# تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني بين الواقع ومعايير الجودة

إعداد

**د/ محمد بن إبراهيم عبد الرحمن الحجيلان**

**أستاذ مشارك تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود**

**أ/ فاطمة محمد عبد العليم عبد الحميد**

**مدرب دولي معتمد في تكنولوجيا التعليم - ماجستير تقنيات التعليم**

# تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني بين الواقع ومعايير الجودة

**محمد بن إبراهيم عبد الرحمن الحجيلان*، فاطمة محمد عبد العليم عبد الحميد****

**تخصص تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود**

*البريد الالكتروني: Malhojailan@ksu.edu.sa

**البريد الالكتروني: ftmshaheen@gmail.com

**الملخص:**

تحددت مشكلة البحث بوجود بعض التحديات والقصور في تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل فعال في الممارسة العملية، وذلك لعدم توفر المعايير الأساسية لتصميمه. لذلك، يهدف البحث الحالي إلى التعرف على حقيقة تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني خلال COVID-19 إلى جانب مدى قبول المتدربين لها. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال أداتين: 1) استبيان تم توزيعه على 264 متدرب، 2) بطاقة الملاحظة لتقييم 15 دورة تدريبية. وأظهر البحث نتائج جديرة بالملاحظة، منها أن البرامج التدريبية المقدمة خلال كوفيد -19 لم تأخذ بعين الاعتبار تطبيق المعايير التنظيمية والتنفيذية والتقييمية لوجود العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه العملية التدريبية، بما في ذلك الدعم الفني، قلة التقييم المستمر، وضعف تصميم البرامج المقدمة مما انعكس على مدى قبول المتدربين للتدريب الإلكتروني حسب خبراتهم الوظيفية وجنسياتهم. كما أوصى البحث بضرورة تطبيق معايير محددة للتدريب الإلكتروني تدعم جميع المؤسسات والشركات في تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

**الكلمات الرئيسية:** معايير التدريب عبر الإنترنت؛ سلوك؛ تصور المدربين، معايير الجودة.

# Applying e-training design standards between reality and quality standards

**Mohammed I. AlHojailan*, Fatima Mohamed Abdul-Alim Abdul-Hamid**

Education Technologies, College of Education, King Saud University

*Email: Malhojailan@ksu.edu.sa

**Abstract:**

The research problem was characterized by the existence of some shortcomings and deficiencies in applying online training effectively in practicing, due to its lack of basic criterions. Therefore, the current research aims to identify the reality of applying online training criteria during COVID-19 besides the extent to which the trainees accept it. Mixed method is used to analyze the primary data that were collected through two tools: 1) Questionnaire was distributed to 264 trainees and, 2) Observation card to evaluate 15 training courses. The research showed noteworthy results, including that the training programs provided during COVID-19 did not take into an account the application of regulatory, executive, and evaluation criterions owing to the presence of several problems and challenges facing the training process, including technical support, lack of continuous evaluation, and the weak design of the presented programs, which reflected on the extent of acceptance of the trainees for online training according to their jobs' experiences and nationalities. Also, the research strongly recommended a necessity for applying specific criterions of online training that support all institutions and companies in achieving their mission and strategic goals.

*Keywords*: online training criteria; attitude; trainers' perception, quality standards.

## المقدمة:

تم الإنتقال للتعليم والتدريب الإلكتروني بسبب جائحة كورونا Covid-19، حيث حاولت الوزارات المعنية بتسهيل العملية التعليمية وممارسة التدريس من خلال توفير منصات الكترونية (غنايم، 2020). وأصبح التحول نحو اعتماد أساليب التدريب الإلكتروني واقعًا ملموسًا منذ الجائحة، وأثارت تقنيات التدريب اهتمام الباحثين والممارسين من حيث استخدامها ونشرها وتوظيفها(Bottini and Gillis, 2021) ، وإتاحتها بسرعة وكفاءة للمستخدمين، وخاصة التعرف على أهم فرص وتحديات استخدامها وسبل تطويرها وتفعيل دورها في ظل الجائحة.أصبحت قضية تطوير التدريب وأساليبه مطلبًا لمختلف بيئات التدريب وذلك بتوظيف التوجهات الحديثة الخاصة بالإلتزام بالمعايير الأساسية التي يحكمها القواعد العامة للتدريب الإلكتروني بغرض الوصول للجودة (الشهري، 2019). حيث أن العلاقة بين أهداف التدريب واستراتيجيات التدريب ومحتوى المادة العلمية وأنماطها ومعايير التقويم هامة (المساوي وآخرون، 2022؛ Fernández-Sánchez, & Silva-Quiroz , 2021) هناك تباين في المؤهلات التقنية والبشرية بين دول الوطن العربي، والتي قد تعيق التقدم في هذا المجال (غالم وعياش، 2020؛ قناوي، 2020). ان الحفاظ على المعايير عند تنفيذ التدريب الإلكتروني ضمانة للفعالية والإستخدام الفعال، وهذا ما كان مفقوداً الى حد كبير عند استخدام التدريب الإلكتروني خلال أزمة وجائحة كورونا.

على نطاق واسع، تأثر تطبيق التدريب الإلكتروني بإجراءات COVID-19 فيما يتعلق بتنظيمه وتنفيذه وتقييمه، والتي ارتبطت بنقص تطبيق المعايير والمؤشرات بوضوح لضمان جودتها وفعاليتها (زكي والطويرقي، 2023؛ Bottini and Gillis, 2021). نظرًا لانتشار الوباء، تم اعتماد تدريب عاجل الإلكتروني، والذي يعاني من بعض أوجه القصور والحواجز من حيث البنية التحتية والوصول إلى الإنترنت وقلة التفاعل نتيجة الشعور بالانحراف وراء الأجهزة (الجوهري وآخرون، 2022؛ الحربي وعمر، 2022). لقد أبدت العديد من المنظمات الوطنية والدولية نية كبيرة لتقديم حلول بديلة لإنقاذ الموقف والتكيف مع هذه الحواجز، وأهمها تطوير معايير أساسية للتدريب الإلكتروني لضمان فعالية تطبيق التدريب الإلكتروني (ضو والمصراتي 2020؛ Dovzhenko, 2020). لذلك، لذلك يحاول هذا البحث التحقيق في واقع تطبيق التدريب الإلكتروني خلال فترة انتشار فيروس كورونا المستجد (COVID-19) من أجل تطوير المجال من خلال بيان المبادئ والمزايا والعيوب لتطويرها وأخذها في الاعتبار، وكذلك - تحديد العوامل المؤثرة في مدى قبول المتدربين للتدريب الإلكتروني لإعطاء تجارب تساعد في اكتشاف نقاط القوة والضعف في التدريب الإلكتروني، خاصة وأن هناك اتجاهًا قويًا لاعتماد التدريب الإلكتروني. **لذلك فإن السؤال الرئيسي هو كما يلي: ما و اقع تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني أثناء COVID-19 ؟.**

## أسئلة البحث

السؤال أعلاه ينقسم إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتنظيم التدريب الإلكتروني في الدورات المقدمة خلال COVID-19؟
2- ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتنفيذ التدريب الإلكتروني في الدورات التي تم تقديمها خلال COVID-19 ؟
3- ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتقييم التدريب الإلكتروني في الدورات المقدمة خلال COVID-19؟
4- ما مدى تقبل المتدربين للتدريب الالكتروني خلال COVID-19 ؟

**أهداف البحث:** يهدف البحث الى تحديد مدى تطبيق المعايير والمؤشرات الأساسية التي تهدف إلى تطبيق تدريب إلكتروني فعال، كما يسعى لتحديد العوامل المؤثرة على فاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني والعوامل المؤثرة على مدى تقبل المتدربين التدريب الإلكتروني.

## أهمية البحث:

**1-الأهمية العلمية:** إثراء معرفي من خلال التركيز على المعايير العلمية والأساسية لتصميم التدريب الإلكتروني، ووضع خارطة طريق للمعنيين بذلك، أيضا تساعد على تقديم حلول ومقترحات لتطبيق اعلى كفاءة. كما يعزز لوضع تصور لممارسات وقتية بزمن تستحق التوثيق.

**2-الأهمية العملية:** إبراز أهم العوامل المؤثرة على التدريب الإلكتروني خلال الجائحة من خلال أداتين لجمع البيانات، حيث ستعطي رؤية من زوايا متنوعة وشاملة لموضوع البحث، والتي ستساعد الى بيان أهمية تأسيس بنية تحتية قوية للتدريب الإلكتروني في اعتماد معايير أساسية، والذي يساعد نحو تحول متقن نحو التدريب الإلكتروني (الليلي،2020).

## حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أهم معايير تصميم التدريب الإلكتروني وكذلك تحديد العوامل المؤثرة على فاعلية التدريب الالكتروني خلال جائحة كورونا.
- الحدود البشرية: يشمل المدربين والمتدربين من الدول العربية.
- الحدود المكانية: الدورات التدريبية المقامة من قبل قناة عين في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: ملاحظة وتحليل برامج التدريب الالكتروني منذ بدء الجائحة الى قبل إقرار اللقاح.

**مصطلحات البحث:** تضمن البحث عدد من المصطلحات يمكن تعريفها كما يلي:

**-التدريب الإلكتروني E-Training:** هو تدريب من خلال الإنترنت بشكل متزامن أو غير متزامن يُمكن المتدرب من استقبال المعرفة بهدف تطوير مهاراته المعرفية والتقنية واكتساب اتجاهات جديدة (Zainab et al, 2017).

- **معايير التدريب الإلكتروني E-Training Standards:** هي مؤشـرات ومحكات اذا ما توفرت في جميع عناصر التدريب الإلكتروني تصبح داعمة للبيئة التفاعلية، والتي غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه((Kathuria and Becker, 2021).

- **جودة التدريب الإلكتروني Quality E-Training:** هي مستوى الكفاءة في تصميم الدورة التدريبية والمبنية على عناصر أساسية من المبادئ والمعايير التي تهتم بفاعلية التدريب الإلكتروني، مرورا بمختلف مراحله من تنظيم وتصميم وتطبيق وتقويم (علي وإسماعيل، 2022).

