



مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (JAAUTH)

الموقع الإلكتروني: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



تقييم كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق لتحسين مهاراتهم في سوق العمل

طارق محمد سباعي محمد العزازي

المعهد المصري العالي للسياحة والفنادق - شيراتون

| معلومات المقالة | الملخص |
|--|---|
| <p>الكلمات المفتاحية</p> <p>التدريب الإلكتروني؛ طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق؛ مهارات سوق العمل السياحي.</p> | <p>شهد العصر الحالي؛ ثورة مذهلة في مجالي العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في سوق العمل فلقد أحدثت الثورة المعلوماتية نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحويلات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية والتدريبية وبخاصة ما يتعلق بطرق التدريس وأساليب التدريب، وهذا ما دفع العديد من المتخصصين في مجال التدريب على توظيف هذه التقنيات في تطوير البرامج التدريبية وظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني "E-Training".</p> <p>لذا هدف هذا البحث إلى تقييم كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق من أجل تحسين مهاراتهم العملية في سوق العمل السياحي، ولتحقيق هدف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع عدد (٨٤٣) استبانة على عينة من طلاب معاهد السياحة والفنادق ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، واستخدم لتحليل البيانات برنامج التحليل الإحصائي SPSS V.26. حيث كشفت نتائج البحث أن هناك بعض المعوقات التي تؤثر على كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق؛ مما يؤثر ذلك على انخفاض مهاراتهم العملية في سوق العمل السياحي، وأن مجال تفاعل الطلاب في استخدام التدريب الإلكتروني ضعيف إلى حد ما، كما أوصى البحث بضرورة عقد دورات تدريبية في مجال التدريب الإلكتروني لكل من المدربين والمتدربين من الطلاب على حد سواء وذلك للتخلص من كافة المعوقات التي تحول دون الاستفادة من نظام التدريب الإلكتروني المتبع في العديد من المؤسسات الناجحة، بالإضافة إلى ضرورة العمل على الدمج بين التدريب المباشر والتدريب الإلكتروني في معاهد السياحة والفنادق مستقبلاً.</p> |
| <p>(JAAUTH) المجلد ٢٤، العدد ٢، (يونيه ٢٠٢٣)، ص ١٧٩ - ٢١٢.</p> | |

١-١ المقدمة

لقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحويلات الرقمية العالمية التي أثرت في العديد من العمليات التعليمية وبخاصة أساليب التدريب، حيث أدت إلى ظهور آليات وأساليب حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها واستراتيجيات توليدها وأصبح من السهولة توظيف تقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويرها للحد من شدة الفوارق الاجتماعية والثقافية

وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية (الموزان، ٢٠١٥)؛ فمنذ وقت قريب كانت العديد من الدورات التدريبية تقام في القاعات والمدرجات، لكن الآن ومع تطور التكنولوجيا وطرق التدريب أصبح من الممكن إجراء التدريب عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث يتم إجراء ذلك عن بعد من دون اجتماع المدرب مع المتدربين (المطيري، ٢٠١٢). حيث أصبحت برامج التدريب الإلكتروني واقعاً ملموساً، إذ لم تعد البرامج التدريبية أساليب وطرق قابلة للتجربة خصوصاً بعد تطور تقنيات الاتصالات والمعلومات، حيث نالت الاهتمام الواسع من مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية. لذلك ومن المسلم به، إن المؤسسات التعليمية والتدريبية أصبحت تبحث عن السبل والوسائل التي تساعدها في تقديم التعلم والتدريب بأنماط وأشكال مختلفة لتلبي الاحتياجات الحالية والمتجددة، أيضاً، لتتغلب على بعض المعوقات التي تواجهها، ولتواكب أوجه التطور المتنوعة (Abdul Karim & Hashim, 2004).

أصبح مجال التدريب الإلكتروني يشهد تنامياً واهتماماً كبيراً، حيث أن فكرة التدريب الإلكتروني والتي تعتمد بصفة أساسية على الإنترنت أضحت ذات قيمة كبيرة في عالم التعليم، حيث بدأت العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية تتحد للتشارك في المسؤولية، لبناء قوى عاملة مواكبة ومنافسة، يعد التدريب الإلكتروني وسيلة لتمكين هذه القوى العاملة بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق هذه المزاي، بالإضافة إلى أن حجم سوق التدريب الإلكتروني يصل إلى ١٥% من جميع أوجه وأنشطة التدريب المقدمة، والذي ارتفع بمقدار الثلثين منذ العام ٢٠٠٥. هذا المؤشر يؤكد على أهمية التدريب الإلكتروني الذي يعتبر تياراً سائداً ومنتامياً في منظمات التدريب المختلفة ومطلباً للعديد من المؤسسات التعليمية، في المقابل، فإن الاعتماد على قاعات التدريب التقليدية لتنفيذ عملية التدريب وجهاً لوجه انخفض من ٧٠% إلى ٦٢% (Bartley and Golek, 2004). بالإضافة إلى ما سبق، لقد أثبتت التجارب والخبرات المتراكمة لدى الدول والمؤسسات المعنية بالتدريب الإلكتروني أن "التدريب التقليدي" لم يعد كافياً أو مجزياً لتحقيق الأهداف المرجوة منه في ظل الحاجات الفعلية المتجددة للمتدربين والذي أدى إلى الشعور بالملل من قبل المتدربين تجاه برامج مراكز تدريبية متكررة وذات روتين ثابت، هذا بالإضافة إلى أن التدريب التقليدي يكلف مبالغ مالية طائلة ووقت وجهد عالي (حسن، ٢٠٠٩)، لذا لا بد من وجود أسلوب آخر وليس البديل للتدريب التقليدي، هذه البدائل قد تشمل مفاهيم منها "التدريب عبر الشبكات " Based Web Training أو "التدريب الرقمي" Training Digital أو "التدريب على الإنترنت Training Online" أو "التدريب عن بعد" Training Distance (صالح، ٢٠١٨).

