



المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد

إعداد

سعد بن عبدالله محمد العمر

طالب دكتوراه بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد

إعداد

سعد بن عبدالله محمد العمر

طالب دكتوراه بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الملخص

هدفت الدراسة للكشف عن المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، والحلول المقترحة للتغلب على هذه المشكلات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، مستخدمًا أداة الاستبانة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٥٢٥١١٠) معلمًا ومعلمة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (٤٠٧) معلمًا ومعلمة، وقد بينت أبرز نتائج الدراسة أن المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد كانت بدرجة كبيرة، وأن أبرز هذه المشكلات الإدارية تمثلت في ضعف آليات متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب، وصعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المعلمين والمعلمات في البرامج التدريبية عن بعد، كما تمثلت أبرز المشكلات الفنية في عدم توافر الدعم الفني المباشر لحل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات، و صعوبة التسجيل في بعض البرامج التدريبية عن بعد لزيادة الطلب عليها عبر الموقع، كما أوضحت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (الجنس - عدد سنوات الخبرة)، وكان من أبرز الحلول المقترحة هو إقامة برامج التدريب عن بعد في أوقات مختلفة لمناسبة الجميع، وتجهيز وحدات الدعم المباشر لحل المشكلات التقنية، وتوفير أجهزة حواسيب محمولة بأسعار رمزية للعاملين في التعليم.

الكلمات المفتاحية: المشكلات الإدارية، المشكلات الفنية، برامج التدريب عن بعد.

Abstract

The study aimed to uncover the administrative and technical problems facing male and female teachers of the Kingdom of Saudi Arabia in the distance training programs, and the proposed solutions to overcome these problems, and the study adopted the Descriptive Survey Approach, using the questionnaire tool, and the study population consisted of all the teachers (of both genders) of the Kingdom of Saudi Arabia, who are in total (525110) teachers, and the study sample covered (407) teachers, and the most prominent results of the study showed that most of the problems facing Saudi male and female teachers in distance training programs were, to a large extent, the administrative and technical problems.

The most prominent of these administrative problems were poor mechanisms for following up suggestions in training centers, and the difficulty of interaction level assessment of teachers in distance training programs.

The most outstanding technical problems were the lack of direct technical support to solve the problems facing teachers of both genders, and the difficulty of registration in some distance training programs due to the increasing demand for them on the website, and the study also indicated that there are no statistically significant differences between the study sample individuals due to variables (gender – years of experience).

Among the most outstanding solutions proposed were the establishment of distance training programs at different times to suit everyone, equipping direct support units to solve technical problems, and providing portable computers at nominal prices for education workers.

Key Words: Administrative problems, Technical problems, Distance Training.

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً معرفياً وتقنياً متسارعاً، ومواكبة لهذا التطور لابد من إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته، ولأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية بإعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفة التربية تكمن في تهيئة المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع والإرتقاء بالمستوى التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز.

ويحظى تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأهمية كبيرة، فهو عملية ضرورية لمواكبة المستجدات التربوية والتعليمية والتقنية، وينطلق من تحديد الإحتياجات التدريبية والفئات المستهدفة، والأهداف المنشودة والمخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الإحتياجات، وبعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي بعملية التقويم، لتحديد مخرجات عملية التدريب، والإستفادة من هذا التقويم في تخطيط البرامج التدريبية اللاحقة. (آل شويطر، ٢٠٠٩م، ص ٧٣)

ويُعد التدريب عن بعد نمط من الأنماط التي تسهم في سد الفجوات التدريبية الناشئة عن عدم كفاية الأسلوب التدريبي، واستغلال التقنيات الحديثة في نقل المعرفة، وتحقيق العدالة في منح فرص تدريب متكافئة عبر أرجاء الوطن لأكبر عدد من المتدربين. (رسالة معهد الإدارة، ١٤٢٧هـ، ص ٣٩)

فقد أصبح التدريب عن بعد من الأمور التي تهتم بها كثير من المؤسسات التعليمية والتدريبية كالمعاهد والجامعات ومراكز التدريب، وذلك مع التقدم العلمي الهائل الذي يشهده العالم اليوم خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات وزيادة استخدام التقنيات الحديثة في التدريب. (ابو النصر، ٢٠١٧م، ص ١٥)

كما يُعد سبيل للتغلب على مشكلات التدريب التقليدي، وذلك من خلال استخدام أجهزة الحاسب الآلي وشبكات الأنترنت والهاتف المحمول وتطبيقات التدريب والمنصات والبريد الإلكتروني، بهدف إيصال الخدمات التدريبية للمتدربين أينما كانوا، وتلبية حاجاتهم التدريبية وتطوير مهاراتهم، وتحقيق النمو المهني.

مشكلة الدراسة:

مواكبة للتغيرات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة في كافة مجالات الحياة، والنمو الكبير في مجالات التعليم والتدريب، مما يستوجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية أن تواجه هذا التحدي. (خليل، ٢٠١٧م، ص ١٣١)

ونظرًا لأهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، للإرتقاء بمستوى المعلم ومساعدته على مواجهة المشكلات التي قد تواجهه أثناء عمله، وبالتالي رفع كفاءته الأدائية في مجال مهنته إلى أقصى حد يمكن تحقيقه لأحسن عائد وأفضل مردود. (المهدي، ٢٠١٠، ص ٣)

وتحقيقًا لشمولية التدريب في كل مدرسة وإدارة ومدينة وقرية في بلد مترامي الأطراف الجغرافية بمساحة المملكة العربية السعودية الشاسعة. (العسلي والعجلوني، ٢٠١٠م)

ولإتاحة فرصة حصول المعلمين والمعلمات على البرامج التدريبية من جميع إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية، والإستفادة من الخبرات المختلفة، ونظرًا لأهمية تطوير هذه البرامج التدريبية المقدمة من إدارات التعليم ومن المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي، جاءت أهمية هذه الدراسة للتعرف على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد.

وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- (١) ما المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟
- (٢) ما المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟
- (٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في تحديد المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تعزى لمتغير (الجنس - عدد سنوات الخبرة)؟
- (٤) ما الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد.
- (٢) التعرف على المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد.
- (٣) التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في تحديد المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تعزى لمتغير (الجنس - عدد سنوات الخبرة).
- (٤) التعرف على الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

(١) تأتي هذه الدراسة مواكبة للتوجه الحالي في المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومراكز التدريب التربوي نحو تقديم برامج التدريب عن بعد.

(٢) قد تفيد هذه الدراسة القائمين والمسؤولين عن برامج التدريب في المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومراكز التدريب التربوي، في التعرف على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، والحلول المقترحة.

(٣) قد تفيد نتائج هذه الدراسة، ومقترحاتها البحثية الباحثين لتقديم بحوث جديدة في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تم تحديدها فيما يلي:

الحدود المكانية:

عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية:

طبقت الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٤٢ هـ.