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### التدريب الإلكتروني (E-Training) وفعاليته في ظل جائحة الكورونا (Covid-19):

بسبب الحجر واغلاق المؤسسات التعليمية والتدريبية (صافي وغربي،2020 ؛ et al, 2020 ) MacKenzie، تم التوجه لكثير من الدول وخاصة في الدول العربية كالسعودية والإمارات والكويت والجزائر والمغرب ومصر للتدريب من خلال الأنترنت ويسمى بالتدريب الالكتروني E-Training (Korkmaz, 2021) وأدى هذا التوجه إلى ظهور الحاجة لرفع مستوى المؤهلات التقنية والبشرية والتي لها دور في رفع درجة النجاح لتطبيقه، كما انه من الضروري تحديدها ومواجهتها والتي قد تحول دون الفاعلية (غالم وعياش،2020). من هنا ظهر الاهتمام والتوجه نحو نوعان من التدريب: التدريب الإلكتروني المتزامن Synchronous Training ويشير إلى "النشاطات التدريبية التي تجري عبر التواصل الآلي المباشر بين المدرب والمتدرب مثل الصفوف الافتراضية" (الضويان ومصطفى،2019،198)، والآخر هو الغير متزامن Asynchronous Training ويكون بإجراء التدريب على شبكة الانترنت في أوقات مختلفة للمستفيدين لإنجاز المهام والأنشطة (Bergdahl and Nouri, 2021). أدت جائحة COVID-19 إلى تغييرات ديناميكية في أدوار المستفيدين، الأمر الذي يستدعي تطوير فلسفة التدريب الإلكتروني ليكون فعالاً. تبعاً لذلك، وهذا ما أكدته دراسة زكي والطويرقي (2023) والتي اوصت بضرورة تطوير البرامج التدريبية للمستفيدين في إطار نموذج علمي.

## تطبيق التدريب الإلكتروني الفعال:

تتحدد فاعلية تطبيق التدريب الالكتروني من عدة عوامل، منها رفع إمكانية الوصول Accessibility بين أطراف العملية التدريبية من عدة اتجاهات مثل تفعيل عدة أدوات كلوحات النقاش وغرف الحوار الالكتروني، كما ان الوصول الى المحتوى التدريبي في وقت يتناسب مع المتدربين جداً هام (الضويان، مصطفى،2019) ويكون باستخدام أدوات الاتصال Communicationالتي تتيح للمتدرب فرصة الإدلاء برأيه بشكل مرن (زكي، الطويرقي ، 2023)، كما أن التمركز حول المتدرب والدعم الإلكتروني المباشر والمرونة في الزمان والمكان والسماح للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب من عوامل رفع الفعالية (مرهون وآخرون، 2012). حيث أكدت وأوصت العديد من الدراسات على أهمية توفير المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني من معايير ومتطلبات تصميمية وتقنية وإدارية وخاصة رفع درجة الوعي العلمي والثقافي للمنفذين والمستفيدين لتطبيقه بشكا أكثر فعالية (مشترك والنجار، 2023)، كما أوصت دراسة دراسة وانج وزانج (2022) Wu and Zhang على أهمية تطوير المنصات او المواقع والتي تستضيف الدورات التدريبية الإلكترونية لتحقيق المتطلبات الأساسية التقنية ولإعطاء المرونة لتطبيق أفضل الممارسات التدريبية من خلالها.

## التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني:

تتمثل هذه التحديات في تصميم بيئة تدريبية إلكترونية معتمدة على معايير علمية. ومن أبرزها توظيف التقنيات بشكل صحيح في تطبيقه، سواء على المستوى التنظيمي أو التقني. كما أن هناك صعوبة في تطبيق الاستراتيجيات الحديثة لضعف المكونات الأساسية لبيئاته (الشهري، 2019)، بالإضافة إلى غياب الحضور الاجتماعي Social Presence للمدرب أو قلة دورة الإرشادي والتربوي (المساوي وآخرون، 2022؛ ضو والمصراتي، 2020). وأيضًا البدء بعدم تفضيل الأجهزة بسبب طول الجلوس أمامها وخاصة بوقت الجائحة، وظهر هناك مشكلات كعدم الانضباط الكامل في عمليات الحضور والصدق في أداء الامتحانات. كما أن هناك معوقات مادية وبشرية وفنية وإدارية تؤثر على تطبيق التدريب الإلكتروني من حيث توفير التغذية الراجعة وتحفيز المشاركة الجماعية المحفزة (Arslan, Mirici & Öz ,2020)، كما أن هناك العديد من التحديات متعلقة بجوانب فنية وتطويرية وأيضاً تقنية (المخاشني وحامد ;2023) وعوائق تتمحور حول توفير خدمات الأنترنت وتوفير المستلزمات الكافية للمستفيدين (Fernández-Sánchez and Silva-Quiroz, 2021 )

## المعايير الأساسية لتصميم التدريب الالكتروني The essential Standard for Designing E-training:

استجابة لـ COVID-19 وتأثيره على مجال الدمج التقني، تم تبني العديد من المعايير لتكون قياساً لمدى فاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني كما أن معرفة قدرة الأفراد على تقييم أي تقنية في التعليم تتوقف على ما يملكونه من خبرات كافية فيها (Alhojailan, 2022). حيث حدد فريق جمعية National Standards for (NSQ)Quality الذي يقوده تحالف قيادة التعلم الافتراضي (VLLA)ومسائل الجودة Quality Matters and the Virtual Learning Leadership Alliance (QM) مجموعة من معايير الوطنية لجودة التعليم والتدريب عبر الإنترنت، بناءً على العمل الذي بدأته الرابطة الدولية للتعليم الإلكتروني.(iNACOL) International Association for K-12 Online Learning حيث تضمنت هذه المعايير داخلها مجموعات معايير أخرى وهي: (الدورات الإلكتروني والتدريس الإلكتروني والبرامج عبر الإنترنت) ، والتي تم تحديثها في عام 2019، منذ ان طُرحت عام 2007.

وتمثلت المعايير الخاصة بالدورات الإلكترونية ما يأتي:

- **المعيار الأول:** نظرة عامة على التدريب الإلكتروني والدعم COURSE OVERVIEW AND SUPPORT: ويقصد به توضيح التصميم العام للتدريب الإلكتروني من مواد ومعلومات وخدمات ودعم

- **المعيار الثاني:** المحتوى CONTENT: ويقصد به توفر محتوى متنوع سواء كان متزامن أو غير متزامن يقيس أهداف أو كفاءات التدريب الإلكتروني.

- **المعيار الثالث:** التصميم التعليمي INSTRUCTIONAL DESIGN: ويقصد به تصميم المواد التدريبية والأنشطة والموارد والتقييمات التي تتوافق مع المعايير وتدعم تحقيق الأهداف الأكاديمية.

- **المعيار الرابع:** التقييم COURSE EVALUATION: وينقسم الى نوعان من التقييم:

  - تقييم المتدربين: استخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات التقييم خلال التدريب الإلكتروني الموجه نحو التعلم والمشاركة للتأكد من تحقيق الأهداف.

- تقييم العملية التدريبية: للتأكد من فعاليتها، وذلك باستخدام مجموعة متنوعة من استراتيجيات التقييم، ويتم استخدام النتائج كأساس لها في تحسين. وتحديث الدورة، سواء من حيث المحتوى أو في تطبيق الأبحاث الجديدة حول تصميم وتقنيات الدورة التدريبية.

- **المعيار الخامس:** إمكانية الوصول وقابلية الاستخدام ACCESSIBILITY AND USABILITY: ويقصد به تصميم التدريب الإلكتروني التزامًا بإمكانية الوصول حتى يتمكن جميع المتدربين من الوصول إلى جميع المحتويات والأنشطة وإمكانية استخدامها (Rose, R., & International Association for K-12 Online Learning ,2014).

كما تم تصميم المعايير الوطنية لجودة الدورات التدريبية الإلكتروني من قبل مبادرة مجلس أمريكا الشمالية للتعلم تشمل مجموعة من الإرشادات ومعايير الجودة: لمحتوى الدورات التدريبية عبر الإنترنت، التصميم التعليمي والتكنولوجي وتقييم المتدربين وإدارة التدريب. حيث بدأت المبادرة مع مراجعة شاملة للأدبيات لمعايير جودة الدورات التدريبية متبوعة باستبيان لممثلي شبكة NACOL لضمان فعالية المعايير المعتمدة والتي تضمنت المعايير الأساسية.والتي تمثلت في:

- **معايير المحتوى:** أهداف الدورة وغاياتها ومدى قابليتها للقياس وتوضيح ما يريده المشاركون، ومدى تماشى محتوى الدورة التدريبية والواجبات مع تحقيق غايات الدورة.
- **معايير التصميم التعليمي:** يعكس تصميم التدريب فهماً واضحاً لاحتياجات المشاركين ويتضمن مستويات متعددة من إتقان التصميم من خلال تنظيم الدورة في وحدات مصغرة. بالإضافة إلى تحديد الأهداف وتصميم الأنشطة والموارد التي تشكل إطارًا مركزياً للتدريب.
- **معايير التقييم:** إجراء تقييمات مستمرة ومتكررة للتحقق من وصول المشاركين لتحقيق أهداف المحتوى الممثل عن الدورة.
- **معايير التكنولوجيا:** ويقصد بها المعايير الفنية المرتبطة بالتشغيل البيني الذي يسمح بمشاركة المحتوى بين مختلف أنظمة إدارة التعلم وتحديد متطلبات الأجهزة ومتصفح الويب والبرامج، وتحديد المهارات الأساسية في استخدام التكنولوجيا، وكذلك تتعلق بمقدار ما يملك المدرب من إمكانيات تقنية تسمح له بإضافة محتوى وأنشطة وتقييمات الإلكتروني لتوسيع فرص التدريب. وإمكانية وصول المتدرب الى التدريب والاستفادة منه إلى أقصى حد من الإمكانات والموارد المتاحة الإلكتروني على سبيل المثال، الفيديو والوسائط المتعددة (North American Council for Online Learning. ,2007).

وفي نفس السياق، قامت بعض الدول العربية من خلال منظمات وهيئات حكومية بوضع محكات ومعايير للتدريب الالكتروني، حيث وضعت وزارة التربية في المملكة العربية السعودية من خلال المركز الوطني للتعليم الإلكتروني "NELC" (National E-Learning Center) معايير للتدريب الإلكتروني لتكون معيار للجهات التدريبية بما يراعي التكامل مع معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب. وتألفت معايير NELC في نسختها النهائية من قسمين رئيسين (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني،2020):

**القسم الأول:** معايير الجهات واشتملت على ثلاثة معايير أساسية يتخللها سبعة وعشرين معيارًا فرعيًا، وفيما يلي عرض لهذه المعايير الأساسية:

- القيادة: ويقصد بها قيادة جودة التدريب الإلكتروني في كل إدارة أو جهة مسؤولة.
- التقنية: ويقصد بها الأنظمة والأدوات المستخدمة للتدريب الإلكتروني بجودة عالية.
- التأهيل والدعم: ويقصد بهما الممارسات المتعلقة بتطوير وتدريب المدربين والمتدربين.