لذا كان لزاماً على مؤسسات التعليم العالي ومنها معاهد السياحة والفنادق الاهتمام بتدريب الطلاب بهدف إعدادهم وتأهيلهم وتحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي، ولا يخفى على أحد أن التكنولوجيا الحديثة أداة لا يستهان بقدراتها الهائلة، لذا فإنه لو خیرنا بين تطبيق التدريب الإلكتروني أو التقليدي، فلا شك أن الكفة تميل في الأغلب إلى التدريب الإلكتروني، كما أن المكلفين بهذه العملية يضعون رهانات كبيرة على جدواها وفعاليتها، وعلى اعتبار أن فئة الطلبة متعطشون لتعلم معارف متنوعة ومهارات جديدة بطرق حديثة، لذا من المهم معرفة تأثير وكفاءة التدريب الإلكتروني على كمية المعارف والمهارات التي يكتسبونها، وكذلك معرفة رأيهم وتوجهاتهم نحو التدريب الإلكتروني بهدف تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي.

٢-١ مشكلة البحث وتساؤلاته

من خلال ما سبق فإن تطبيق تلك البرامج التدريبية الإلكترونية في العديد من معاهد السياحة والفنادق قد يشوبه بعض الصعوبات لعدم المعرفة الكاملة بمثل هذه البرامج ومنهجيات ومراحل التطبيق، خصوصاً في بيئات التعلم التي تبحث عن تطبيق مثل تلك الوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة بأفضل طريقة ممكنة، ومع تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني وفي الوقت الذي تنتوع فيه مثل هذه التقنيات والتي تشمل وسائط الاتصال والمعلومات، فمن المهم استثمار الوسائل الحديثة في إطلاق المشاريع التعليمية والتدريبية في معاهد السياحة والفنادق والتي تعتمد على توظيف التقنية لإتاحة مزيداً من الفرص للتدريب لمواكبة كافة الاحتياجات، وإمكانية التغلب على كافة المعوقات التي تواجه حقل التدريب. وجاء هذا البحث لتقييم مدى كفاءة دور التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق من أجل تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي. ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي: ما التوصيات التي تساهم في رفع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق؟

ويتطلب الإجابة على هذا التساؤل الرئيس الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- (١) ما الإطار الفكري للتدريب الإلكتروني؟
- (٢) ما واقع دور التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي؟
- (٣) ما الصعوبات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق؟
- (٤) ما التصور المقترح لرفع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق من أجل تحسين مهاراتهم في سوق العمل؟

٣-١ أهداف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية وتحسين مهارات طلاب معاهد السياحة والفنادق في سوق العمل السياحي، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف:

١. التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني من خلال عرض شامل للإطار النظري للتدريب الإلكتروني وأهميته وأنواعه وخصائصه بالإضافة إلى مزاياه وكل ما يتعلق به.
٢. إلقاء الضوء على واقع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي.
٣. التعرف على التحديات أو الصعوبات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق.
٤. التوصل لتصور مقترح يساهم في رفع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق من أجل تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي.

٤-١ أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أهمية وقيمة العملية التدريبية نفسها ومساهمتها في تحسين المهارات وتطوير الأداء وبناء القدرات لدى طلاب معاهد السياحة والفنادق، بما يكسب المؤسسات التعليمية لمعاهد السياحة والفنادق

القدرة على زيادة فعاليتها والرفع من مستوى جودة طلابها في سوق العمل السياحي، وذلك من خلال النقاط التالية:

١. تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة كونها تبحث في مفهوم التدريب الإلكتروني كأحد المفاهيم الحديثة في مجال الأدب الإداري المعاصر، والتي تساعد في تطوير وتنمية أداء المؤسسات السياحية " معاهد السياحة والفنادق".
٢. أهمية دور التدريب الإلكتروني في تحسين وتنمية العملية التعليمية في معاهد السياحة والفنادق والتي تساهم في رفع مستوى أدائها وتحسين مهارات طلابها في سوق العمل السياحي.
٣. تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات الملائمة التي تعمل على مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني وتقلل من كفاءته لطلاب معاهد السياحة والفنادق من خلال تصور مقترح لذلك؛ من أجل تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي.

١-٥ منهجية البحث

اعتمد البحث على طريقة البحث المختلط والتي قامت على جمع وتحليل كلاً من البيانات الكيفية والبيانات الكمية في دراسة واحدة، وتم جمع البيانات بالاعتماد على المصادر التالية:

أ) الدراسة النظرية "المصادر الثانوية": استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة المتمثلة في تقييم كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي وذلك باستخدام المراجع العلمية والإنترنت والاطلاع على بعض المقالات والأبحاث والرسائل العلمية والدراسات السابقة الخاصة بالتدريب الإلكتروني.

ب) الدراسة الميدانية "المصادر الأولية": حيث تم توزيع عدد (٨٤٣) استبانة على عينة من طلاب معاهد السياحة والفنادق ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكلاهما من طلابي الفرقة الثالثة والرابعة وذلك لمرورهم بتلك التجربة وزيادة مستوى الخبرة لديهم؛ للتعرف على آرائهم ووجهات نظرهم في التعرف على مدى كفاءة التدريب الإلكتروني في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي وكذلك من أجل التعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجههم أثناء التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى العمل على وضع مجموعة من التوصيات التي تساعد على رفع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب معاهد السياحة والفنادق.