الحدود الموضوعية:

تحديد المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، والحلول المقترحة للتغلب على هذه المعوقات.

مصطلحات الدراسة:

تم تحديد أهم المصطلحات فيما يلي:

المشكلات الإدارية (Administrative problems):

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة المعوقات التي تتعلق بإدارة وتخطيط ومتابعة برامج التدريب عن بعد, وتعيق تحقيق أهداف هذه البرامج أو بعضها.

المشكلات الفنية (Technical problems):

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة المعوقات التي تتعلق بالعوامل التقنية والعروض والدعم الفني والاتصال وشبكات الإنترنت والأجهزة والتي قد تعيق برامج التدريب عن بعد في تحقيق أهدافها أو بعض منها.

التدريب عن بعد (Distance Training):

يُعرفه أبو النصر (٢٠١٧م, ص ١٠١) بأنه تدريب إلكتروني فيه يحدث تهيئة بيئية تفاعلية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة, وذلك في أقل وقت وجهد, من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان.

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: تلك الخبرات والأنشطة المقدمة من الإدارات ومؤسسات التدريب لتطوير أداء العاملين ومهاراتهم وتوسيع مداركهم وزيادة إنتاجيتهم, وذلك دون التقيد بمكان من خلال وسائل التواصل الحديثة وشبكات الإتصال والإنترنت.

الإطار النظري, والدراسات السابقة:

يُعتبر التدريب إحدى المحاور الضرورية لعملية التنمية المهنية والتطوير, فهو أحد الأدوات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية وتطوير الفاعلية الكاملة, ومن أهم أساليه هو التدريب عن بعد والذي يعتمد على استخدام وتوظيف مختلف وسائل

وتقنيات الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في تقديم البرامج التدريبية للمتدربين عن بعد لإكساب وتنمية المعارف والمهارات بشكل مرن وميسر في كل زمان ومكان ضمن ترتيبات تنظيمية وإدارية. (أبو النصر, ٢٠١٧م, ص ١٦)

أهمية التدريب عن بعد:

يلخص الياور (١٤٢٦هـ, ص ١١٨) والحسين (٢٠١٤م, ص ١٠٥) أهمية التدريب عن بعد فيما يلي:

- ١) تكلفة التدريب عن بعد أقل من التدريب في القاعات التدريبية.
- ٢) التواصل والتفاعل بين المتدربين والمدرسين, ونقل الخبرات والمعارف مع نظرائهم على اختلاف مواقعهم الجغرافية.
- ٣) حرية المتدربين في اختيار موضوع التدريب, والوسيلة التدريبية الملائمة, والوقت المناسب.
- ٤) يحتفظ التدريب عن بعد باستجابات المتدربين, الأمر الذي يزودهم بمستوى أدائهم المستقبلي.
- ٥) تمكن المتدربين من الحوار وجه لوجه مع المدرسين أو نظرائهم المتدربين.

أهداف التدريب عن بعد:

- تسعى برامج التدريب عن بعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها:
- ١) تحقيق تكافؤ الفرص التدريبية بين الأفراد بغض النظر عن ظروفهم الشخصية والعائلية والوظيفية والاجتماعية والإقتصادية.
 - ٢) توفير مصادر تدريبية متعددة ومتنوعة وبمرونة كافية مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين.
 - ٣) استثمار تقنيات التدريب الحديثة والمتجددة ووسائل الإتصال المعاصرة في تنفيذ البرامج التدريبية.

- ٤) استثمار المختبرات الافتراضية في الحالات التي يصعب أو يستحيل تنفيذ التدريب فيها من خلال المختبرات التقليدية.
- ٥) سد النقص الناتج عن عدم توفر المدرب الكفاء في بعض مجالات التدريب.
- ٦) خفض كلفة التدريب وبخاصة عند تلبية الإحتياجات التدريبية لعدد كبير من المتدربين. (راشد, ٢٠٠٨م, ص ص ٢٠٠-٢٠١)
- ٧) توفير فرص التدريب أثناء الخدمة واستمراريته.
- ٨) مواجهة الطلب المتزايد على التدريب وتخفيف الضغوط عن المؤسسات التدريبية. (الحازمي, ٢٠١٤م, ص ٢٦)

مبادئ التدريب عن بعد:

- أشار بوكلاشوك وكيسي (Boklaschuk and caisse,2001,pp 3-7) إلى وجود بعض المبادئ الأساسية التي يركز عليها التدريب عن بعد, والتي ينبغي أن تراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية التي تقدم عن بعد, كما يلي:
- ١) مبدأ الشمولية: ويقصد به تنوع التدريب وشموليته وترابطه مع خبرات التعلم حتى يمكن تطوير الأفراد وزيادة وعيهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور ينشد الجودة والتميز.
- ٢) مبدأ الإتاحة: ويقصد به ضرورة توافر فرص الإلتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية لجميع الفئات الإجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات الإقتصادية أو الزمانية أو المكانية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك.
- ٣) مبدأ الإعتمادية: ويقصد به منح المتدربين حرية اختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تتناسب مع أهدافهم بما يحقق مبدأ النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات أفراد المجتمع.

٤) مبدأ الإستمرارية: ويقصد به ضرورة توفير التعلم مدى الحياة لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط, حتى يصبح الفرد عضواً فاعلاً في محيط أسرته ومجتمعه ووطنه.

٥) مبدأ المرونة: ويتمثل في إعداد البرامج والدورات التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية, كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.

٦) مبدأ المتابعة وضبط الجودة: ويتمثل في مراقبة الجودة النوعية, وضمان أن ينفذ التدريب عن بعد تحت الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية لضمان فاعليته وجودته.

تقنيات التدريب عن بعد:

شهد العصر الحالي إدخال العديد من الوسائط الإلكترونية في مجال التدريب وهناك العديد من التقنيات المتنوعة والمصادر التعليمية التي يمكن أن تسهم في تفعيل التدريب عن بعد, وفيما يلي أهم أنواع التقنيات الحديثة:

١) الإنترنت:

والذي يتيح التواصل والتفاعل بين المدرب والمتدربين وبعضهم البعض عبر وسائل تقنية مختلفة, والوصول إلى الوثائق والمواد المتاحة على المواقع والمنصات.

٢) البريد الإلكتروني:

وهو أداة تساعد في سهولة الإتصال بين المدرب والمتدربين وتبادل الرسائل والمعلومات, ويمكن من خلاله إرسال الواجبات النظرية والتطبيقية, والحصول على التغذية الراجعة من المدرب.

٣ مؤتمرات الكمبيوتر:

وهذه الوسيلة تمكن من الإتصال التفاعلي الجماعي المتزامن وغير المتزامن بين المدرب والمدربين حيث تساعد على تبادل المعلومات والنصوص وإبداء وجهات النظر، والمشاركة الفاعلة.