**القسم الثاني**: معايير البرامج وتألفت من أربعة معايير أساسية يتخللها ثمانية وثلاثون معيارًا فرعيًا، وفيما يلي عرضاً للمعايير الأساسية:

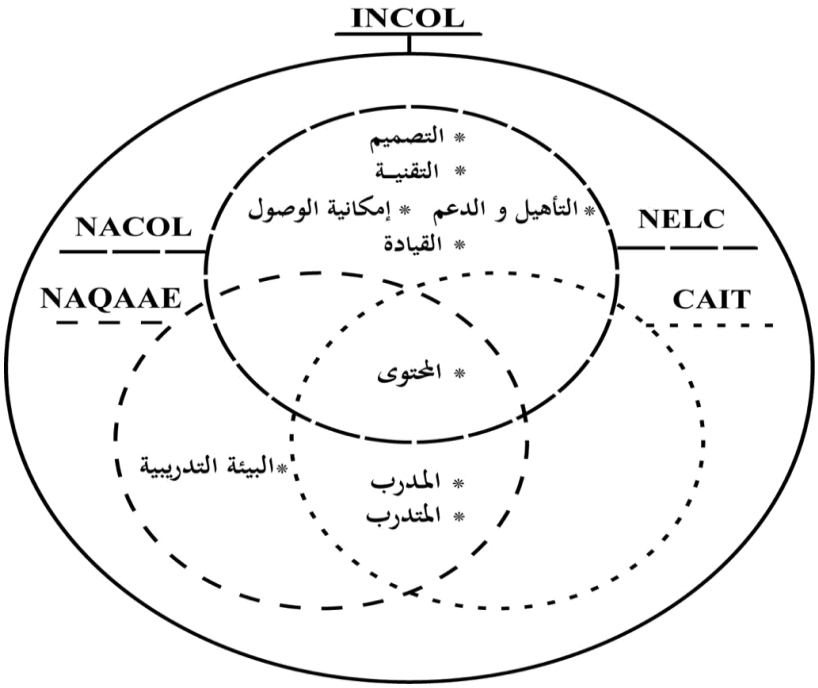
- التصميم: وهي الممارسات المتعلقة بتصميم المقررات التدريبية الإلكترونية.
- التفاعل: وهي الممارسات المتعلقة بالتعلم النشط وتفاعل ومشاركة المتدربين.
- العدالة وإمكانية الوصول: وهي الممارسات المتعلقة بسهولة الوصول والتعلم واستخدام برامج وأدوات وتقنيات التعليم والتدريب الإلكتروني.
- القياس والتقويم: الممارسات التي تمكن المتدرب من مراقبة أدائه وقياس مستوى التقدم.

كما تم تقسيم جميع المعايير الفرعية إلى أساسي ومتقدم اختياري (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية،2020). كما ركزت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد "NAQAAE" (National Authority of Quality) (Assurance and Accreditation of Education) في جمهورية مصر على مجموعة مغايرة من المعايير وتم تصنيفها إلى:

- معايير خاصة بالمتدرب: نواتج العملية التدريبية المستهدفة، والتمكن من المهارات الأساسية، واكتساب جوانب وجدانية إيجابية وقيم واتجاهات.
- معايير خاصة بالمدرب: التخطيط والتنفيذ واستخدام أساليب التقويم الفعالة والالتزام بأخلاقيات المهنة.
- معايير خاصة بالمحتوى التدريبي: توافر التصميم التعليمي من أساليب ومواد وممارسات داعمة للمحتوى، وتوافر أنشطة فعالة.
- معايير خاصة بالبيئة التدريبية: توافر بيئة داعمة ومعززة للتدريب على النحو التقني والفني (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر،2020).

كما حدد الجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات بالكويت "CAIT" (Central Agency for Information Technology) مجموعة من المعايير والتي يتم تقويم البرامج التدريبية عليها، وتشمل كل من:

- المدرب: مدى استعداد المدرب بتقديم المادة التدريبية وإعدادها وتصميمها واستخدام الوسائل والأنشطة وذكر الأهداف
- البيئة التدريبية من حيث: التنظيم والتنفيذ التقني والفني.
- المحتوى العلمي: البنود الخاصة بالأهداف والمحتوى والأنشطة والأساليب والتفاعل مع المتدربين (الجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات التابع لمجلس الوزراء بالكويت،2020)، يظهر شكل 1 الفروقات والتشابة بين هذه المعايير لجميع المنظمات.




*شكل 1: الفروقات بين معايير التصميم للتدريب الإلكتروني بين المنظمات "NELC" و "NAQAAE" و"NACOL" "CAIT" و "INCOL"*

يوضح شكل 1 أن هناك تشابه في المعايير من حيث المسمى والمضمون في بعض الدول العربية مثل المعايير الخاصة بالمحتوى والتقويم والمدرب (من حيث استعداده بتقديم المادة التدريبية وتصميمها ومتابعة التدريب) والمتدرب. كما أن هناك اختلاف في توافر بعض المعايير الأخرى من حيث المسمى فقط مثل المعايير الخاصة بالبيئة التدريبية والتأهيل والدعم وإمكانية الوصول والقيادة والتصميم والتقنية، بينما يشترك مضمونها بما يشمله من بنود فرعية مع غيرها من المعايير، والتي تُكون في النهاية وحدة مشتركة من المعايير الأساسية، حيث تعتبر هذه الوحدة من حيث طرح المعايير من منطلقات متعددة لها علاقة وثيقة بالعوامل التنظيمية والتنفيذية والتقويمية المؤثرة على التدريب الإلكتروني، فالمعايير الخاصة بالدعم الفني والتقني وتحسين النظام التدريبي تكون بمثابة العوامل التنظيمية للتدريب الإلكتروني(Zainab, et al, 2017). كما تعتبر العوامل التنفيذية للتدريب الإلكتروني بنوعيه تتضمن معايير فاعليته. حيث وجد ماكوي وكانوتن (McCoy and McNaughton ,2021) أن العوامل التنفيذية المتمثلة في تحديد الإرشادات التعليمية لتصميم الدورات التدريبية الإلكتروني وتحديد المهام لكل منهم وكذلك تطوير موارد التعلم الإلكترونية تتحد كمعايير أساسية للتدريب الإلكتروني(Radville, et al, 2022) ، كما ترتبط المعايير بالعوامل التقويمية من حيث الحكم على مدى تركيز المتدربين وسلوكهم وتجاوبهم أثناء الدورات التدريبية والحصول تلقائيًا على التوجه العاطفي الإيجابي من خلال تفاعلهم وبناء نظام مرن للتقييم (Singh et al, 2020).

## ممارسات دول الوطن العربي للتدريب الإلكتروني في ظل جائحة الكورونا:

بسبب الجائحة، تم التوجه من الدول الى بذل جهود لمواصلة التعليم والتدريب من خلال منصات الكترونية تعليمية وتدريبية (غالم وعياش، 2020؛ صافي وغربي ،2020)، وتم استئناف التعليم والتدريب منذ مارس 2020 في أكبر حركة تعليمية الإلكتروني في تاريخ التعليم، ويبين الجدول التالي عدد مستخدمي الإنترنت في الدول العربية والذي له أثر كبير في ارساء ذلك بنفس العام.

جدول 1:

*عدد مستخدمي الإنترنت في الدول العربية، سبتمبر 2020*

| الدولة | عدد مستخدمي الإنترنت | عدد السكان | ترتيب الدولة من استخدام الانترنت | نسبة مستخدمي الانترنت بالنسبة لعدد السكان |
|---|---|---|---|---|
| الكويت | 4,053,797 | 4,136,528 | 1 | ٪98.00 |
| السعودية | 27,048.861 | 32,938,213 | 2 | ٪82.12 |
| الأردن | 6,480,202 | 9,702,353 | 3 | ٪66.79 |
| فلسطين | 3,208,312 | 4,920,724 | 4 | ٪65.20 |
| المغرب | 22.072.765 | 35,739,580 | 5 | ٪61.76 |
| العراق | 18,892,351 | 38,274,618 | 6 | %52,31 |
| الجزائر | 19.704,622 | 41,318,142 | 7 | ٪47.69 |
| مصر | 54,740,141 | 97,553,151 | 8 | ٪44.95 |
| سوريا | 6,257,430 | 18,269.868 | 9 | ٪34.25 |
| السودان | 12,512,639 | 40,533,330 | 10 | ٪30.87 |

نجد أن نسبة مستخدمي الإنترنت لعدد السكان في بعض الدول مثل السعودية والإمارات والكويت وقطر والبحرين تتعدى 90%، وهذا له أثر ايجابي في تسهيل عمل الحكومات والوزارات بدمج التقنية وخاصة في العملية التعليمية. حيث أطلقت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالشراكة مع معاهد التدريب الأهلي في السعودية مبادرة بتقديم 393 دورة تدريبية مجانية عن بُعد، وبلغ عدد منشآت التدريب الأهلي التي شاركت في المبادرة 165 بمختلف المناطق وبعدد يصل إلى 3012 ساعة تدريبية (الرياض، 2020). وفي الإمارات، تم إطلاق العديد من منصات التدريب خلال الجائحة مثل المنظومة الذكية "منصتي" ومنصة "التدريس من المنزل"، حيث تتيح الوصول للمعلومات والدعم بشكل مرن لمساعدة المعلمين. كما يوفر الموقع لمحة عن كيفية بدء استخدام تقنية التعلم عن بعد وكيفية الوصول إلى الدروس وإتاحتها للطلاب (وكالة عين

الإخبارية،2020؛ Digital2020, 2020). وقامت الكـــويت بتقديم مـــصـادر تعلم متنوعة على بوابة الكويت التعليمية مع توفير تدريباً الكترونياً للمعلمين (اليونسيكو،2020).

اعتمدت الدول التي نســبة مســتخدمي الإنترنت لعدد ســكانها ما بين 70%-40% مثل المغرب والأردن وفلســطين على توفير التدريب الغير متزامن في حال تعذر وصــول الانترنت للتدريب المتزامن. حيث قامت الأردن بإغلاق المؤســسـات التعليمية في منتصـف مارس 2020. وسـعت وزارة الاقتصـاد الرقمي والريادة ومؤسـسـات القطاع الخاص لتطوير منصـات شـاملة للتعليم والتدريب عن بعـد، مثـل"منصـــة إدراك" التي تقـدم دورات إلكترونيـة غير تزامنيـة في صـــورة مقـاطع فيديو(اليونسـيكو،2020). الجدير بالذكر أن ضـعف شـبكة الإنترنت وانقطاع التيار الكهربائي يُعد عائقًا لمواصلة التدريب الإلكتروني بفاعلية وبشـكل متزامن، كما في بعض الدول مثل مصـر وسـوريا والســودان والتي نســبة مســتخدمي الإنترنت لعدد ســكانها ما بين 30%-40%، مما جعل التدريب الإلكتروني الغير متزامن أكثر فعالية، وذلك بتسـجيل وبث الدورات التدريبية لاحقاً، وتم اسـتخدام منصات مجانية لذلك (Winters, N., & Patel,2021 ؛ الشهري، 2019).