٢- الإطار النظري للبحث

٢-١ مفهوم التدريب الإلكتروني

استعرضت العديد من الدراسات مفهوم التدريب الإلكتروني، حيث عرف الدهشان (٢٠١٩) التدريب الإلكتروني بأنه التدريب على الحاسوب وهو شكل من أشكال التعليم الذي يحدث على الإنترنت بشكل تام، والذي يشمل مجموعة متنوعة من الوسائط بما في ذلك الصوت والفيديو والرسومات والتي تكون كبديل عن التدريب التقليدي وأكثر مرونة وتفاعل بين المدرب والمتدربين. كما أشار الكردي (٢٠١٣) بأن التدريب الإلكتروني هو العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من تحقيق أهداف العملية التدريبية، وذلك بأقل جهد مبذول، وفي أقصر وقت ممكن، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

وأشار Zornada (٢٠٠٥) إلى أن هناك مفاهيم متعدد للتدريب الإلكتروني مثل "التدريب على الإنترنت، التدريب عن بعد، التدريب الافتراضي" لم يكن لها من التأثير على تغيير مفهومه عند أغلب الباحثين، لذلك فإن أغلب الدراسات اتفقت على أنه العملية المرتبطة بأداء العملية التدريبية عبر الوسائط الإلكترونية المتعددة، كما يعرف إدريس وآخرون (٢٠٢٢) التدريب الإلكتروني بأنه العملية التي يتم فيها التعليم بشكل معاصر والتي تعتمد على الاستفادة من النظم القائمة على الإنترنت لجعلها متاحة وبصورة ميسرة (Idris et al., 2022). من جانب آخر أوضح الغامدي (٢٠٠٦) مفهوم التدريب الإلكتروني بأنه "فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد"، أي أن التدريب الإلكتروني عبارة عن عملية تفاعلية يتم من خلالها نقل التدريب وإدارته عن بعد بين المدرب والمتدربين عبر وسائل الاتصال المناسبة بهدف توصيل الفكرة ومحتوى العملية التدريبية إلى أماكن تواجدهم.

وإذ يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية التقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، حيث أن الاعتماد على شبكة الإنترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية (Singer & Greenbowe, 2001). كما ونجد أن منصات التدريب الإلكتروني المختلفة تسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في نفس المكان والزمان وبأقل التكاليف وتحقيق أفضل النتائج المرجوة (وهبة، ٢٠١١).

٢-٢ خصائص وسمات التدريب الإلكتروني

أهم ما يميز التدريب الإلكتروني هو تقديمه لنمط تدريبي جديد يعتمد بصورة أساسية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويجعل المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية من حيث الوقت والمكان والمتابعة والتكرار، كما يؤدي التدريب الإلكتروني بصورة تلقائية إلى زيادة معدلات التفاعل والمشاركين بين المتدربين الأمر الذي يعود بالفائدة وبشكل أعم وأشمل للجميع (الطيبلي، ٢٠١٦)، أما فيما يتعلق بخصائص التدريب الإلكتروني على وجه التحديد يمكن حصرها في النقاط التالية كما اتفق عليها كل من (إطميزي، ٢٠٠٧؛ توفيق، ٢٠٠٧؛ عبدالفتاح وعلاوي، ٢٠١٨؛ حسن، ٢٠٠٩؛ عبد العزيز، ٢٠٠٩؛ شايب، ٢٠١٩):

(أ) سهولة التدريب في أي مكان أو زمان "التحرر من العوائق الجغرافية والزمنية"؛ حيث أتاح التدريب الإلكتروني إمكانية الحصول على المادة التدريبية في أي مكان وزمان عن طريق الوسائل التكنولوجية المتاحة مثل الحواسيب والكتب الإلكترونية وغيرها. حيث يتجاوز التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت عاملي الزمان والمكان، إذ لا توجد ضرورة لتواجد المدرب والمتدربين في نفس المكان والزمان.

(ب) يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت إمكانية تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطوير أو تغيير فيه، كما يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.

(ج) تحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين أو العمال؛ حيث تساهم عملية التدريب الإلكتروني في تحقيق مبدأ العدالة، وذلك لأن هذه العملية تتضمن الحقوق المشتركة لكل المتدربين للحصول على التدريب وبطريقة عادلة والذي يختلف تماما عن الطرق التقليدية للتدريب.

د) يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت فرص تدريب كبيرة، لذلك فهو يسمح بزيادة أعداد المتدربين بشكل كبير وسهولة متابعتهم والتقييم الفوري والسريع لهم والتعرف على النتائج والأخطاء، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.

هـ) مراعاة الفروقات الفردية بين فئة وأخرى؛ حيث أن التنوع في التدريب الإلكتروني في المواد التدريبية وطريقة التدريب والذي يتيح لبعض الطلاب ممن ليس لديهم القدرة على مواكبة زملائهم الفرصة للفهم والتواصل مع البقية وذلك باستخدام أسطر الطرق وأيسرها. حيث يشجع على التعلم الذاتي مع مراعاة الفروق الفردية، بالإضافة إلى دعم وتعزيز دوافع التعلم المستمر.

و) يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك. كما يقدم تسهيلات وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.

ز) تقليل النفقات المدفوعة؛ حيث أن مقارنته بالتكاليف المالية التي تحتاجها عملية التدريب التقليدي فإن منظومة التدريب الإلكتروني تكون تكلفته أقل وفي ذات الوقت الفائدة أكبر من خلال تأهيل الطلاب وبطريقة مباشرة من أجل تأدية وظائفهم بالطريقة المثالية. حيث يخفض التدريب الإلكتروني تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرسين إضافة إلى تقليل تكلفة ضياع وقت العاملين.