٤ مؤتمرات الفيديو:

تربط هذه التقنية المتدربين والمدربين في مواقع متفرقة وبعيدة من خلال شبكة تلفزيونية توفر عملية التفاعل ونقل المؤتمرات المرئية والمسموعة، مما يساهم في تحقيق أهداف التدريب عن بعد، وتحقيق التعاون بين المتدربين وتبادل الخبرات. (خليل، ٢٠١٧م، ص ١٣١-١٣٣)

تقويم برامج التدريب عن بعد:

يعتمد تقويم البرامج التدريبية عن بعد على الأساليب المتبعة في التدريب عن قرب (التدريب بالطرق التقليدية)، وذلك بتكليف المتدربين بواجبات فردية محددة، وإنجاز أعمال أو مشروعات معينة من قبل مجموعة من المتدربين، والقيام بدراسات الحالة ومناقشتها، وأداء الاختبارات، على أن يتم ذلك من قبل شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني أو أي وسائط تقنية حديثة، وهذا لا يمنع من أداء اختبار نهائي بالطرق التقليدية.

وبوجه عام ينبغي أن تخضع مؤسسات التدريب عن بعد لمعايير الجودة التي تعتمدها المؤسسات الرسمية في الدولة، بما في ذلك المتابعة والتدقيق لمستوى التدريب الذي تنفذه. (حمدان والعبودي، ٢٠٠٧م، ص ٤٤؛ راشد، ٢٠٠٨م، ٢٠٣)

ويشير الباحث إلى اهتمام المملكة العربية السعودية بجودة التدريب والتدريب الإلكتروني وعن بعد، حيث تم بناء واعتماد معايير التعليم الإلكتروني للتدريب بالمملكة العربية السعودية بقرار مجلس إدارة المركز الوطني للتعليم الإلكتروني بناءً

على قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ وتاريخ ١٣/١/١٤٣٩ هـ القاضي بإنشاء المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، لتكون دليل لمعايير ضبط الجودة للتدريب الإلكتروني في الجهات التدريبية، بما يراعي التكامل مع معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب. (المركز الوطني للتدريب الإلكتروني، ٢٠٢٠م)

الدراسات السابقة:

(١) دراسة العطار (٢٠٠٩م): وهدفت الدراسة التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً أداة الإستبانة حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس العاملين بوكالة الغوث في محافظة غزة في المرحلتين الإبتدائية والإعدادية، وبلغت عينة الدراسة ٢٤٣ مديراً و٦٤ مختص و٥٪ من المعلمين وعددهم ٤٠٠ معلم، وكان من أهم نتائج الدراسة أن معوقات التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس الغوث كان بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى ٠,٠٥ حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في مجال المعوقات التقنية وذلك لدى الفئة الأقل من ٥ سنوات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

(٢) دراسة العسبلي والعجلوني (٢٠١٠م): وهدفت الدراسة التعرف على مدى كفاءة التصميم الفني لبرامج تدريب المعلمين عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، حيث استخدم الباحث المنهج التحليلي مستخدماً

نموذج تحليل المحتوى والمقابلة، كما استخدم الباحث أسلوب التحليل المختلط (الكمي والنوعي) لتحليل البيانات، في حين اتبعت الأسلوب النوعي في تحليل النتائج، وتكونت عينة الدراسة من ثلاث حقائب مثلت ٥٠٪ من مجموع الحقائب، و ١٧ مختصاً إدارياً وفنياً مثلو ٤٩٪ من مجتمع الدراسة، وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن مستوى الكفاءة الفنية كان متوسطاً، في حين كانت أبرز المعوقات: عدم تناسق التصميم مع الأهداف التربوية المقصودة بدرجة كبيرة، وإزدحام وحشو بعض الشاشات بالمعلومات، وعدم توفير الدعم الفني في كثير من الأحيان، وعدم مناسبة التصميم الفني كافة أنواع أجهزة المستخدمين.

(٣) دراسة المطيري (٢٠١٢م): وهدفت الدراسة التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً أداة الإستبانة، وتكونت عينة الدراسة من ١١٥ مدرساً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وكان أهم نتائج الدراسة: موافقة أفراد العينة على توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة، وتوافر الإتصال السريع بشبكة الإنترنت، ووجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني، ومن معوقات التدريب الإلكتروني ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني، وعدم وجود دعم فني.

(٤) دراسة الحسين (٢٠١٤م): وهدفت الدراسة التعرف على معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات بمحافظة الأحساء، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، مستخدمة أداة الإستبانة، وبلغت عينة الدراسة من المشرفات التربويات ١٥٠ مشرفة تربوية، وكان من أهم نتائج الدراسة أن

المعوقات المرتبطة بالجوانب الفنية جاءت بالمرتبة الأولى وبإتجاه عام (أوافق بشدة)، والمعوقات الإدارية بإتجاه عام (أوافق)، كما جاءت عبارة (عدم توافر أجهزة حاسب آلي لكل معلمة من قبل إدارة التعليم مزودة بخدمة الإنترنت) بالمرتبة الأولى وإتجاه عام (أوافق بشدة)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات عينة الدراسة تعزى إلى (التدرج الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ودرجة الإلمام بالحاسب).

(٥) دراسة فو وآخرون (vu,etal,2014): وهدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تسهم في نجاح التنمية المهنية من خلال الإنترنت في فيتنام، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، مستخدمين أداة الإستبانة والسجلات، وطبقت الدراسة على ٥١٢ معلمًا، وكان من أهم نتائج الدراسة أن من عوامل نجاح التدريب عن بعد: سرعة شبكة الإتصال والتجهيزات المادية للإتصال، وكان من المعوقات: صعوبة استخدام الحاسب الآلي وبرامج الإتصال.

(٦) دراسة الشهري (٢٠١٩م): وهدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمًا أداة الإستبانة، وبلغت عينة الدراسة المستجيبة (١٧٤) موظفًا، وكان من أهم نتائج الدراسة أن من أهم المعوقات التي تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج هو عدم توفر الدعم الفني ومحدودية الأنشطة والوسائل التدريبية في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج، كما كان من أهم المقترحات للتغلب على هذه المعوقات: توفير الوقت المناسب لتطبيق التدريب، وأن توفر برامج التدريب المناسبة بحسب إحتياجات المتدربين.

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يعرفه (العساف, ٢٠١٢م, ص١٧٩) بأنه: " ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة منهم, وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط, دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً".

مجتمع الدراسة:

يشير عبيدات وعبدالحق وعدس (٢٠٠٧م, ص٩٩) إلى أن مجتمع الدراسة هو " جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث", وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية, والبالغ عددهم (٥٢٥١١٠) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة:

يعرف عودة والخليلي (٢٠٠٠م, ص١٧١) عينة الدراسة بأنها "مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي، يتم جمع البيانات من خلالها بصورة مباشرة، وتكون هذه العينة في الغالب محددة في عدد أفرادها"، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية، وفقاً لمعادلة الرابطة الأمريكية لكيرجسي ومورجان وبلغ الحد الأدنى من العينة وفقاً لهذه المعادلة (٣٨٢)، وقام الباحث بإرسال الاستبانة إلى مجتمع الدراسة، واسترد منها الباحث (٤٠٧) من الردود الإلكترونية.