## منهجية البحث وإجراءاته

### 1- نهج البحث

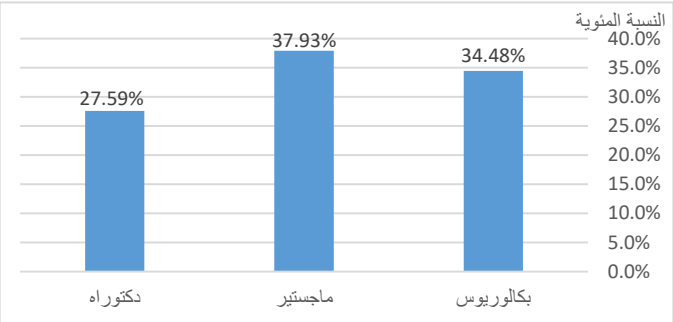
اعتمد هذا البحث في تحقيق أهدافه على المنهج الكمي التحليلي الوصـفي الذي يتعامل مع المتغيرات الكمية والتحليل من أجل الحصـــول على النتائج في الشـــكل العددي والتحليل بالاســـتعانة بالطرق الرياضية. كما يمكن اسـتنتاج أن البحث يتناول و يتعامل مع شـرح حقيقة تصـميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني وفق المحكات والمعايير العلمية خلال تنفيذها فترة الإغلاق اثناء الجائحة، كما أنه يعطي إضـــافـة متعمقـة وتكميليـة من خلال الأخـذ بتحليـل آراء المشـــاركين عن مـدى قبولهم للتـدريـب الإلكتروني (Creswell & Creswell, 2017) .

### 2- عينة البحث

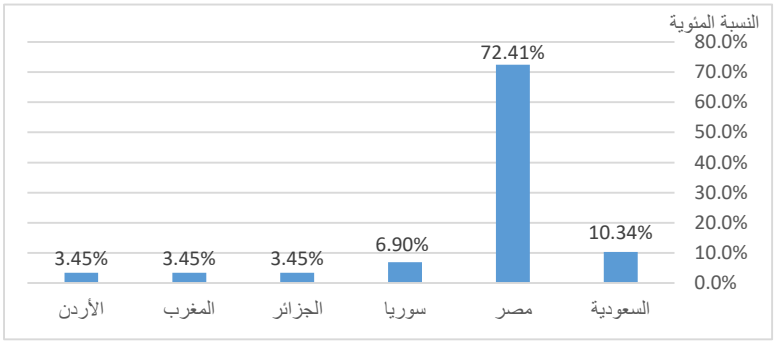
تضمن البحث عينة (استطلاعية وأساسية) ، كما موضح فيما يلي:

أ- **عينة اسـتطلاعية:** تكونت من (29) متدرب من مجتمع البحث. وتم اختبارهم بشـكل عشـوائي ممن حضروا دورات تدريبية الكترونية التي تم تقديمها من قبل الباحثين أنفسهم.

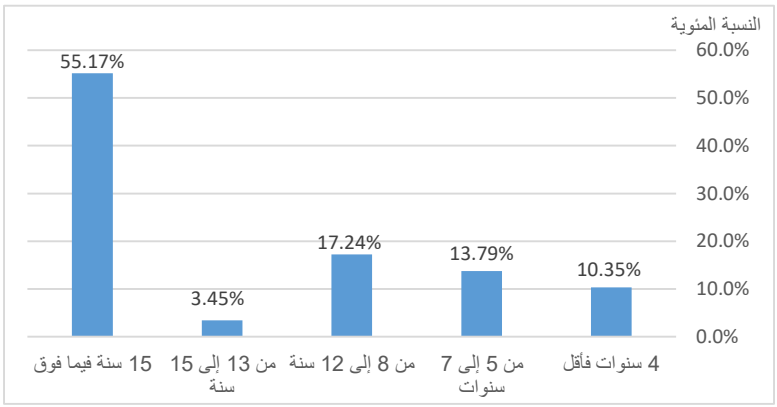
**وفيما يلي توضيح لخصائص العينة الاستطلاعية في الاشكال 2،3،4 :**




شكل (2) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل




شكل (3) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنسية

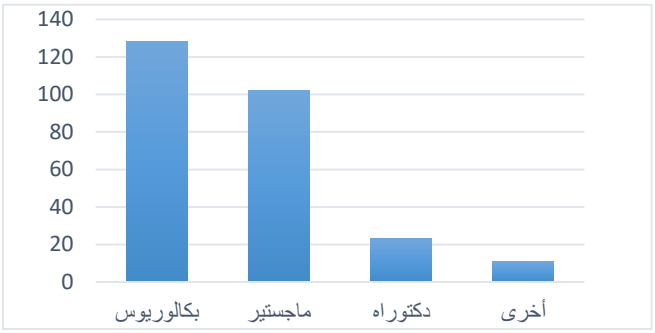



شكل (4) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة

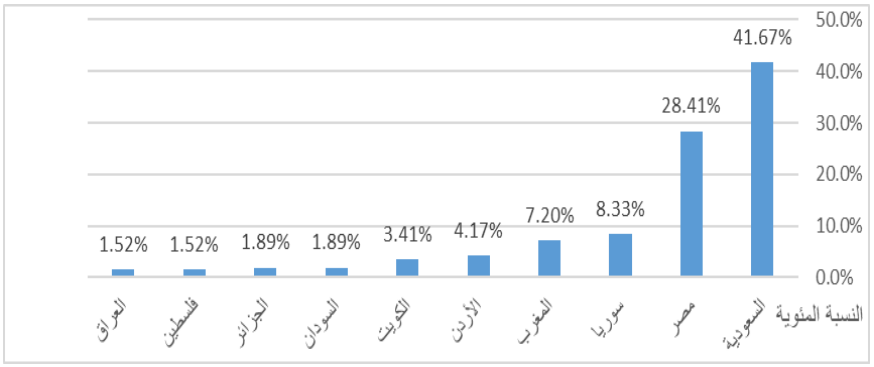
ب- **عينة أساسية:** تألفت من (264) متدرب ممن حضروا دورات تدريبية خلال جائحة كورونا، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ويمثلون 22.8٪ من مجتمع البحث بأكمله الذي يبلغ 1157 متدربًا والذين حضروا دورات تدريبية الإلكتروني في وقت الإغلاق. تم توزيع الاستبيانات بشكل عشوائي على المتدربين الذين حضروا سبع دورات تدريبية من خلال "عين إنماء"، وهي منصة تدريب الإلكتروني معتمدة وتابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، والتي أنتجت دورات تدريبية إلكترونية وسمحت لجميع الجنسيات بالحضور، وتم الحصول على إذن من المسؤول عن تنظيم هذه البرامج التدريبية لجمع البيانات؛ تظهر خصائص المشاركين كما هو موضح في أشكال 5،6،7.

كما تم أيضًا تسجيل جميع الملاحظات Notes على عينة من البرامج التدريبية والتي تم تقديمها خلال الجائحة لقياس مدى تطبيق المعايير والمواصفات العلمية، وشملت على 15 دورة تدريبية إلكترونية تم تقديمها من خلال منصة "عين إنماء".

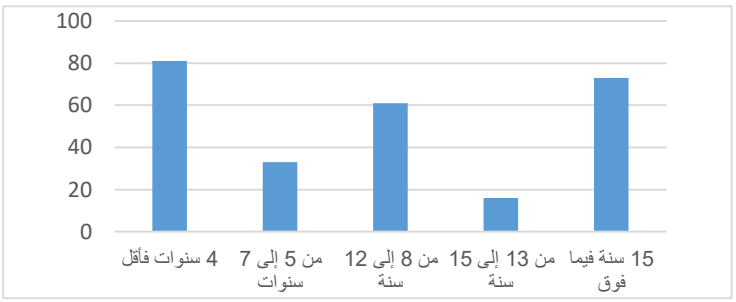
وفيما يلي توضيح لخصائص العينة من خلال الأشكال التالية:




شكل5 : توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغير المؤهل




شكل6 : توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغير الجنسية




شكل 7: توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغير الخبرة

3- **أدوات البحث:** استخدام البحث أداتين لجمع البيانات، 1) **الاستبانة**: وهدفت إلى استنتاج العوامل المؤثرة على مدى تقبل المتدربين للتدريب الالكتروني، في ضوء المعايير الأساسية للتدريب الالكتروني، و2) **بطاقة الملاحظة**: والتي هدفت إلى تحليل 15 دورة تدريبية وفق معايير تصميم التدريب الإلكتروني.

## خطوات بناء أدوات جمع البيانات:

### أ-خطوات بناء الاستبانة:

1- تم مراجعة وتحليل عدداً من الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمعايير قياس التدريب الالكتروني ومراحل التصميم التعليمي أمثال: دراسة (الشهري، 2019) ودراسة (الصومالي والغامدي، 2019) ودراسة (الحربي وعمر، 2022)، بالإضافة إلى الأخذ بمعايير التعليم الإلكتروني للتدريب 2020م التابع للمركز الوطني للتعليم الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية.

2-تحديد مكونات الاستبانة: حيث تكونت من جزئيين وهما:

- البيانات الأولية: وهي البيانات الوظيفية وتشمل: (المؤهل العلمي، الخبرة، الجنسية، عدد الدورات التدريبية الالكترونية التي تم حضورها خلال الجائحة).

- محاور الاستبانة: حيث اشتمل على (32) فقرة مصنفة تحت ثمانية محاور أساسية وهي: العوامل المرتبطة بثمانية اركان وهي: الاحتياجات التدريبية، الأهداف التدريبية، المحتوى التدريبي، أساليب واستراتيجيات التدريب، الأنشطة التدريبية، تقويم التدريب، أداء المدربين، البيئة التدريبية).

3-تم تحديد مقياس (ليكرت) الخماسي لتقدير العامل المؤثر (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

4-تم تحكيم الإستبانة ظاهرياً من قبل (4) محكمين في تخصص تقنيات التعليم، وتم الاخذ بالتعديلات.