ح) تجنب تعرض المتدربين لبعض المواقف النفسية الصعبة؛ حيث أن هناك الكثير من المتدربين ممن يعاني من ضغوط نفسية مثل الاخفاق والخجل وعدم القدرة على العطاء أمام الحضور عند استخدام التدريب التقليدي والذي يفرض على المتدرب الحضور الشخصي، على العكس فإن التدريب الإلكتروني يعطي الحرية التامة في تحديد الوقت للحضور عبر الوسيلة المستخدمة والذي بدوره يحقق الفاعلية في التدريب لهذه الفئة. كما يسمح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب حسبما يشاءون دون حرج وبما يتناسب مع قدراتهم حتى يتقنوا المهارات التدريبية المطلوبة.

أيضا هناك بعض الخصائص الأخرى حسب ما أشار إليها (الحمادي، ٢٠١٥؛ عمر، ٢٠١٧؛ نبيل، ٢٠١٢؛ عبد المعطي وذراع، ٢٠١٢؛ Ramayah, et al, 2012؛ العيسى والعمران، ٢٠٢١) والتي تندرج ضمن خصائص وسمات استخدام التدريب الإلكتروني والتي تشمل:

- سهولة استخدام التدريب الموقع التدريبي من أيقونات وأشكال وروابط، التفاعلية بين العناصر الثلاثة المهمة في التدريب الإلكتروني وهي المدرب والموظفين بالإضافة إلى البرامج التدريبية، سهولة الحصول على التدريب كافة أيام الأسبوع، تحقيق التدريب وفق الطرق التدريبية العديدة والمتنوعة في طرق تقديمها. وأخيرا دعم الابتكار والإبداع لدى المتعلمين، والاستعانة بالخبراء النادرين.
- الاتصالات والتفاعل هناك "علاقة تفاعلية إيجابية بين المتدربين والمدرسين؛" فهناك إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني، ومننديبات النقاش وغرف الحوار ونحوها.

- المتدربين هم المتحكمين في العملية التدريبية والتي من خلالها والذي يمثل دور إيجابي لهم فالمتدربين مشاركين في العملية التعليمية (تدرب إيجابي). أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدربين.
- يمكن المدربين بالاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالبرامج التدريبية والتي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة. كما يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
- تعلم تخصصات جديدة؛ هناك كثير من التخصصات التقليدية التي يُمكن الحصول عليها من خلال التدريب الإلكتروني؛ مثل: دورات الإدارة، ودورات المحاسبة، ودورات اللغات، وبخلاف ذلك هناك تخصصات ما زالت وليدة في عالمنا العربي، وهناك حاجة ملحة لها في الواقع العلمي في الفترة الراهنة، ومن بين ذلك دورات التنمية البشرية، وتطوير الذات، والتسويق الإلكتروني... إلخ، وقد لا يتوافر المتخصصون والخبراء في تلك التخصصات الحديثة ببلد معين، لذا يُمكن تعلمها عن طريق التدريب الإلكتروني.
- يطور قدرة المدرب على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- الحصول على مادة دراسية وفقاً لتقنيات متعددة: المادة الدراسية التي يحصل عليها المتدربون أو المتدربات عن طريق التدريب الإلكتروني متطورة، ولم يعد هناك حاجة لكتاب مقروء أو ملزمة نصية ورقية، بل يقدم المحتوى المتخصص في صورة ملفات وورد أو ملفات سمعية أو فيديو، ويُمكن الاطلاع عليها من خلال الحواسيب الآلية، بما سهل من عملية الاسترجاع، بالإضافة إلى أن ذلك ساهم في المحافظة على المادة المعلوماتية من التلف عن طريق الحفظ الإلكتروني.
- تطوير ورفع كفاءة المتدربين وتحسين قدراتهم الذاتية للتكيف مع هذه التقنيات ويكونوا قادرين في المستقبل على التعامل مع كل أنواع التقنيات الحديثة. فهو يشجع المتدربين على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً، وزيادة ثقة المتدربين في أنفسهم.
- بالإضافة إلى ما سبق، يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات، فضلاً عن مرونة النظم التدريبية الحديثة التفاعلية، وبناء علاقات اجتماعية متنوعة مع ضمان ديمومتها.

٢-٣ أهداف التدريب الإلكتروني

- العديد من الأهداف التي تسعى المؤسسات بشكل عام والتعليمية خاصة من تحقيقها في ظل دمج التدريب الإلكتروني ضمن العملية التعليمية، باعتبار أن التدريب الإلكتروني هو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الإنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، لأنه نوع التدريب الذي يختار فيه المتدرب من يتدرب ومن يدرب وأين يتدرب وماذا يتدرب ضمن حدود ممكنة (الحري، ٢٠١٩) وتتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في:
- أ) مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل (محمد، ٢٠٢٢).

- (ب) يهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فیتیح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية (الموسوي، ٢٠١٠)
- (ج) بناء المعرفة الذاتية، مع اكتساب مزيد من الثقة للمتدربين ومساعدة المتدربين على تعلم كيفية استخدام تقنية المعلومات والاتصال والشبكات المتاحة من أجل إعداد المتدربين من الطلاب للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية (محمد، ٢٠٢٢).
- (د) التغلب على المشكلات التي تواجه المتدربين نتيجة استخدام التدريب التقليدي (ضو والمصراي، ٢٠٢٠).
- (هـ) بناء كوادر علمية متدربة قادرة على معرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب (البريكية، ٢٠١٨).