وفيما يلي خصائص أفراد عينة الدراسة حيث يتناول الجزء الأول من الاستبانة الأسئلة الخاصة بالمتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (١): توزيع أفراد الدراسة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
معلم	٢٦٤	٦٤.٩
معلمة	١٤٣	٣٥.١
المجموع	٤٠٧	٪١٠٠

يتضح من الجدول (١) أن (٢٦٤) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٦٤.٩٪)، من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المعلمين، وهم الفئة الأكبر، في حين أن (١٤٣) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٥.١٪)، من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المعلمات، وهم الفئة الأقل.

جدول (٢): توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٤٥	١١.١
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٨٤	٢٠.٦
أكثر من ١٠ سنوات	٢٧٨	٦٨.٣
المجموع	٤٠٧	٪١٠٠

يتضح من الجدول (٢) أن (٢٧٨) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٦٨.٣٪)، من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٤٥) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (١١.١٪)، من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، والحلول المقترحة للتغلب على هذه المشكلات، لذا تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة.

وتم تصميم الاستبانة في ضوء ما جاء في الاطار النظرى، ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: ويتكون من (٣٠) فقرة تقيس متغيرات الدراسة، ومقسمة على ثلاثة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، ويشتمل على (١٠) عبارات.

المحور الثاني: المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، ويشتمل على (٩) عبارات.

المحور الثالث: الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، ويشتمل على (١١) عبارة.

وذلك وفقاً لمقياس خماسي على النحو التالي: (غير موافق بشدة/ غير موافق/ موافق إلى حد ما/ موافق/ موافق بشدة).

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة:

تم اختبار صدق أداة الدراسة (الاستبانة)، وهو أحد الأسس التي يقوم عليها أي مقياس يتم تصميمه، وتم التأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

تم عرض الإستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم (١١) محكماً، وقد تم إجراء التعديلات وفقاً لذلك، للوصول إلى الصورة النهائية للإستبانة.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات محور الدراسة بالدرجة الكلية لها، كما يلي:

جدول (٣): معاملات الارتباط (بيرسون) للاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الدراسة بالدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط
المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد		
(١)	البرامج التدريبية المتاحة غير كافية لإستيعاب رغبات المعلمين والمعلمات	**٠.٥٥٤
(٢)	لا توجد علاقة بين بعض البرامج التدريبية عن بعد ومجال عمل المعلم والمعلمة	**٠.٥٧٣
(٣)	عدم إلتزام بعض المدربين والمدربات بمواعيد بداية ونهاية البرامج التدريبية	**٠.٦١٦
(٤)	اعتماد عدد الساعات المحسوبة في برامج التدريب عن بعد أقل من عدد الساعات الفعلية للبرامج	**٠.٦٤٣
(٥)	عدم المرونة في تسجيل الحضور والغياب في برامج التدريب عن بعد	**٠.٥٧٢
(٦)	تقييد تسجيل المعلمين والمعلمات بعدد محدد من البرامج التدريبية عن بعد	**٠.٥٨٢
(٧)	ضعف آليات متابعة الإقتراحات في مراكز التدريب	**٠.٧٠٩
(٨)	أوقات إقامة برامج التدريب عن بعد المسائية غير مناسبة	**٠.٤٤٥
(٩)	صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المعلمين والمعلمات في البرامج التدريبية عن بعد	*٠.٣٥٢

**٠.٥٨٧	عدم الإعلان عن برامج التدريب عن بعد المتاحة قبلها بوقت كافٍ	(١٠)
المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد		
**٠.٧٣٥	صعوبة الدخول إلى بعض منصات التدريب	(١)
**٠.٤٨٨	صعوبة التسجيل في بعض البرامج التدريبية عن بعد لزيادة الطلب عليها عبر الموقع	(٢)
**٠.٦٥٢	عدم حصول بعض المعلمين والمعلمات على روابط الدخول للبرامج التدريبية عن بعد بالرغم من التسجيل المسبق	(٣)
**٠.٦٧٤	عدم توافر الدعم الفني المباشر لحل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات	(٤)
**٠.٧١٥	عدم وضوح بعض العروض التقديمية المعروضة في برامج ومنصات التدريب عن بعد	(٥)
**٠.٦٨٤	بعض المدربين يعانون من مشاكل في اتصال الإنترنت مما يؤثر على سير البرامج التدريبية عن بعد	(٦)
**٠.٥٤٨	بعض برامج ومنصات التدريب عن بعد لا تستوعب جميع المسجلين مسبقاً في البرنامج	(٧)
**٠.٦٣٥	ضعف كفاءة بعض الأجهزة التقنية لدى المعلمين والمعلمات	(٨)
**٠.٦٩٥	الحاجة إلى تكرار الدخول في بعض منصات وبرامج التدريب عن بعد أكثر من مرة	(٩)
الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد		
**٠.٦٠٤	تصميم نظام ومنصات تدريب متكاملة تمتلك إمكانات عالية	(١)
**٠.٦٩٦	وضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجات المهنية والتدريبية المناسبة من خلال التدريب عن بعد	(٢)
**٠.٥٦٦	إنشاء وحدة تتولى عملية إجراء التقييم للبرامج التدريبية عن بعد بصفة مستمرة لضمان الجودة	(٣)

٤	تتويج موضوعات برامج التدريب عن بعد	**٠.٥٦٤
٥	إقامة برامج التدريب عن بعد في أوقات مختلفة لمناسبة الجميع	**٠.٦٩٦
٦	تجهيز وحدات الدعم المباشر لحل المشكلات التقنية	**٠.٥٣٥
٧	توفير أجهزة حواسيب محمولة بأسعار رمزية للعاملين في التعليم	**٠.٤٥٤
٨	اعتماد عدد الساعات الفعلية في برامج التدريب عن بعد كما هي	**٠.٥٥٥
٩	مراعاة المشاكل الفنية التي تواجه المعلمين والمعلمات في برامج التدريب عن بعد	**٠.٧٢٢
١٠	إتاحة الفرصة للمعلمين والمعلمات باختيار البرامج التدريبية دون تقييد بعدد محدد	**٠.٦١٨
١١	تقديم برامج تدريبية للمعلمين والمعلمات الذين يواجهون صعوبات تقنية	**٠.٦٦٨

* عبارات دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

** عبارات دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.

من الجدول (٣) يتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الخاص بها موجبة ودالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل، وبعضها دال عند مستوى (٠.٠٥)، وهو ما يوضح أن جميع عبارات الإستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية وصالحة للتطبيق الميداني.