5-اجراءات اختبارات الصدق والثبات: حيث تم إجراء ما يلي:

- **الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي)Internal consistently Validity**

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة قام البحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (29) متدرب، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، ثم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

جدول 2:

*معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له*

| رقم العبارة | معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور | مستوى الدلالة الإحصائية | رقم العبارة | معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور | مستوى الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|
| **المحور الأول: العوامل المرتبطة بالاحتياجات التدريبية** | | | | | |
| 1 | 0.69 | **0.00 | 3 | 0.83 | **0.00 |
| 2 | 0.78 | **0.00 | 4 | 0.88 | **0.00 |
| **المحور الثاني: العوامل المرتبطة بالأهداف التدريبية** | | | | | |
| 5 | 0.64 | **0.00 | 7 | 0.83 | **0.00 |
| 6 | 0.81 | **0.00 | 8 | 0.90 | **0.00 |
| **المحور الثالث: العوامل المرتبطة بالمحتوى التدريبي** | | | | | |
| 9 | 0.74 | **0.00 | 11 | 0.85 | **0.00 |
| 10 | 0.87 | **0.00 | 12 | 0.89 | **0.00 |
| **المحور الرابع: العوامل المرتبطة بأساليب واستراتيجيات التدريب** | | | | | |
| 13 | 0.86 | **0.00 | 15 | 0.83 | **0.00 |
| 14 | 0.76 | **0.00 | 16 | 0.76 | **0.00 |
| **المحور الخامس: العوامل المرتبطة بالأنشطة التدريبية** | | | | | |
| 17 | 0.80 | **0.00 | 19 | 0.79 | **0.00 |
| 18 | 0.91 | **0.00 | 20 | 0.93 | **0.00 |
| **المحور السادس: العوامل المرتبطة بتقويم التدريب** | | | | | |
| 21 | 0.90 | **0.00 | 23 | 0.87 | **0.00 |
| 22 | 0.97 | **0.009 | 24 | 0.96 | **0.00 |
| **المحور السابع: العوامل المرتبطة بأداء المدربين** | | | | | |
| 25 | 0.83 | **0.00 | 27 | 0.85 | **0.00 |
| 26 | 0.88 | **0.00 | 28 | 0.77 | **0.00 |
| **المحور الثامن: العوامل المرتبطة بالبيئة التدريبية** | | | | | |
| 29 | 0.69 | **0.00 | 31 | 0.71 | **0.00 |
| 30 | 0.87 | **0.00 | 32 | 0.91 | **0.00 |

(*) دالة عند مستوى (0.05)، (**) دالة عند مستوى (0.01).

تحقق صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات محاور الاستبانة من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق وارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور التابعة له ارتباطاً موجباً ودال إحصائياً وجميعها عند مستوى دلالة (0.01). كما يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون ارتباط الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى (0.01)، مما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي على مستوى الاستبانة، ويدل على أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

**-ثبات الاستبانة:** تم حسابها باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha على العينة الاستطلاعية، حيث ارتفعت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة وانحصرت بين (0.78، 0.94)، كما بلغ معامل الثبات لإجمالي الاستبانة بـــ(0.97) وهو معامل ثبات مرتفع كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول 3:

*قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة وإجمالي الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ*

| المحور | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ |
|---|---|---|
| **المحور الأول: العوامل المرتبطة بالاحتياجات التدريبية** | 4 | 0.81 |
| **المحور الثاني: العوامل المرتبطة بالأهداف التدريبية** | 4 | 0.80 |
| **المحور الثالث: العوامل المرتبطة بالمحتوى التدريبي** | 4 | 0.86 |
| **المحور الرابع: العوامل المرتبطة بأساليب واستراتيجيات التدريب** | 4 | 0.78 |
| **المحور الخامس: العوامل المرتبطة بالأنشطة التدريبية** | 4 | 0.88 |
| **المحور السادس: العوامل المرتبطة بتقويم التدريب** | 4 | 0.94 |
| **المحور السابع: العوامل المرتبطة بأداء المدربين** | 4 | 0.83 |
| **المحور الثامن: العوامل المرتبطة بالبيئة التدريبية** | 4 | 0.81 |
| **إجمالي الاستبانة** | 32 | 0.97 |

**ب-خطوات إعداد بطاقة الملاحظة**، ولإعداد بطاقة الملاحظة تم عمل ما يلي:

1- مراجعة وتحليل أدبيات ودراسات عربية عن معايير التصميم التعليمي للتدريب الالكتروني أمثال دراسات: (McCoy and McNaughton ,2021)،و (سويدان، وآخرون، 2017) و(الشهري، 2019).

2- تم بناء اركان بطاقة الملاحظة من جزئيين وهما:

أ) **البيانات الأولية:** واشتملت (اسم الدورة - تاريخ انعقاد الدورة- عدد ساعات الدورة- نوع الدورة الالكترونية: تزامنية أو غير تزامنية).

ب) **محاور بطاقة الملاحظة:** تضمنت (40) فقرة مصنفة تحت خمس محاور أساسية (عوامل مرتبطة بالصورة التنظيمية للتدريب الالكتروني، عوامل مرتبطة بتصميم التدريب الالكتروني، عوامل مرتبطة بجاهزية (ممارسة) المدربين للتدريب الالكتروني، عوامل مرتبطة بتفاعل المتدربين، عوامل مرتبطة بمتابعة وتقويم التدريب الإلكتروني.

3- تم تحكيم بطاقة الملاحظة ظاهرياً من قبل (3) محكمين، وتم إجراء التعديلات.

4- تم تحديد مستوى رباعي (ليكرت) كما في الجدول (3):

جدول 4:

*توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج الرباعي المستخدم في أداة الملاحظة*

| الوصف | متوفر بدرجة عالية | متوفر بدرجة متوسطة | متوفر بدرجة منخفضة | غير متوفر |
|---|---|---|---|---|
| **مدى المتوسطات** | 4 – 3.26 | 3.25 – 2.51 | 2.50 –1.76 | 1.75 – 1 |

**-تحديد شروط اختيار الدورات الالكترونية للملاحظة:** تم اختيار (15) دورة تدريبية في منصة عين إنماءleninmaa بإشراف من وزارة التربية بالسعودية وفق المعايير التالية،1) أن تكون الدورات الالكترونية معلنة ومنفذة خلال فترة الكورونا،2) أن يكون محتوى الدورة تعليمي،3) أن تكون موجه للمعلم.

**- اختبارات الصدق والثبات لبطاقة الملاحظة:**

**1- الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Internal consistently Validity:** أجريت اختبار الصدق على 10 من الملاحظات، حيث تم التأكد من ارتباط جميع عبارات بطاقة الملاحظة وذلك بالدرجة الكلية للمحور التابعة له ارتباطاً موجباً ودال إحصائياً عند مستويي الدلالة (0.01، 0.05)، و اتسمت بدرجة عالية من الصدق.

**2- ثبات بطاقة الملاحظة:** تم استخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، وكان بين (0.76، 0.93)، كما بلغ معامل الثبات الإجمالي للبطاقة (0.96) ويعتبر مرتفع جدًا.

**الأساليب الإحصائية:** لتحليل البيانات تم استخدام: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة، المتوسط الحسابي "Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث حول العبارات، والانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف الاستجابات لكل عبارة في الاستبانة، ومعامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدقها، ومعامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثباتها، اختبار (Kruskall-Wallis) للوقوف على الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث من المتدربين والتي ترجع إلى اختلاف متغير(الجنسية).

## النتائج والمناقشة:

### السؤال 1: ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتنظيم التدريب الإلكتروني في الدورات المقدمة خلال COVID-19؟

اثبتت حسابات المتوسطات والإنحرافات والتكرارات والنسب للمحور الأول من بطاقة الملاحظة (معايير تنظيم التدريب الالكتروني) بفقراته الثمانية، أنها متوفرة بدرجة متوسطة بشكل عام في الدورات التدريبية التي تم تقديمها خلال الجائحة وبلغت (2.67 من 4.0) بإنحراف معياري (1,00)، كما هو موضح بالجدول رقم (4).

جدول (4)

*نتائج البحث المتعلقة بمدى توفر معايير تنظيم التدريب الالكتروني*

| م | المعيار | | متوفر بدرجة عالية | متوفر بدرجة متوسطة | متوفر بدرجة منخفضة | غير متوفر | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | توفر مخطط واضح للبرنامج التدريبي. | التكرار | 10 | 1 | 0 | 4 | 3.13 | 1.36 | 4 |
| | | % | 66.67 | 6.67 | 0 | 26.67 | | | |
| 2 | توفر جدول زمني محدد للبرنامج التدريبي. | التكرار | 4 | 1 | 0 | 10 | 1.93 | 1.39 | 6 |
| | | % | 26.67 | 6.67 | 0 | 66.67 | | | |
| 3 | توفر حقيبة تدريبية لموضوع التدريب. | التكرار | 11 | 1 | 0 | 3 | 3.33 | 1.23 | 3 |
| | | % | 73.33 | 6.67 | 0 | 20 | | | |
| 4 | توفير بوابة إلكترونية تقدم الأدلة الإرشادية والدعم | التكرار | 14 | 1 | 0 | 0 | 3.93 | 0.26 | 1 |
| | | % | 93.33 | 6.67 | 0 | 0 | | | |
| | | % | 93.33 | 6.67 | 0 | 0 | | | |
| 5 | توفر خاصية مشاركة أنواع متنوعة من المحتويات الرقمية. | التكرار | 0 | 2 | 12 | 1 | 2.07 | 0.46 | 5 |
| | | % | 0 | 13.33 | 80 | 6.67 | | | |
| 6 | ضمان حصول المتدرب والمدرب على المساعدة الفنية المناسبة اثناء فترة التدريب. | التكرار | 0 | 2 | 3 | 10 | 1.47 | 0.74 | 8 |
| | | % | 0 | 13.33 | 20 | 66.67 | | | |
| 7 | التنوع في استخدام نمط التدريب الإلكتروني التزامني وغير التزامني | التكرار | 13 | 2 | 0 | 0 | 3.87 | 0.35 | 2 |
| | | % | 86.67 | 13.33 | 0 | 0 | | | |

| م | المعيار | | متوفر بدرجة عالية | متوفر بدرجة متوسطة | متوفر بدرجة منخفضة | غير متوفر | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | توفر الدعم الإداري المناسب من الجهة المسئولة. | التكرار | 0 | 2 | 6 | 7 | 1.67 | 0.72 | 7 |
| | | % | 0 | 13.33 | 40 | 46.67 | | | |
| | المتوسط العام للمحور | | | | | | 2.67 | 1,00 | |

فجاءت الفقرة الرابعة (توفير بوابة إلكترونية تقدم الأدلة الإرشادية والدعم) في المرتبة الأولى. بينما جاءت الفقرة السادسة (ضمان حصول المتدرب والمدرب على المساعدة الفنية المناسبة اثناء فترة التدريب) في المرتبة الأخيرة، ويدل على أن المعايير التنظيمية للتدريب الالكتروني المتمثلة بالإجراءات الإدارية والممارسات المتعلقة بالدعم التقني والفني متوفرة بدرجة متوسطة وهذا ما اتفقت عليه نتائج عدد من الدراسات كدراسة الشهري (2019)؛ الصومالي والغامدي (2019)؛ الضويان ومصطفى (2019)، كما اتفقت النتيجة مع دراسات: الشهري (2019) ؛ المخاشني وحامد (2023) في أن من معوقات التدريب الالكتروني هي عدم تحديث أنظمة الدعم التقني والفني للتدريب الإلكتروني، وبحيث يكون لديها خاصية المشاركة المتنوعة للمحتوى الإلكتروني والذي يساعد على التبني الناجح والفعال وتعزيز الاستخدام.