٤-٢ مبررات ظهور التدريب الإلكتروني

هناك مجموعة من المبررات التي تدعو إلى تطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، فإذا كانت تكنولوجيا المعلومات أحدثت تغيرات جذرية في مختلف جوانب الحياة، فإن قطاع التعليم عامة يجب أن يكون أكثر استجابة لهذه التغيرات الهائلة والتطورات المتسارعة. ذلك لأن مخرجات التعليم العالي ماهي إلا مدخلات قطاعات أخرى في الدولة، مما يستدعي التوسع الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات وخاصة في تفعيل أنظمة وإدارة التدريب الإلكتروني لما يحققه من مزايا في مجال التعليم العالي والارتقاء بمستوى الكفاءة والخبرة لجميع الموارد البشرية في العملية التعليمية (المطيري، ٢٠١٢).

حيث اتفق كل من (الدهشان، ٢٠١٩؛ المطيري، ٢٠١٢؛ حسني وخلوف، ٢٠١٣؛ الحسين، ٢٠١٤؛ المختار، ٢٠١٣؛ Mkrttchian, et al., 2019؛ العيسى والعمران، ٢٠٢١؛ حسن، ٢٠١٧) أن هناك مبررات تدعو إلى استخدام التدريب الإلكتروني ونذكر منها التالي:

- (أ) ضرورة مواكبة التطورات الحديثة في مجالات التقنية والاتصالات والمعلومات، والذي يؤدي إلى سرعة التأقلم مع كل جديد في مختلف المجالات سواء المهنية أو العلمية والأكاديمية.
- (ب) العجز الواضح في المؤسسات التي تعتمد على التدريب التقليدي في تقديمها لفرص التدريب الخاصة بفئات معينة من المجتمع .
- (ج) الرغبة في التحول المعرفي والتقني والذي فرض ضرورة مواكبته بإعداد المدربين للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة .
- (د) التقدم في شتى مجالات الاتصالات وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- (هـ) الحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.
- (و) من خلال استخدام التدريب الإلكتروني يمكن تعميم عملية التدريب وإيصالها لكل المتدربين في مختلف فروع المؤسسات التعليمية، والذي يعطي الفرصة لكل الموظفين بالتدرب وفق نفس البرنامج التدريبي في الوقت والزمان المناسبين.

- ز) الاستفادة ستكون أفضل لأكثر عدد من المدربين ذوي الخبرة العالية، من خلال وضع البرامج التدريبية على الموقع التدريبي المخصص للعملية التدريبية.
- ح) الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين ورغبتهم في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.
- ط) ستكون الفرصة أكبر لتنفيذ أكبر عدد من الدورات التدريبية على مدار السنة، وعدم جعل التدريب موسمي.
- ي) علاج مشاكل التدريب التقليدي والمتمثلة في الاختيار بين الموظفين للاستفادة من البرامج المهنية.
- ك) توفير المبالغ المالية التي يتم صرفها على برامج التدريب التقليدي والمتمثلة في أجور المدربين وأجور قاعات التدريب والمعامل اللازمة لتنفيذ العملية التدريبية، أجور التنسيق المباشر مع المدربين، أجور الإعلانات واللوحات الحائطية لكل دورة تدريبية وغيرها.

٥-٢ أنواع التدريب الإلكتروني

نظراً لأن الأساس في تطبيق التدريب الإلكتروني هو الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، فإن ذلك فرض على مستخدمي هذه التقنية ضرورة اعتماد أنواع معينة وأنماط محددة للتطبيق وتمكين برامج التدريب الإلكتروني (عبدالرزاق، ٢٠١٢)، من هنا يمكن حصر هذه الأنواع أو الأنماط في التالي:

أ) التدريب الإلكتروني المتزامن

- وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض، ويشترط في ذلك التواجد من الطرفين لإتمام العملية التدريبية من خلال استخدام وسيلة الاتصالات المتاحة أو المعتمدة في البرنامج التدريبي (العيسى والعمران، ٢٠٢١)، هذا النوع من التدريب لديه مزايا تتمثل في:
- هذا النوع من التدريب يعتمد على شبكة الإنترنت والتي تضم بعض الأدوات التقنية التفاعلية الخاصة بتحسين المهارات التكنولوجية للمتدربين.
 - هذا النوع يوفر وينمي لدى عناصر التدريب الإحساس بالمشاركة الحية من خلال التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين والذي يضمن المحافظة على يقظة المتدربين وتدريبهم على الالتزام بالمواعيد والمشاركة والتفاعل المستمر مع أدوات الاتصال المستخدمة.
 - يوفر هذا النمط مصادر رقمية تفاعلية دون الحاجة إلى نسخها تبعا لأعداد المتدربين، بالإضافة إلى إمكانية توضيح جوانب المحتوى التدريبي نظرا لمشاركة المدرب للمتدربين أثناء التدريب عن تصفح المحتوى أو أثناء تشغيلهم للوسائط المتعددة.
 - يساعد هذا النوع من التدريب في دعم العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المتدربين فيما بينهم وبينهم وبين المدربين.
 - يصاحب هذا النوع من التدريب بعض الصعوبات تتمثل في ارتفاع التكاليف مقارنة بالتدريب الغير متزامن لأنه يتطلب أدوات التي قد لا تكون متوفرة عند بعض المتدربين، أيضا قد تواجهه عدم إمكانية توافر شبكة

الإنترنت عند بعض المتدربين فضلاً عن عدم الرغبة في الانضمام لهذا النوع من التدريب (ضو والمصري، ٢٠٢٠).