ثبات الأداة:

وللتحقق من الثبات لمفردات محاور الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاو الدراسة

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	محاو الدراسة
٠.٨٥٦	١٠	المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
٠.٨٢٦	٩	المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
٠.٨٠١	١١	الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
٠.٨٧٧	٣٠	معامل الثبات الكلي لجميع محاو الدراسة

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٤) يتضح أن ثبات جميع محاو الدراسة مرتفع، حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٨٠١)، و(٠.٨٥٦)، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاو الدراسة (٠.٨٧٧)، وهي جميعها قيم ثبات عالية توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات والوصول إلى النتائج، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ولتحديد طول المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاو الدراسة، تم حساب المدى ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح كما يلي:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (5 - 1) \div 8 = 0.8$$

بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

جدول (٥) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسّطات
موافق بشدة	٥.٠٠-٤.٢١
موافق	٤.٢١-٣.٤١ أقل من ٤.٢١
موافق إلى حدما	٣.٤١-٢.٦١ أقل من ٣.٤١
غير موافق	٢.٦١-١.٨١ أقل من ٢.٦١
غير موافق بشدة	١-١ أقل من ١,٨١

وفيما يلي يشير الباحث إلى كافة الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة, كما يلي:

- ١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وذلك لحساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك لتقدير صدق أداة الدراسة.
- ٢- معامل الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لقياس ثبات أداة الدراسة.
- ٣- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد آراء أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي سوف تتضمنها أداة الدراسة.
- ٤- المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء افراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- ٥- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء افراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور

الرئيسية عن متوسطها الحسابي. حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

٦- تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) لتوضيح دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيراتهم.

٧- تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيراتهم.

٨- تم استخدام اختبار أقل فرق دال (Least Significant difference) (LSD) لمعرفة صالح الفروق في استجابات عينة الدراسة باختلاف متغيراتهم ، في حالة إذا ما وضح وجود فروق من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول: ما المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟

للتعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة				
٧	ضعف آليات متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب	ك	٠	٢٦	٨٩	١٣٢	١٦٠	٠.٩٣ ١	موافق	١	
		%	٠.٠	٦.٤	٢١.٩	٣٢.٤	٣٩.٣				
٩	صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المعلمين والمعلمات في البرامج التدريبية عن بعد	ك	٤	٢٤	١٠٣	١٧٢	١٠٤	٠.٩٠ ٢	موافق	٢	
		%	١.٠	٥.٩	٢٥.٣	٤٢.٣	٢٥.٦				
١	البرامج التدريبية المتاحة	ك	٦	٤١	١٠٩	١٣٨	١١٣	١.٠١ ٤	موافق	٣	
		%	١.٥	١٠.١	٢٦.٨	٣٣.٩	٢٧.٨				

										غير كافية لاستيعاب رغبات المعلمين والمعلمات	
				١٢٦	١٣٦	٥٢	٧١	٢٢	ك	تقييد تسجيل المعلمين والمعلمات بعدد محدد من البرامج التدريبية عن بعد	٦
٤	موافق	١.٢٣ ٢	٣.٦٧	٣١. ٠	٣٣. ٤	١٢. ٨	١٧. ٤	٥.٤	%		
				١٣٠	١١٨	٦٩	٦٣	٢٧	ك	عدم الإعلان عن برامج التدريب المتاحة قبلها بوقت كافٍ	١ ٠
٥	موافق	١.٢٥ ٧	٣.٦٤	٣١. ٩	٢٩. ٠	١٧. ٠	١٥. ٥	٦.٦	%		
٦	موافق		٣.٥٨	١٤٤	٩٢	٥٣	٩٣	٢٥	ك		٨

										أوقات إقامة برامج التدريب عن بعد المسائية غير مناسبة	
		١.٣٣ ٤		٣٥. ٤	٢٢. ٦	١٣. ٠	٢٢. ٩	٦.١	%		
										لا توجد علاقة بين بعض البرامج التدريبية عن بعد ومجال عمل المعلم والمعلمة	٢
٧	إلى حد ما	١.٢٠ ٥	٣.٢٣	١٧. ٧	٢٥. ٦	٢٦. ٠	٢٣. ١	٧.٦	%	ك	
										عدم المرونة في تسجيل الحضور والغياب في برامج التدريب عن بعد	٥
٨	إلى حد ما	١.١٤ ٦	٢.٩٦	٩.١	٢٦. ٠	٢٧. ٠	٢٧. ٥	١٠. ٣	%	ك	

				٣٢	٩٩	١٠٤	١٣٦	٣٦	ك	اعتماد	٤
٩	إلى حد ما	١.١١ ٢	٢.٨٩	٧.٩	٢٤. ٣	٢٥. ٦	٣٣. ٤	٨.٨	%	الساعات المحسوبة في برامج التدريب عن بعد أقل من عدد الساعات الفعلية للبرامج	
١٠	إلى حد ما	١.١٤ ٦	٢.٧٠	٧.١	٢١. ٦	١٧. ٧	٤١. ٥	١٢. ٠	%	عدم إلتزام بعض المدرسين والمدربات بمواعيد بداية ونهاية البرامج التدريبية	٣
موافق		٠.٦٣٦	٣.٤٣	المتوسط العام							

*المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

ومن خلال عرض الجدول (٦) يتبين ما يلي:

أولاً: أن أفراد عينة الدراسة موافقين على المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، بمتوسط حسابي بلغ

(٣.٤٣ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١-أقل من ٤.٢١)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (القطار، ٢٠٠٩)، و (الحسين، ٢٠١٤) و (الشهري، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى أن المعوقات الإدارية التي تواجه التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد جاءت بدرجة كبيرة.

ثانياً: أن أكثر المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تمثلت في العبارة رقم (٧) وهي (ضعف آليات متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب)، حيث جاءت في المرتبة (الأولى) بمتوسط مقداره (٤.٠٥ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق)، ويتضح من ذلك أن ضعف آليات متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب تؤثر بدرجة كبيرة في التدريب عن بعد من وجهة نظر المعلمين، ويرجع ذلك إلى أن الاقتراحات في مراكز التدريب لها أهمية كبيرة في تجويد عملية التدريب عن بعد وتحقيق أهدافه والتغلب على معوقاته، وبالتالي فإن عدم متابعة هذه الاقتراحات يؤدي إلى حدوث العديد من المشكلات الإدارية.

كما جاءت العبارة رقم (٩) وهي (صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المعلمين والمعلمات في البرامج التدريبية عن بعد)، في المرتبة (الثانية) بمتوسط مقداره (٣.٨٦ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق)، ويرجع ذلك إلى عدم استخدام مراكز التدريب منصات تفاعلية يمكن من خلالها تقييم مستوى تفاعل المعلمين والمعلمات في هذه البرامج.