**السؤال 2: ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتنفيذ التدريب الإلكتروني في الدورات التي تم تقديمها خلال COVID-19؟**

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي للمحور الثاني من بطاقة الملاحظة (معايير تنفيذ التدريب الالكتروني)، ويشمل أربع أركان وهي كالآتي: تحديد الأهداف التدريبية، تصميم محتوى التدريب الالكتروني، استخدام أساليب واستراتيجيات مناسبة للتدريب الإلكتروني، تصميم الأنشطة التدريبية).

فتوفر الركن الأول (تحديد الأهداف التدريبية) لفقراته الخمسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68 من4.0) بانحراف معياري (1.06)، فجاءت الفقرة الثالثة (شمولية أهداف البرنامج التدريبي للمحتوى) في المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة الثانية (صياغة الأهداف التفصيلية في صورة إجرائية يمكن قياسها) في المرتبة الأخيرة. كما توفر الركن الثاني (تصميم محتوى التدريب الإلكتروني) لفقراته الثمانية بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.28 من 4.0) بانحراف معياري (0.49). فجاءت الفقرة الخامسة (حداثة معلومات محتوى البرنامج التدريبي) في المرتبة الأولى، كما جاءت الفقرة الرابعة (توفر فيديوهات ومقاطع مرئية في التدريب الالكتروني) في المرتبة الأخيرة، وتوفر الركن الثالث (استخدام أساليب واستراتيجيات مناسبة للتدريب الإلكتروني) لفقراته الثلاثة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.58 من 4.0) بانحراف معياري (0.73) ، فجاءت الفقرة الثانية (استخدام أساليب واستراتيجيات تناسب طبيعة التدريب الالكتروني) في المرتبة الأولى، وجاءت الفقرة الثالثة (توفر أساليب تدريبية تهتم بالجانب التطبيقي) في المرتبة الأخيرة. وتوفر الركن الرابع (تصميم الأنشطة التدريبية) لفقراته الثلاثة بدرجة متوسطة

حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.73 من 4.0) بانحراف معياري (1.20). فجاءت الفقرة الثانية (توفر أنشطة تدريبية سهلة الوصول والفهم) في المرتبة الأولى، كما جاءت الفقرة الثالثة (توفر أنشطة تدريبية تثير اهتمام المتدربين) بالمرتبة الأخيرة.

ويتضح مما سبق ذكره أن المتوسط الحسابي العام لمحور معايير تنفيذ التدريب الالكتروني بلغ (2.65) وهو يقابل التوفر بدرجة (متوسطة). كما هو موضح بالجدول رقم (5):

**جدول (5)**

***ترتيب المتوسطات الحسابية لأركان محور معايير تنفيذ التدريب الالكتروني***

| الركن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التوفر | الترتيب |
|---|---|---|---|---|
| تصميم محتوى التدريب الالكتروني | 3.28 | 0.49 | متوفر بدرجة عالية | 1 |
| تصميم الأنشطة التدريبية | 2.73 | 1.20 | متوفر بدرجة متوسطة | 2 |
| تحديد الأهداف التدريبية | 2.68 | 1.06 | متوفر بدرجة متوسطة | 3 |
| استخدام أساليب واستراتيجيات مناسبة للتدريب الالكتروني | 2.58 | 0.73 | متوفر بدرجة متوسطة | 4 |
| **المتوسط العام لمحور تصميم التدريب الالكتروني** | **2.82** | **0,87** | **متوفر بدرجة متوسطة** | |

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات: سويدان وآخرون (2017)؛ الأنصاري(2021)؛ الحربي (2019)، (McCoy and McNaughton, 2021) من حيث التأكيد بأهمية جودة البرامج من خلال الاهتمام بالتصميم للتدريب الإلكتروني ووفقًا لعدد من المعايير التي تتضمن: مراحل التصميم التعليمي من تحديد المواصفات للمواد التعليمية وأهداف واستراتيجيات وتصميم المحتوى، وتصميم الأنشطة التدريبية، ومشاركة المتعلمين في التعلم، والتقويم، والتغذية الراجعة.

## السؤال 3: ما مدى تطبيق المعايير المتعلقة بتقييم التدريب الإلكتروني في الدورات المقدمة خلال COVID-19؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي للمحور الثالث من بطاقة الملاحظة (معايير تقويم التدريب الالكتروني)، ويشمل ثلاث أركان وهي كالآتي: جاهزية (ممارسة) المدربين للتدريب الالكتروني، تفاعل المتدربين، متابعة وتقويم التدريب الإلكتروني.

فتوفر الركن الأول (جاهزية "ممارسة" المدربين للتدريب الالكتروني) لفقراته الخمسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.23 من 4.0) بانحراف معياري (0.91)، حيث جاءت الفقرة

الأولى (تمكن المدرب من المادة العلمية في الإلقاء والعرض) في المرتبة الأولى، كما جاءت الفقرة الرابعة (محاورة المدرب مع المتدربين حول أنشطتهم) في المرتبة الأخيرة. كما توفر الركن الثاني (تفاعل المتدربين) لفقراته الأربعة بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.25 من 4.0) بانحراف معياري (0.64)، حيث جاءت الفقرة الرابعة (تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض) في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة الثانية (إتاحة الفرصة للمتدربين للاستفسار وتوجيه الأسئلة مثل (استخدام الدردشة ومشاركة الصوت) في المرتبة الأخيرة.

وتوفر الركن الثالث (متابعة وتقويم البرنامج التدريبي) لفقراته الخمسة، بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.36 من 4.0) بانحراف معياري (1.13)، حيث جاءت الفقرة الرابعة (توفير آلية لقياس مستوى رضا المستفيدين (متدرب، مدرب) في المرتبة الأولى بينما جاءت الفقرة الثالثة (شمول أسئلة التقويم لجميع أجزاء المحتوى العلمي) في المرتبة الأخيرة.

ويتضح مما سبق ذكره أن المتوسط الحسابي العام لمحور معايير تقويم التدريب الالكتروني بلغ (2.95) وهو يقابل التوفر بدرجة (متوسطة). كما هو موضح بالجدول رقم (6):

**جدول (6)**

***ترتيب المتوسطات الحسابية لأركان محور معايير تقويم التدريب الالكتروني***

| المحور الفرعي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التوفر | الترتيب |
|---|---|---|---|---|
| الرابع: تفاعل المتدربين | 3.25 | 0.64 | متوفر بدرجة متوسطة | 1 |
| الثالث: جاهزية (ممارسة) المدربين للتدريب الإلكتروني | 3.23 | 0,91 | متوفر بدرجة متوسطة | 2 |
| الخامس: تقويم ومتابعة التدريب الإلكتروني | 2.36 | 1.13 | متوفر بدرجة منخفضة | 3 |
| **المتوسط العام** | **2.95** | **0,89** | **متوفر بدرجة متوسطة** | |

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات: أرسلان، ميريسي وأوز Arslan, Mirici& Öz. (2020) ؛ونترز وباتيل Winters and Patel (2021) في أن تفاعل المتدربين في التدريب الإلكتروني يتحدد بالممارسات المتعلقة بالتعلم النشط ومشاركتهم الإيجابية عبر التواصل المباشر، وبالتفاعل مع الأنشطة التدريبية الإلكترونية، مثل استخدام الروابط والمواقع. وأيضا عدم وجود تقويم ومتابعة للتدريب الإلكتروني وفق معايير محددة من حيث توفير التغذية الراجعة والتحقق من تحقيق الأهداف للدورة مما يؤثر على الميزة التنافسية للمتدربين، وهذا بالتالي يؤثر على الكفاءة.

**السؤال 4: ما مدى تقبل المتدربين للتدريب الالكتروني خلال COVID-19؟**

وللإجابة على هذا السؤال ولمعرفة مدى تقبل المتدربين للتدريب الالكتروني خلال جائحة كورونا تم حساب المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبانة والمقارنة بينها للوقوف على أهم المحاور تأثيرًا على آراء المتدربين نحو التدريب الالكتروني خلال جائحة الكورونا كما هو موضح في جدول رقم (7):

**جدول (7)**

***المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبانة وترتيبها حسب المتوسط الحسابي***

| المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة التوفر | الترتيب |
|---|---|---|---|---|
| المحور السابع: العوامل المرتبطة بأداء المدربين | 3.98 | 0.86 | موافق | 1 |
| المحور الأول: العوامل المرتبطة بالاحتياجات التدريبية | 3.98 | 0.90 | موافق | 2 |
| المحور الثالث: العوامل المرتبطة بالمحتوى التدريبي | 3.97 | 0.85 | موافق | 3 |
| المحور الثاني: العوامل المرتبطة بالأهداف التدريبية | 3.92 | 0.84 | محايد | 4 |
| المحور الثامن: العوامل المرتبطة بالبيئة التدريبية | 3.79 | 0.96 | موافق | 5 |
| المحور الرابع: العوامل المرتبطة بأساليب واستراتيجيات التدريب | 3.75 | 0.92 | موافق | 6 |
| المحور الخامس: العوامل المرتبطة بالأنشطة التدريبية | 3.52 | 1.10 | موافق | 7 |
| المحور السادس: العوامل المرتبطة بتقويم التدريب | 3.49 | 1.12 | موافق | 8 |
| **المتوسط العام للاستبانة** | **3,80** | **0,94** | **موافق** | |

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لإجمالي محاور الاستبانة بلغ (3.80) بدرجة (موافق)، وعلى مستوى المحاور فقد انحصر متوسطاتها الحسابية بين (3.49 – 3.98) بشكل عام، وجاء محور (العوامل المرتبطة بأداء المدربين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.86)، بينما جاء محور (العوامل المرتبطة بتقويم التدريب) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.12). حيث ترتبت بالجدول رقم (6) تنازليًا حسب المتوسط الحسابي. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسات الشهري (2019)؛ بوتيني وجيليز Bottini and Gillis (2021) ، مما يؤكد على أهمية المعايير المرتبطة بالاحتياجات التدريبية في اكتساب المهارات المعنية في التدريب المهني من أجل الحفاظ على جودة العمل وسرعة الإنجاز، وأيضا المعايير المرتبطة بتنفيذ التدريب الالكتروني (الأهداف التدريبية، المحتوى التدريبي، أساليب واستراتيجيات التدريب و الأنشطة التدريبية و تقويم التدريب) بإعتبارها معايير تصميم لبيئة التدريب الإلكتروني.