(ب) التدريب الإلكتروني غير المتزامن

هذا النوع من التدريب يتم بطريقة التباعد أي لا يشترط أن يتواجد المدرب والمتدربون بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان، حيث تتم العملية التدريبية من خلال بث المحتوى التدريبي عبر الوسيلة التكنولوجية المعتمدة في هذا البرنامج والذي يساعد المتدرب في إمكانية الدخول إليه في أي وقت وفي أي زمان، هذا النمط من التدريب له مميزات تختلف عن النوع الأول والتي تجعل البعض يفضل على التدريب المتزامن (زير، ٢٠١٧)، هذه المميزات هي:

- هناك إمكانية لتنظيم وقت المتدرب والمدرّب في التعامل مع البيئة الإلكترونية، والتحرر من قيود المكان والزمان. الموجودة في النوع الأول، كذلك هناك مرونة في هذا النوع في اختيار الوقت والمكان الملائم للتواجد والوصول إلى محتوى التدريب وذلك باستخدام وسائل تعليمية متعددة.
- توفير الكثير من الوقت حيث يستطيع المتدرب التحكم في تدفق المحتوى التدريبي، كذلك هذا النوع يتم بمعزل عن باقي المتدربين مما يعطي فرصة للمتدربين للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون الشعور بالحرج أمام البقية.
- أكثر سهولة في الوصول إلى المتدرب دون التقيد بأوقات التدريب الرسمية.
- بالإضافة إلى ما سبق فإن هناك الكثير من الصعوبات التي تواجه هذا النوع من التدريب مثل صعوبة التعبير المباشر عن الأفكار عند عرض المحتوى التدريبي عن بعد لدى بعض المتدربين، بالإضافة إلى صعوبة التخاطب المباشر مع المدرّبين وخاصة عند توزيع المهام والتكليفات على المتدربين والذي لا يمكن المدرّب من متابعة العملية التدريبية والتعرف على سيرها من عدم، أخيراً، غياب التغذية العكسية التي تمكن المدرّب من معرفة مدى استيعاب المتدربين للمحتوى التدريبي وبالتالي تصعب معها عملية التقييم (عبدالعزیز ومحمد، ٢٠١٢).

(ج) التدريب المتمازج أو المدمج

أي الذي يدمج بين التدريب المتزامن وغير المتزامن (الشبكي والغير شبكي) وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، ويلاقي استحسان من العديد من الطلاب المتدربين (الزنبقي، ٢٠١١)؛ مما يترتب عليه خفض اللقاءات والمحاضرات التي تقام وجها لوجه وطرح جزء من المواد التدريبية عبر شبكة المعلومات الدولية، كما يساهم التدريب الإلكتروني الغير المتزامن في علاج مشكلة تضارب أوقات المتدربين، وارتفاع تكلفة التكنولوجيا والأدوات المستخدمة في التعليم الإلكتروني المتزامن وتقديم دورات مكافئة للدورات التدريبية التقليدية من حيث الفعالية وبتكلفة أقل (الدeshان، ٢٠١٩).

٦-٢ أساليب التدريب الإلكتروني

تتعدد أساليب التدريب الإلكتروني فمنها ما يعتمد على الحاسوب فقط والبعض الآخر يعتمد على شبكة الإنترنت بالإضافة إلى اعتماد البقية على الحواسيب وعلى شبكة الإنترنت، أيضاً هذه الأساليب منها ما تم عن

طريق التدريب المخطط والذي يتيح للمتدرب استخدام تقنيات سمعية ومرئية يتم من خلالها الاطلاع على المواد التدريبية بالطريقة المخطط لها وتحليلها وفقاً للقدرة الذهنية للمتدرب، كذلك في هذا المجال تم الاستفادة من التقدم المستمر في أجهزة الحواسيب والإنترنت والشبكات (القضاة، ٢٠١٧). بشكل عام هناك مجموعة من الأساليب المعتمدة في التدريب الإلكتروني والتي لكل منها ميزات ومتطلبات يمكن ذكرها في النقاط التالية كما اتفق عليها كلاً من (عمر، ٢٠١٦؛ المختار، ٢٠١٣):

أ) أسلوب التدريب بالاعتماد على الحواسيب: يتم التدريب باستخدام هذا الأسلوب من خلال تصميم برنامج تدريبي ويتم تشغيله في حواسيب المتدربين، هذا البرنامج يحتوي على الوسائط المتعددة المصممة وفق أحد النماذج التعليمية التي تتناسب مع قدرات المتدرب والمحتوى التعليمي أو التدريبي، بالإضافة إلى أجهزة الإدخال والإخراج المعروفة في الحواسيب مثل المكروفون والسماعات، هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يمتلك المتدرب الخبرة الكافية للتعامل مع الحواسيب.

ب) أسلوب التدريب الشبكي: يعتمد هذا الأسلوب على تصميم مقرر تعليمي من خلال تحميله على موقع إلكتروني خاص بحيث يحتوي هذا المقرر على الوسائط المتعددة، من جانب آخر استخدام هذا الأسلوب يحتاج إلى جهاز حاسوب وخط أنترنت بالإضافة إلى الخبرة البسيطة للتعامل مع الحواسيب.

ج) أسلوب التدريب المتنقل: هذا الأسلوب يعتمد على الهواتف المحمولة الذكية وذلك باستغلال الخدمات التي تقدمها هذه التقنية مثل خدمة الرسائل القصيرة SMS وخدمة الوسائط المتعددة MMS وخدمة الويب بالإضافة إلى البلوتوث. هذا الأسلوب يحتاج إلى توفير متطلبات مثل توافر بنية تحتية قوية لازمة للتدريب المتنقل وبرمجيات المحتوى التدريبي.

