a sample of (20) trainer and (384).

The researcher used the questionnaire as a tool to collecting information. The study has reached a number of conclusions and recommendations the most important of which: the approval of trainers and trainees on the most requirements for electronic training is proficiency in running computer and peripherals and a team that provides technical support when needed. The most important justification for electronic training is the need to keep up with the development of knowledge, technical progress and prepare individuals to deal with it, the need of trainees to get training information to address urgent problems they may face in their way, as well as the development of techniques and the need to integrate them in training processes. It was also found that the obstacles that may face the electronic training were the administrative obstacles ranked from the point of view of trainers, and financial constraints from the point of view of trainees.

The results of the study indicated that there were no statistically significant differences between the average responses of the study members about the specific requirements (trainers/trainees) as well as the obstacles that may face using the electronic training. However, there are statistically significant differences between the average responses of the study members about the specific requirements for the training environment, depending on whether they are trainers or trainees for the benefit of trainees.

The study recommends taking care of university's infrastructure of computers and Internet networks, in order to use electronic training. As well as create electronic training unit within the Deanship of Skills Development and allocation of budget for electronic training. It also recommends that studies be conducted to measure the extent to which to electronic training can be applied in the training facilities of universities and other government agencies.

Keywords: *E-training, Distance Training, Skills Development, E-training Requirements, E-training Constraints.*