## مناقشة النتائج والتوصيات:

أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني الذي تلقاه المشاركون لم يصل إلى مستوى الفعالية. ويعود ذلك إلى عدم امتثال المنظمات والمؤسسات التدريبية لمعايير محددة تتعلق بتنظيم التدريب الإلكتروني ، والتي تقوم بدورها على توفير المعلومات التدريبية وتحسين النظام والإجراءات ، وتوفير المعلومات الإدارية والإدارية، والدعم الفني في هذا الصدد ، وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة راميز وهارتادو (Ramírez-Hurtado et al., 2021) وكذلك دراسة مورينو رودراجيز (Moreno-Rodriguez,2021) من خلال جودة التحسينات التنظيمية لبرامج التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ، يتم تطوير الكفاءة المهنية للمستفيدين من خلال التدريب. كلما زادت خبرتهم المهنية التي تناسب احتياجاتهم، زادت معدلات رضاهم عن التدريب الإلكتروني. وبالتالي، هناك أيضًا اختلافات كبيرة في قبول المتدربين للتدريب الإلكتروني بسبب خبرتهم. وفي الوقت نفسه، لم يصل تنفيذ التدريب الإلكتروني إلى المستوى المطلوب، خاصة فيما يتعلق بمتطلبات تصميم التدريب الإلكتروني والأهداف والمحتوى والأساليب والاستراتيجيات والأنشطة. وافق وبي وزانج (Wu and Zhang (2022 وكذلك روميو وزملائه (Romero-Garcia et al (2022 على هذه النتيجة، وهم يدعمون فكرة أن التصميم والتنفيذ الجيدين يؤديان إلى رفع الجودة، مما يؤثر إيجابًا على توجهات المتدربين.

ستؤثر أهمية استمرار واستكمال الدورات التدريبية للمتعلمين والمتدربين على جودة التدريب الإلكتروني (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، 2022). علاوة على ذلك، هناك اختلافات كبيرة في قبول المتدربين للتدريب الإلكتروني بسبب جنسيتهم، على سبيل المثال، المشاركون من المملكة العربية السعودية والكويت هم الأكثر خبرة في فصول التدريب الإلكتروني، في حين أن المشاركين من السودان وسوريا لديهم أقل خبرة. ربما يرجع هذا الاختلاف إلى نطاق الوصول إلى الإنترنت في هذه البلدان. من المحتمل أن تُعزى الخبرة الواسعة للمتدربين إلى سهولة الوصول إلى الإنترنت، مما يسمح لهؤلاء المتدربين بالحصول على فهم عميق وزيادة الوعي بمعيار التدريب عبر الإنترنت.

اقترح هذا البحث إدراك أهمية معايير ومبادئ التنفيذ والتقييم للتدريب عبر الإنترنت. من الضروري الاستفادة من بيئات التدريب غير المتزامنة الإلكتروني لتقديم حلول في ظل وجود أزمات مختلفة، مثل انقطاع الإنترنت. يجب أن يكون هناك تعاون بين المنظمات الدولية للتعليم الإلكتروني. يتم تمثيلهم من خلال مراكز التطوير والتدريب الخاصة بهم ومعاهد التدريب الخاصة لتطوير بنية تحتية للتدريب الإلكتروني متوافقة مع المعايير الأساسية لإنشاء ثقافة جودة للتدريب عبر الإنترنت. من الأهمية بمكان اعتماد معايير تصميم تعليمي لتصميم محتوى علمي للتدريب وقياس تأثير التدريب الإلكتروني على الفئات المستهدفة، لا سيما في مجال التعليم. أوصى هذا البحث بالتحقيق في جودة التدريب الإلكترونيالمرتبط بالمبادئ والمعايير المعتمدة والمعتمدة وتحسين ثقافة التدريب عبر الإنترنت.

أوصى هذا البحث أيضًا بأن يتم دعم الأفكار الإبداعية المتعلقة بتقديم الدورات التدريبية الإلكتروني ماليًا وفقًا للمعايير والضوابط المعمول بها، وأن يتم تطوير برامج التدريب الإلكترونيمن خلال وضع المزيد من الضوابط وتحديد معايير جودتها في جميع المؤسسات التدريبية. يجب أن تكون هناك درجات اعتماد من مؤسسات موثوقة لمعرفة الدورات المناسبة.

من حيث تقييم التدريب الإلكترونيفيما يتعلق بأداء المتدربين ومدى تفاعلهم ومتابعة ممارســـاتهم، لوحظ أن مســـتوى رضـــا المتدربين منخفض تجاه تقييم التدريب عبر الإنترنت. وقد حقق هؤلاء مســـتوى مقبولاً من الرضـــا تجاه تنظيم التدريب الإلكتروني، وهو ليس مؤثرًا جدًا في تحقيق أغراضه.

## المراجع:

### أولا: المراجع العربية:

الأنصاري، رفيدة عدنان. (2021). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات. مجلة العلوم التربوية و النفسية, 5(8), 55-35.

الجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات: مجلس الوزراء، 2020: الكويت مقتبس في 2023/12/10 م استرجع من https://www.cait.gov.kw/PDFFiles/

الجوهري، محمد السيد أحمد أحمد، والخميسي، السيد سلامة، وتهامي، جمعة، وسعيد، نجلاء عبد التواب. (2022). متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين. مجلة كلية التربية, 19(114), 189-211.

الحربي، ابتسام ربيّع وعمر، إيمان حلمي علي. (2022). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج. مجلة العلوم التربوية و النفسية, 6(35), 1-23.

الحربي، هناء تركي عبد الرحمن. (2019). فاعلية التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية .*مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع208* ، 203 .224

الرياض. 8 مايو 2020م. كورونا يكشف شغف المواطنين بالتعليم والتدريب عن بُعد. مقتبس في 2023/3/28م استرجع من http://www.alriyadh.com/1819927

الشهري، عجلان بن محمد حجير. (2019). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية .*العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج27, ع1* ، 43. .480

الصومالي، صباح بنت عبد الله، والغامدي، أميرة عبد العزيز. (2019). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية على موظفي مستشفى جامعة الملك عبد العزيز الإداريين بالمملكة العربية السعودية .*مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث غزة، مج3,ع19* ، 10-37

الضويان، محمد بن سعد بن على، ومصطفى، أكرم فتحي. (2019). أثر اختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المتزامن - غير المتزامن) على تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى معلمى المرحلة الثانوية .*مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع209*، 151 .215

الليلي، عبد الرحمن، 2020/4/19. تأسيس بنية تحتية قوية للتعليم الإلكتروني، وهذا سيسهّل علينا التحول نحو التعليم الإلكتروني بصورة أكبر في المستقبل. (تغريده) مقتبس في 19 /2020/12 م، تم الاسترجاع من: https://twitter.com/ncel_sa/status/1251916620710248448?s=24

المخاشـــني، ســـليمان خلف ســـعيد؛ وحامد، جميلة (2023). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني بسـلطنة عُمان من وجهة نظر المدربين. مجلة العلوم التربوية و النفسية, 7(12), 20-42.

المركز الوطني للتعليم الإلكتروني: معايير التعليم الإلكتروني للتدريب، المملكة العربية السـعودية. مقتبس في2023/3/27 مسترجع من https://nelc.gov.sa/ar/node/232

المسـاوي، صـلاح على. حمدي، خليفة محمد. سـامي، س. (2022). برنامج تنمية مهنية مقترح في ضـوء التدريب الالكتروني 2.0 للتغلب علي الصـعوبات المهنية للانشـطة المدرسـية الخارجية والمدركات الصـحية لبعض معلمي التربية البدنية بدولة ليبيا. مجلة تطبيقات علوم الرياضة, 8(114), 300-329.

المجلس الوطني للتدريب والتعليم، 2012: جمهورية مصـر العربية. مقتبس في 5 /2022/12 مسترجع من https://www.ntecouncil.org/accredcriteria_briefcase.aspx

زكي، مروة زكي. توفيق، والطويرقي. نهى، فهد. (2023). نموذج مقترح للتدريب الإلكتروني وفقًا لنموذج تباكك TPACK لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السـعودية أثناء جائحة كوفيد-19. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع, (87), 80-99.

سـويدان، أمل عبد الفتاح. شـيمي، نادر سـعيد علي. عبد الحميد، أسـماء صـبحي. (2017). معايير تصـميم المحتوى الإلكتروني القائم على دعامات التعلم البنائية .*العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج25, ع1* ، 38 .87 -

شـعبان، ياسـمين علي عبده. (2023). منصـات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات: الواقع والمأمول. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج5, ع14، 293 - 314.

صـافي، لطيفة. غربي، رمزي. (2020). واقع اسـتخدام التعليم الالكتروني الافتراضـي بالجامعة الجزائرية في ظل جائحة كورونا - دراسـة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة العربي التبسي5–40 ,(4)3

صـالح، صـلاح الدين حسـين. (2018). " اتجاهات المتدربين نحو" التدريب الالكتروني" دراسـة استطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية. (13).

ضـو، صـلاح عبد السـلام. المصـراتي، سـالمة مفتاح. (2020). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.

علي، عزه أحمد صـادق. إسـماعيل، آمال محمد إبراهيم. (2022). متطلبات تطبيق "التعليم الهجين" بجامعة جنوب الوادي في ضوء "معايير جودة التعليم عن بعد": دراسة ميدانية. المجلة التربوية، ج95 ، 1485 - 1583.

غالم، إلهام. عياش، سـمير. (2020). معوقات التعليم الافتراضـي خلال أزمة انتشـار وباء كورونا المستجد في الجامعات العربية.258–239 ,(4)3 .

غنايم، مهى محمد إبراهيم. (2020). التعليم العربي وأزمة كورونا: سيناريوهات للمستقبل. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، مج3، ع4*، 75 104.

قناوي، شاكر عبد العظيم محمد. (2020). جائحة كورونا والتعليم عن بعد: ملامح الأزمة وآثارها بين الواقع والمستقبل والتحديات والفرص. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، مج3، ع4*، 225-260

مشترك، وليد سعيد أحمد سيد أحمد. النجار، راضي محمد إبراهيم. (2023). متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري في مصر. العلوم التربوية, 31(1), 291-345.