ثالثاً: أن أقل المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تمثلت في العبارة رقم (٣) وهي (عدم إلتزام

بعض المدربين والمدربات بمواعيد بداية ونهاية البرامج التدريبية)، حيث جاءت في المرتبة (العاشرة والأخيرة) بمتوسط مقداره (٢.٧٠ من ٥.٠٠)، ومتوسط موافقة يشير إلى (موافق إلى حد ما)، ويتضح من ذلك تقيد المدربين والمدربات في الغالب بأوقات تقديم البرامج التدريبية، وذلك لأن تأخر حضور المدرب وتقديمه لهذه البرامج، في ظل إلتزام المعلمين والمعلمات بالدخول للمنصات والبرامج التدريبية في الوقت المحدد، قد يسبب مشكلة عدم استمرار حضور المتدربين من المعلمين والمعلمات هذه البرامج.

إجابة السؤال الثاني: ما المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟

للتعرف على المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٧): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة				
٤	عدم توافر الدعم الفني المباشر لحل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات	ك	١٣٥	١٤٠	٩٣	٣٣	٦	٣.٩٠	١.٠٠٥	موافق	١
		%	٣٣.٢	٣٤.٤	٢٢.٩	٨.١	١.٥				
٢	صعوبة التسجيل في بعض البرامج التدريبية عن بعد لزيادة الطلب عليها عبر الموقع	ك	١٣٣	١١٨	١٠٣	٤٧	٦	٣.٨٠	١.٠٦٦	موافق	٢
		%	٣٢.٧	٢٩.٠	٢٥.٣	١١.٥	١.٥				
٨		ك	٨٩	١٨٤	٩٢	٣٦	٦	٣.٧٧	٠.٩٣٩	موافق	٣

				٢١.٩	٤٥.٢	٢٢.٦	٨.٨	١.٥	%	ضعف كفاءة بعض الأجهزة التقنية لدى المعلمين والمعلمات	
٤	موافق	١.٠٩١	٣.٧٥	١٢٥	١٢٠	١٠.٨	٤٢	١٢	ك	الحاجة إلى تكرار الدخول في بعض منصات وبرامج التدريب عن بعد أكثر من مرة	٩
				٣٠.٧	٢٩.٥	٢٦.٥	١٠.٣	٢.٩	%		
٥	موافق	١.١٥٠	٣.٦٨	١٢٩	١٠٠	١٠.٧	٥٩	١٢	ك	بعض برامج ومنصات التدريب عن بعد لا تستوعب جميع المسجلين	٧
				٣١.٧	٢٤.٦	٢٦.٣	١٤.٥	٢.٩	%		

										مسبقاً في البرنامج	
٦	موافق	١.١٦٠	٣.٥٦	١١٣	١٠٣	٩٩	٨٣	٩	ك	بعض المدرسين يعانون من مشاكل في إتصال الإنترنت مما يؤثر على سير البرامج التدريبية عن بعد	٦
				٢٧.٨	٢٥.٣	٢٤.٣	٢٠.٤	٢.٢	%		
٧	إلى خط ما	١.١٠٠	٣.٥٣	٨٣	١٥١	٨٥	٧٦	١٢	ك	عدم حصول بعض المعلمين والمعلمات على روابط الدخول للبرامج التدريبية عن بعد بالرغم من	٣
				٢٠.٤	٣٧.١	٢٠.٩	١٨.٧	٢.٩	%		

										التسجيل المسبق	
٨	إلى حد ما	١.١٠٠	٣.٣٩	٧٦	١١١	١٣٣	٧٠	١٧	ك	صعوبة الدخول	١
				١٨.٧	٢٧.٣	٣٢.٧	١٧.٢	٤.٢	%	إلى بعض منصات التدريب	
٩	إلى حد ما	١.١٢٤	٣.١٠	٤٦	١١٣	١٠٩	١١٢	٢٧	ك	عدم وضوح بعض العروض التقديمية	٥
				١١.٣	٢٧.٨	٢٦.٨	٢٧.٥	٦.٦	%	المعروضة في برامج ومنصات التدريب عن بعد	
موافق		٠.٧٠٠	٣.٦١	المتوسط العام							

*المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

ومن خلال عرض الجدول (٧) يتبين ما يلي:

أولاً: أن أفراد عينة الدراسة موافقون على المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١-أقل من ٤.٢١)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج

التدريب عن بعد تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة, واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحسين (٢٠١٤م) في أن المعوقات المرتبطة بالجوانب الفنية جاءت بدرجة كبيرة. ثانيًا: أن أكثر المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تمثلت في العبارة رقم (٤) وهي (عدم توافر الدعم الفني المباشر لحل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات)، حيث جاءت في المرتبة (الأولى) بمتوسط مقداره (٣.٩٠ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق)، ويرجع ذلك إلى أن التدريب عن بعد قائم في الأساس على الإتصالات والشبكات والمنصات والبرامج ووسائل التواصل الحديثة، مما يتطلب ضرورة وجود الفنيين والخبراء في لإصلاح المشكلات التي قد تواجه المعلمين والمعلمات وحلها بسرعة حتى يتم الاستفادة من برامج التدريب عن بعد كما هو مخطط له، واتفقت هذه النتيجة مع العطار (٢٠٠٩م)، والعسيلي والعجلوني (٢٠١٠م)، والمطيري (٢٠١٢م) والشهري (٢٠١٩م) في أن أبرز المشكلات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد هو عدم توفر الدعم الفني.

كما جاءت العبارة رقم (٢) وهي (صعوبة التسجيل في بعض البرامج التدريبية عن بعد لزيادة الطلب عليها عبر الموقع)، في المرتبة (الثانية) بمتوسط مقداره (٣.٨٠ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق)، وقد يرجع ذلك إلى العدد الكبير من المعلمين والمعلمات الراغبين في الإلتحاق بهذه البرامج التدريبية في ظل محدودية عدد هذه البرامج، وعدم استيعاب الجميع.

ثالثًا: أن أقل المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تمثلت في العبارة رقم (٥) وهي (عدم وضوح بعض العروض التقديمية المعروضة في برامج ومنصات التدريب عن بعد)، حيث جاءت في المرتبة (التاسعة والأخيرة) بمتوسط مقداره (٣.١٠ من ٥.٠٠)، ومتوسط موافقة يشير إلى (موافق إلى حد ما)، ويتضح من ذلك اهتمام المدرسين والمدربات

في الغالب بتصميم وتحضير العروض التقديمية لهذه البرامج لتقديمها بالشكل المطلوب، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العسبلي والعجلوني (٢٠١٠م) والتي توصلت إلى أن عدم تناسق تصميم العروض وإزدحام الشاشات من أبرز المعوقات الفنية.

إجابة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في تحديد المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تعزى لمتغير (الجنس - عدد سنوات الخبرة)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، نحو المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية، باختلاف متغير الجنس، قام الباحث باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨): اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق في

استجابات عينة الدراسة باختلاف متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	محاور الدراسة
٠.٢٨٥ غير دالة	٤٠٥	١.٠٧٠	٢٦٤	٣.٤٥٨٧	٢٦٤	معلم	المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية
			١٤٣	٣.٣٨٨١	١٤٣	معلمة	

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	محاور الدراسة
							في برامج التدريب عن بعد
٠.٦٣٥ غير دالة	٤٠٥	-	٢٦٤	٣.٥٩٥٥	٢٦٤	معلم	المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
			١٤٣	٣.٦٣٠١	١٤٣	معلمة	

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، نحو المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية، باختلاف متغير الجنس، حيث أن جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (٠.٠٥)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، ويتضح من ذلك عدم وجود تأثير دال لمتغير الجنس نحو المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية، وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب البرامج التدريبية تقدم للمعلمين وكذلك للمعلمات وباستخدام نفس المنصات والبرامج، ولذلك يواجهون نفس المشكلات الإدارية أو الفنية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العطار (٢٠٠٩م) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى ٠,٠٥ حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، نحو المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي

ومعلمات المملكة العربية السعودية، باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٩) يوضح نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في

استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
٠.١٤١ غير دالة	١.٩٦٩	٠.٧٩٢	٢	١.٥٨٤	بين المجموعات	المشكلات الإدارية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
		٠.٤٠٢	٤٠٤	١٦٢.٤٨٨	داخل المجموعات	
			٤٠٦	١٦٤.٠٧٢	المجموع	
٠.٣٤٩ غير دالة	١.٠٥٧	٠.٥١٨	٢	١.٠٣٦	بين المجموعات	المشكلات الفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد
		٠.٤٩٠	٤٠٤	١٩٨.١١٦	داخل المجموعات	
			٤٠٦	١٩٩.١٥٣	المجموع	

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، نحو المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية، باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، حيث أن جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (٠.٠٥)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، ويتضح من ذلك عدم وجود تأثير دال لمتغير المرحلة الدراسية نحو المشكلات الإدارية والفنية التي

تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية، وقد يرجع ذلك إلى أن جميع المعلمين والمعلمات على اختلاف عدد سنوات خبرتهم تقدم لهم نفس البرامج التدريبية عن بعد ولذلك يواجهون نفس المشكلات الإدارية والفنية، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحسين (٢٠١٤م) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات عينة الدراسة تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

إجابة السؤال الرابع: ما الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد؟ للتعرف على الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	موافق بشدة				
٥	إقامة برامج التدريب عن بعد في أوقات مختلفة	ك	٠	٠	٠	٩٠	٣١٧	٠.٤١ ٦	موافق بشدة	١	
		%	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٧٧.٩	٢٢.١				

										لمناسبة الجميع	
				٣٠٨	٩٣	٦	٠	٠	ك	تجهيز وحدات الدعم المباشر لحل المشكلات التقنية	٦
٢	موافق بشدة	٠.٤٧ ١	٤.٧٤	٧٥. ٧	٢٢. ٩	١.٥	٠. ٠	٠. ٠	%		
				٣٣١	٤٨	٢٨	٠	٠	ك	توفير أجهزة حواسيب محمولة بأسعار رمزية للعاملين في التعليم	٧
٣	موافق بشدة	٠.٥٧ ٣	٤.٧٤	٨١. ٣	١١. ٨	٦.٩	٠. ٠	٠. ٠	%		
				٢٨٦	١١٤	٥	٢	٠	ك	تقديم برامج تدريبية للمعلمين والمعلمات الذين يواجهون صعوبات تقنية	١ ١
٣	موافق بشدة	٠.٥٢ ٢	٤.٦٨	٧٠. ٣	٢٨. ٠	١.٢	٠. ٥	٠. ٠	%		
٣			٤.٦٨	٢٩٨	٩٠	١٥	٤	٠	ك		

	موافق بشدة	٠.٥٩ ٤		٧٣. ٢	٢٢. ١	٣.٧	١. ٠	٠. ٠	%	إتاحة الفرصة للمعلمين والمعلمات بإختيار البرامج التدريبية دون تقيد بعدد محدد	١ ٠
	موافق بشدة	٠.٥٨ ١	٤.٦٣	٢٧٧ ٦٨. ١	١٠٩ ٢٦. ٨	٢١ ٥.٢	٠ ٠	٠. ٠	%	تنوع موضوعات برامج التدريب عن بعد	٤
	موافق بشدة	٠.٥٥ ١	٤.٦٢	٢٦٨ ٦٥. ٨	١٢٥ ٣٠. ٧	١٤ ٣.٤	٠ ٠	٠. ٠	%	مراعاة المشاكل الفنية التي تواجه المعلمين والمعلمات في برامج التدريب عن بعد	٩
	موافق بشدة	٠.٦٥ ٢	٤.٥٥	٢٥٦ ٦٢. ٩	١٢٥ ٣٠. ٧	٢١ ٥.٢	٥ ٢	٠ ٠	%	وضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجا	٢

										ت المهنية والتدريبية المناسبة من خلال التدريب عن بعد	
٧	موافق بشدة	٠.٨٠ ٩	٤.٤٧	٢٥١	١١٦	٢٥	١١	٤	ك	إنشاء وحدة تتولى عملية إجراء التقويم للبرامج التدريبية عن بعد بصفة مستمرة لضمان الجودة	٣
				٦١. ٧	٢٨. ٥	٦.١	٢. ٧	١. ٠	%		
٨	موافق بشدة	٠.٨٨ ٨	٤.٤٤	٢٥٦	١٠٥	١٤	٣٢	٠	ك	تصميم نظام ومنصات تدريب متكاملة تمتلك إمكانات عالية	١
				٦٢. ٩	٢٥. ٨	٣.٤	٧. ٩	٠. ٠	%		
٩			٤.٢٥	٢٣٧	٧٧	٦٤	١٧	١٢	ك		٨

										اعتماد عدد الساعات الفعلية في برامج التدريب عن بعد كما هي
	موافق بشدة	١.٠٥ ٤		٥٨. ٢	١٨. ٩	١٥. ٧	٤. ٢	٢. ٩	%	
موافق بشدة			٠.٣٨٩	٤.٦٠	المتوسط العام					

*المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).

ومن خلال عرض الجدول (١٠) يتبين ما يلي:

أولاً: أن أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢١ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (٤.٢١-٥.٠٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تشير إلى (موافق بشدة) في أداة الدراسة.

ثانياً: أن أبرز الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد تمثلت في العبارة رقم (٥) وهي (إقامة برامج التدريب عن بعد في أوقات مختلفة لمناسبة الجميع)، حيث جاءت في المرتبة (الأولى) بمتوسط مقداره (٤.٧٨ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدة)، ويتضح من ذلك ضرورة اختيار الوقت الملائم لجميع المعلمين للالتحاق ببرامج التدريب عن بعد حتى يستطيع أكبر عدد

منهم الالتحاق بهذه البرامج والاستفادة منها، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الشهري (٢٠١٩م) في ضرورة توفير الوقت المناسب للتدريب الإلكتروني وعن بعد.