منظمة اليونيسكو، 2020. استجابة التعليم والتعلم لفيروس الكورونا. مقتبس في 12/ 12/ 2022م استرجع من https://ar.unesco.org/covid19/educationresponse

وكالة عين الإخبارية، الإمارات تطلق منصات ذكية للتدريب عن بعد مقتبس في 2020/12/5م استرجع من https://al-ain.com/article/uae-smart-distance-training-platforms

## ثانيا: المراجع العربيةوباللغة الإنجليزية:

Al-Dowayan, Muhammad bin Saad bin Ali, and Mustafa, Akram Fathi. (2019). The effect of different electronic training styles (synchronous and asynchronous) on the development of some electronic test design skills for secondary school teachers. Reading and Knowledge Journal: Ain Shams University - Faculty of Education - Egyptian Association for Reading and Knowledge, p. 209, 151 215.

Al-Harbi, Hana Turki Abdel-Rahman. (2019). The effectiveness of e-training in developing e-course design skills. Reading and Knowledge Journal: Ain Shams University - Faculty of Education - The Egyptian Association for Reading and Knowledge, p. 208, 203 224.

Al-Harbi, Ibtisam Rabi` and Omar, Iman Helmy Ali. (2022). The role of electronic training in achieving professional development for English language teachers in the intermediate stage in Al-Kharj Governorate. Journal of Educational and Psychological Sciences, 6(35), 1-23.

Ali, Azza Ahmed Sadiq. Ismail, Amal Mohamed Ibrahim. (2022). Requirements for applying "hybrid education" at South Valley University in the light of "distance education quality standards": a field study. Educational Journal, Part 95, 1485-1583.

Al-Laili, Abdel-Rahman, 4/19/2020. Establishing a strong infrastructure for e-learning, and this will make it easier for us to shift towards e-learning more in the future. (Tweet) Quoted on December 19, 2020. Retrieved from: https://twitter.com/ncel_sa/status/1251916620710248448?s=24

Al-Makhashny, Suleiman Khalaf Saeed; and Hamid, Jamila (2023). Obstacles to applying e-training in training and professional development centers in the Sultanate of Oman from the point of view of trainers. Journal of Educational and Psychological Sciences, 7 (12), 20-42

Al-Masawi, Salah Ali. Hamdi, Khalifa Muhammad. Sami, S. (2022). A proposed professional development program in the light of electronic training 2.0 to overcome the professional difficulties of external school activities and the health perceptions of some physical education teachers in the State of Libya. Sports Science Applications Journal, 8(114), 300-329.

Al-Shehri, Ajlan bin Muhammad Hujeir. (2019). Factors affecting the application of integrated e-training from the point of view of training officials in government agencies: a field study. Educational Sciences: Cairo University - Faculty of Postgraduate Education, Vol. 27, p. 1, 43. 480.

Al-Somali, Sabah bint Abdullah, and Al-Ghamdi, Amira Abdel-Aziz. (2019). Factors affecting the application of electronic training in health organizations: an applied study on the administrative staff of King Abdulaziz University Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences: The National Research Center, Gaza, Vol. 3, p. 19, 10-37

Ansari, Rufaida Adnan. (2021). E-training through electronic platforms, opportunities and challenges. Journal of Educational and Psychological Sciences, 5 (8), 55-35

Central Agency for Information Technology: Cabinet, 2020: Kuwait Quoted on 12/10/2023. Retrieved from https://www.cait.gov.kw/PDFFiles/

Daou, Salah Abdel Salam. Al-Misrati, Salama Moftah. (2020). E-training as an input for the development of the educational process in higher education institutions

El-Gohary, Mohamed El-Sayed Ahmed Ahmed, El-Khamisy, El-Sayed Salama, Tohamy, Gomaa, and Saeed, Naglaa Abdel-Tawab. (2022). Requirements for the development of the e-training system for teachers. Journal of the College of Education, 19 (114), 189-211.

Ghalam, inspiration. Ayyash, Samir. (2020). Obstacles to virtual education during the crisis of the spread of the new Corona epidemic in Arab universities. 3(4), 239–258.

Ghanayem, Muhanna Muhammad Ibrahim. (2020). Arab Education and the Corona Crisis: Scenarios for the Future. International Journal of Research in Educational Sciences: International Foundation for Future Prospects, Vol. 3, p. 4, 75 104.

Kenawy, Shaker Abdel-Azim Mohamed. (2020). Corona pandemic and distance education: features of the crisis and its effects between reality and the future, challenges and opportunities. International Journal of Research in Educational Sciences: International Foundation for Future Prospects, Vol. 3, p. 4, 225 260-

Net, nice. Western, symbolic. (2020). The reality of using virtual e-learning at the Algerian University in light of the Corona pandemic - a field study on a sample of students from the Faculty of Humanities and Social Sciences at El-Arabi El-Tebsi University 3(4), 40-5

Riyadh. May 8, 2020 AD. Corona reveals citizens' passion for distance education and training. Quoted on 3/28/2023 AD. Retrieved from http://www.alriyadh.com/1819927

Saleh, Salahuddin Hussein. (2018). Trainees' attitudes towards "electronic training", an exploratory study at the Continuing Education Center / Iraqi University. (13).

Shaaban, Yasmine Ali Abdo. (2023). Distance training platforms in the field of libraries and information: reality and hope. Scientific Journal of Libraries, Documents and Information, Vol. 5, p. 14, 293-314.

Shared, Walid Saeed Ahmed Sayed Ahmed. Al-Najjar, Radi Muhammad Ibrahim. (2023). Requirements for the application of electronic training for teachers of pre-university education Al-Azhar in Egypt. Educational Sciences, 31(1), 291-345

Swedan, Amal Abdel Fattah. Shimi, Nader Saeed Ali. Abdul Hamid, Asma Sobhi. (2017). Standards for designing e-content based on building blocks of learning. Educational Sciences: Cairo University - Faculty of Postgraduate Education, Vol. 25, p. 1, 38-87.

The National Council for Training and Education, 2012: The Arab Republic of Egypt. Quoted on 5/12/2022 Retrieved from https://www.ntecouncil.org/accredcriteria_briefcase.aspx

Zaki, Marwa Zaki. Tawfiq, and Al-Tuwairqi. Noha, Fahd. (2023). A proposed model for electronic training according to the TPACK model for faculty members in some Saudi universities during the Covid-19 pandemic. Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences, (87), 80-99

**ثالثا: المراجع الاجنبية:**

Alhojailan, M. (2022). Technology Acceptance Model to Determine the Impact of Faculty Member Experiences on Utilizing LMS During Covid19. Journal of Education and Practice, 13(36), 51–63. https://doi.org/10.7176/JEP/13-36-07

Arslan, S., MiRiCi, İ. H., & Öz, H. (2020). Implementation and evaluation of an EFL teacher training program for non-formal education settings. İlköğretim Online, 1337–1370. https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.729666

Bergdahl, N., & Nouri, J. (2021). Covid-19 and Crisis-Prompted Distance Education in Sweden. Technology, Knowledge and Learning, 26(3), 443–459. https://doi.org/10.1007/s10758-020-09470-6

Bottini, S., & Gillis, J. (2021). Use of an Online Training with Virtual Role Play to Teach Preference Assessment Implementation. Journal of Developmental and Physical Disabilities, 33(6), 931–945. https://doi.org/10.1007/s10882-021-09788-8

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications.

Dovzhenko, T. (2020). Primary education in post-corona period: New times-new trends. Postmodern Openings, 11(2), 51–58.

Fernández-Sánchez, M. R., & Silva-Quiroz, J. (2021). EMERGING EDUCATIONAL DESIGN IN ONLINE TRAINING IN HIGHER EDUCATION. Problems of Education in the 21st Century, 79(3), 397–411. https://doi.org/10.33225/pec/21.79.397

Kathuria, H., & Becker, D. W. (2021). Leveraging Course Quality Checklist to Improve Online Courses. Journal of Teaching and Learning with Technology, 10(1). https://doi.org/10.14434/jotlt.v10i1.31253

Korkmaz, S. Ç. (2021). Teacher Trainees' Perspectives on Storytelling in Primary EFL Classrooms: The Case of Online Training to Tell Stories Effectively. Journal of English Teaching, 7(2), 202–215.

MacKenzie, D. (2020). Covid-19 goes global. New Scientist, 245(3271),7. https://doi.org/10.1016/S0262-4079(20)30424-3

McCoy, A., & McNaughton, D. (2021). Effects of online training on educators' knowledge and use of system of least prompts to support augmentative and alternative communication. Journal of Behavioral Education, 30(3), 319–349.

Moreno-Rodriguez, R., Diaz-Vega, M., Lopez-Bastias, J. L., & Espada-Chavarria, R. (2021). Online Training in Accessibility and Design for All: A Tool to Train Post-COVID Inclusive Graduates. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(23), 12582.

Ramírez-Hurtado, J. M., Hernández-Díaz, A. G., López-Sánchez, A. D., & Pérez-León, V. E. (2021). Measuring Online Teaching Service Quality in Higher Education in the COVID-19 Environment. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(5), 2403. https://doi.org/10.3390/ijerph18052403

Romero-Garcia, C., de Paz-Lugo, P., Buzón-García, O., & Navarro-Asencio, E. (2021). Evaluation of online training based on the Flipped classroom-based model Evaluación de una formación online basada en Flipped classroom. Revista de Educación, 391, 61–88.

Singh, S., Gupta, S., Sharma, L., Chatterjee, M., Juneja, S., Panigrahi, P., Kumar, H., & Thakur, H. (2020). Shifting towards online training-Possible challenges from Educators/Trainers perspective in Indian setting. Indian Journal of Community Health, 32(4), 620–623.

https://doi.org/10.47203/IJCH.2020.v32i04.002

Winters, N., & Patel, K. D. (2021). Can a reconceptualization of online training be part of the solution to addressing the COVID-19 pandemic? Journal of Interprofessional Care, 35(2), 161–163. https://doi.org/10.1080/13561820.2021.1892615

Wu, X., & Zhang, Q. (2022). Remote Human-Computer Interaction and STEM Teacher Online Training Based on Embedded Internet of Things. Mathematical Problems in Engineering, 2022, 1–8. https://doi.org/10.1155/2022/2896481

Zainab, B., Awais Bhatti, M., & Alshagawi, M. (2017). Factors affecting e-training adoption: An examination of perceived cost, computer self-efficacy and the technology acceptance model. Behaviour & Information Technology, 36(12), 1261–1273.