كما جاءت العبارة رقم (٦) وهي (تجهيز وحدات الدعم المباشر لحل المشكلات التقنية)، والعبارة رقم (٧) وهي (توفير أجهزة حواسيب محمولة بأسعار رمزية للعاملين في التعليم) في المرتبة (الثانية) بمتوسط مقداره (٤.٧٤ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدة)، ويتضح من ذلك أهمية تجهيز وحدات الدعم المباشر بكافة الإمكانيات البشرية والتقنية اللازمة للإجابة على استفسارات المعلمين، وحل المشكلات التي قد تواجههم أثناء التدريب عن بعد، وكذلك توفير أجهزة الحاسب الآلي المحمولة بأسعار معقولة للمعلمين والمعلمات مما يتيح لأكثر عدد منهم للالتحاق بهذه البرامج التدريبية، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة المطيري (٢٠١٢م) في أن من الحلول لمعوقات التدريب ضرورة توافر فريق الدعم الفني، وتوفير أجهز الحاسب الآلي، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (vu,etal,2014) في ضرورة توفير الوسائل المادية والإتصال للمتدربين، ودراسة الحسين (٢٠١٤م) في أن من أكثر المعوقات الفنية هو عدم توافر أجهزة الحاسب الآلي لكل معلمة من قبل إدارة التعليم مزودة بخدمة الإنترنت.

في حين جاءت العبارة رقم (١١) وهي (تقديم برامج تدريبية للمعلمين والمعلمات الذين يواجهون صعوبات تقنية) والعبارة رقم (١٠) وهي (إتاحة الفرصة للمعلمين والمعلمات باختيار البرامج التدريبية دون تقييد بعدد محدد)، حيث جاءت في المرتبة (الثالثة) بمتوسط مقداره (٤.٦٨ من ٥.٠٠)، وبتوسط موافقة يشير إلى (موافق بشدة)، ويرجع ذلك إلى أهمية زيادة خبرات ومهارات المعلمين نحو التعامل مع التقنيات الحديثة، حتى يستطيعون التعامل مع برامج التدريب عن بعد، وكذلك ضرورة إتاحة الفرصة للمعلمين في تطوير مهاراتهم وتحقيق النمو المهني بدون تقييد بعدد ساعات أو برامج تدريبية محددة.

توصيات الدراسة:

- مشاركة المعلمين والمعلمات في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية مهارتهم الوظيفية وتقديم البرامج التدريبية عن بعد في ضوء هذه الإحتياجات.
- تطوير منصات تدريبية تفاعلية خاصة بمراكز التدريب التربوي والمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي.
- ضرورة متابعة اقتراحات المعلمين والمعلمات في مراكز التدريب ومناقشتها والاستفادة منها.
- ضرورة الإعلان عن برامج التدريب عن بعد المتاحة قبلها بوقت كافٍ حتى يستطيع المعلمين والمعلمات الاستعداد لهذه البرامج وحضورها.
- ضرورة الإهتمام بخدمات الدعم الفني المباشر لحل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات أثناء التسجيل في برامج التدريب عن بعد، وأثناء إقامة هذه البرامج.
- ضرورة الإستفادة من الحلول المقترحة للتغلب على المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بعد

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة وضع تصور مقترح لتطوير برامج التدريب عن بعد في مراكز التدريب التربوي والمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي.
- إجراء دراسة للتعرف على الإحتياجات التدريبية لدى المعلمين والمعلمات في برامج التدريب عن بعد.

- إجراء دراسة للتعرف على فاعلية وآثر برامج تدريب المعلمين والمعلمات عن بعد في مقابل برامج التدريب عن قرب (التقليدية).

المراجع:

أبو النصر, مدحت محمد. (٢٠١٧م). التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

التدريب والتعليم عن بعد: خيار استراتيجي مهم في عصر التقنية الحديثة. (١٤٢٧هـ). رسالة معهد الإدارة. (٦٥), ٣٨-٤١.

الحازمي, بندر عبدالله. (٢٠١٤م). نموذج تطبيقي مقترح لمركز تدريب عن بعد في مركز الدورات التدريبية بكلية التربية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, مكة المكرمة.

الحسين, دلال علي. (٢٠١٤م). معوقات إستخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظة الأحساء. مجلة القراءة والمعرفة, (١٤٧), كلية التربية, جامعة عين شمس, ٩٤-

١٤٥.

حمدان, محمد والعبيدي, قاسم. (٢٠٠٧م). التعليم الإلكتروني: المفهوم والخصائص ونماذج من التجارب الدولية والعربية. سلسلة إصدارات الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعليم عن بعد, الأردن.

خليل, محمد ابراهيم. (٢٠١٧م). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس, عدد خاص, ١٢٣-١٤٤.

راشد, محمد ابراهيم. (٢٠٠٨م). التدريب عن بعد: ماهيته, واقعه, ومستقبله استخداماته في البرامج التدريبية. مجلة المركز العربي للتعليم والتنمية, ١٤ (٥٣), ١٨٥-٢١٦.

الشهري, عجلان محمد. (٢٠١٩م). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية, مجلة العلوم التربوية, ٢٧ (١), كلية الدراسات العليا للتربية, جامعة القاهرة, ٤٣٨-٤٨٠.

عبيدات, ذوقان, وعبدالحق, كايد, وعدس, عبد الرحمن (٢٠٠٧م), البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان.

العساف, صالح بن حمد. (١٤٣١هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.

العسبلي, منصور فراج والعجلوني, خالد ابراهيم. (٢٠١٠م). تحليل كفاءة التصميم الفني لبرامج تدريب المعلمين عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن), الرياض.

العتار, ناهض حسن. (٢٠١٥م). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة, وسبل التغلب عليها, رسالة ماجستير, كلية التربية, الجامعة الإسلامية, غزة.

العمار, ناصر أحمد. (٢٠١٦م). التنمية المهنية للمعلم بالكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة: دراسة تحليلية. مجلة التربية, ٣ (١٧٠), جامعة الأزهر-كلية التربية, ٧٥٦-٧٩٥.

عودة, احمد سليمان, الخليلي, خليل يوسف, (٢٠٠٠م). الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية. دار الأمل, اربد.

المطيري, حمد محيا. (٢٠١٢م). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. دراسة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة الملك سعود, الرياض.

المهدي, سوزان. (٢٠١١م). التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية, السبت ٩ يوليو, ٢٠١١م, ٣٦٧-٣٩٠.

الياور, عفاف صلاح. (١٤٢٦هـ). التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. ط١, القاهرة, دار الفكر العربي.

المركز الوطني للتعليم الإلكتروني. (٢٠٢٠م). مسترجع من :

<https://nelc.gov.sa/homepage>

Boklaschuk, k, and Caisse, k . (2001). Evaluation of Educanonal Web Sites. University of Saskatchewan Retrieved on April 29, 2009.

vu,phu. Cao,vien. Vu,lan. Capero,jude.(2014). Factors driving learner success in online professional development, international review of research in open and distance learning, 15(3), 120-139.