د) أسلوب التدريب بالكتاب الإلكتروني التفاعلي: وهو عبارة عن تغيير للكتاب العادي من الصورة العادية إلى الصورة الإلكترونية مع إضافة بعض الوسائط المتعددة والنصوص، هذا الكتاب يحمل ميزة البحث والتعامل مع المعلومات. هذا الأسلوب يحتاج إلى محتوى تدريبي يتم تشغيله في جهاز القارئ الإلكتروني الخاص بالمتدرب.

٧-٢ عناصر التدريب الإلكتروني

تتكون عملية التدريب الإلكتروني من عدة عناصر تنتظم في حلقة واحدة، حيث يقوم التدريب الإلكتروني على ثلاثة ركائز رئيسية اتفق عليها المهتمون بهذا الشأن وصولاً إلى تحقيق الأهداف المحددة للعملية التدريبية، هذه الركائز هي:

١. **المدرّب:** له دور أساسي في العملية التدريبية والذي بطبيعة الحال يختلف دوره عن المعلم، بناءً على ذلك يجب اختيار المدرّب بعناية والذي يجمع بين الخبرة العملية والمؤهل العلمي المناسب لمثل هذه الدورات التدريبية، ويكون قادراً على استخدام أساليب التدريب المتنوعة وبما يتناسب وقدرات المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه. لاختيار المدرّب المناسب لابد من توفر الرغبة في التدريب في المدرّب وأن يكون قادر وملم بكل ما هو جديد في مجال عمله وأن يكون قادراً على زرع روح المحبة والالفة والتقارب بين المتدربين.

٢. **المتدرب:** في الغالب المتدرب يكون ذو مؤهل علمي حتى يتسنى له التأقلم مع المحتوى التدريبي وبالتالي تحسين مهاراته وخبرته والرفع من مستوى أدائه، نجاح البرنامج التدريبي يتوقف على وجود المتدرب المقتنع بأهمية البرنامج التدريبي وبحاجته إليه، إلى جانب وجود متدربين يتشاركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفية.

٣. **المادة التدريبية:** لكل مادة تدريبية أسس نظرية لا بد للمتدرب الاطلاع والاستناد عليها قبل الدخول في البرنامج التدريبي، هذه المادة العلمية تكون في الغالب مختصرة وتختلف عملية تقديمها عن عملية التعليم لأنها تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية عملية يتم العمل عليها بين المتدربين أثناء العملية التدريبية، أيضاً يفضل أن تسند عملية الإعداد لهذه المادة التدريبية للمدرب الذي سيتولى البرنامج التدريبي والتي في الغالب تخضع لعملية تقييم من مجموعة من المدربين الآخرين للوقوف على مدى جاهزيتها كمادة تدريبية من عدمه (عودة، ٢٠١٤).

٩-٢ المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه وتحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني

عند إدخال أي تقنية جديدة لأي مؤسسة فإنها تواجه في البداية الكثير من الصعوبات خصوصاً في المؤسسات التعليمية والتي كانت تعتمد على التدريب التقليدي، ويتفق كل من (إطميزي، ٢٠١٤؛ الدهشان، ٢٠١٩؛ العطار، ٢٠١٥؛ بدر، ٢٠٠٤) أن من هذه المعوقات:

(أ) **المعوقات التقنية:** معظم المؤسسات التربوية تواجه تحديات تقنية خاصة فيما يتعلق بالآتي:

- ضعف البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لتنفيذ عمليات التدريب الإلكتروني وصيانة تلك الأجهزة والمعدات، والمعوقات الخاصة بخدمة الإنترنت وقلة الوعي بالاستخدام الرشيد له، وعدم وجود قاعات مجهزة لإلقاء برامج التدريب الإلكتروني والعجز عن توفير برامج حماية الأجهزة من الاختراق الإلكتروني.
- انقطاع التيار الكهربائي بشكل مستمر ولفترات طويلة.
- السرعات المنخفضة لشركات الإنترنت التي تزود بها المستخدمين، قد تعيق عملية التدريب لا سيما في تحميل وتشغيل الوسائط المتعددة إضافة إلى ارتفاع تكلفتها على المواطن.
- انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدرب الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية.
- الصعوبة في السيطرة على إجراء الامتحانات والتأكد من مصداقيتها بالإضافة إلى الصعوبة في عملية التقييم.

(ب) **المعوقات البشرية:** لكل محتوى تدريبي خصائص معينة بالإضافة إلى المتطلبات التقنية، من بين هذه المتطلبات ما يلي:

- المتطلبات " البشرية" القادرة على العامل مع معطيات العصر الرقمي والتي تعتبر من أكثر العوائق التي قد تواجه تنفيذ هذه التقنية في مؤسسات التعليم العالي، وقلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني.
- قلة الخبرة عند الكثير من المتدربين عند استخدام الحاسوب كذلك عند استخدام بعض التقنيات الحديثة كالتصفح على الإنترنت وغيرها. "نقص الخبرات وعدم توفر الكوادر المؤهلة".

- المقاومة الشديدة من جيل المحافظين من رجال التعليم، وعدم اكتراث بعض أعضاء هيئة التدريس بالأمر وعدم القدرة على المواكبة، حيث أن البعض يحتاج لمعرفة مهارات الحاسوب والإنترنت، بالإضافة إلى صعوبة تطبيق الاختبارات الإلكترونية عن بعد ومنع الغش.
- انعدام الحوافز المادية للمدرسين والمتدربين.
- شعور المتدربين بالعزلة عن إقرانهم ومدرهم، لذلك فإن بعض الدورات تحتاج تواصل شخصي.
- قد يفتقر المتدرب إلى بعض الإجابيات في تبادل الآراء والأفكار مع بقية المتدربين.
- الصعوبة التي تواجه المدرسين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل.
- تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
- صعوبة تقييم المتدربين.

- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية.
 - بعض الصعوبات التي قد تواجه المتدربين عند رغبتهم في التواصل مع المدرب.
- ج) المعوقات الإدارية:** تتمثل المعوقات الإدارية فيما يلي:

- إن أغلب إدارات التدريب في المنظمات مازالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية التي لا تتماشى مع التطورات الحديثة في العصر الرقمي والتي تقف عقبة في تنفيذ التقنيات الحديثة وبالتالي تؤثر في تطوير منظماتها والاستفادة من معطياتها.
- عدم قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيق ودعم مشاريع التدريب الإلكتروني الأمر الذي يجعل تبنيه من قبل أغلب المؤسسات التعليمية صعبا للغاية.
- عدم جاهزية أغلب المؤسسات التعليمية وقابليتها على تبني ودعم التدريب الإلكتروني كأسلوب جديد في تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

- د) المعوقات المالية:** من ضمن الاحتياجات التي يحتاجها التدريب الإلكتروني والتي تعد من ضمن إحدى المعوقات المالية ما يلي:

- توافر الموارد المالية اللازمة لتغطية إدخال هذه التقنية إلى أي مؤسسة، نظرا لأن الاعتماد على مثل هذه التقنية يحتاج إلى مقومات أساسية ومستلزمات للعمل بالمقارنة مع ارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة. فتكلفة البداية تكون عالية.
- انخفاض معدلات الأجور والرواتب تحول دون توفير أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لأجهزة حواسيب ذات مواصفات جيدة.

٣- الإطار الميداني للبحث

تناولت إجراءات البحث الميداني في بيان عينته، وكيفية تصميم أداة البحث الميداني وخطوات إعدادها وصدقها وثباتها، ثم بيان أسلوب تطبيق أداة البحث الميداني، والمعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة، حيث يتناول التحليلات الإحصائية المستخدمة للإجابة على تساؤلات البحث حيث استخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس

ثبات أداة البحث ثم معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق أداة البحث، كما استخدم التكرارات والنسب والمتوسطات والوزن النسبي لتوصيف محاور الاستبيان. تم إجراء كافة التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS V. 26، وأخيراً عرض نتائج البحث الميداني وتفسيراته. أي أن هذا الجزء من البحث يتناول المحاور التالية:

٣-١ إجراءات البحث الميداني

أ- إعداد أداة البحث: قام الباحث بإعداد استبانة؛ لطلاب الفرقة الثالثة والرابعة بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق لتوزيعها عليهم.

ب- تطبيق أداة الدراسة الميدانية: ولقد تضمنت الاستبانة تقييم واقع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل بالإضافة إلى التعرف على المعوقات والتحديات التي تعوق عملية التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق، تمهيداً لوضع مجموعة من المقترحات لمواجهة هذه المعوقات والصعوبات في ضوء ما تسفر عنه البحث النظرية والميدانية من نتائج. ويتضح ثبات وصدق أداة البحث فيما يلي:

٢-٣ ثبات محاور الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث يستخدم هذا المعامل لقياس ثبات أداة جمع البيانات سواء كان تقديرها ثنائي (صفر/١) أو تقديرها متصل كما في حالة مقاييس الاتجاهات التي تؤسس على طريقة ليكرت الخماسي، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

حيث استخدم معامل ألفا كرونباخ لدراسة ثبات محاور البحث حيث تتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة المعامل من ٠.٧ فأعلى دل ذلك على وجود ثبات للاستبيان.

جدول (١): قيم ثبات محاور الاستبانة الموجهة للمبحوثين بطريقة ألفا كرونباخ

| م | المحور | عدد الأسئلة | قيمة ألفا كرونباخ |
|---|---|-------------|-------------------|
| 1 | واقع دور كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي. | 17 | 0.893 |
| 2 | التحديات أو المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق. | 18 | 0.945 |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لجميع محاور الدراسة تتراوح بين (0.893 و 0.945) وهذه القيم أعلى من 0.7 ومن ثم يمكننا القول بأن محاور الدراسة تتسم بالثبات. وهي قيم مناسبة لتحقيق ثبات الاستبانة، كما أن جميع محاورها على درجة جيدة من الثبات، وهذا يعني أن الأداة صالحة للتطبيق.

٣-٣ صدق أداة البحث (الاستبانة)

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال طريقتين أولهما صدق المحكمين؛ حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أساتذة كليات ومعاهد السياحة والفنادق؛ لإبداء آرائهم حول مناسبة وانتماء العبارات لمحاور الاستبانة، ولعينة وموضوع البحث، والتحقق من سلامة ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات، وأن الاستبانة

صالحة لقياس ما صممت من أجله، ولقد أبدى السادة المحكمون مجموعة من الملاحظات حول عبارات الاستبانة، وتم تعديل الاستبانة على ضوء ذلك. ومن هنا يمكن القول أنه قد تمت الاستفادة من التحكيم في الاطمئنان إلى صدق الاستبانة، أي أن عبارات كل منها تقيس الغرض الذي وضعت من أجله. وبعدها استخدم الباحث أيضاً طريقة ثانية للتحقق من صدق الاستبانة من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة الارتباطية بين المحور وعباراته الفرعية حيث تتراوح قيم معامل الارتباط بين -١ و ١. تعد العبارة صادقة إذا كانت قيمة معامل الارتباط معنوية وأعلى من ٠.٤.

المحور الأول: واقع دور كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل.

جدول (٢): صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول

| معامل الارتباط | العبارة |
|----------------|---|
| .608** | يعمل التدريب الإلكتروني على تطوير وتحسين مهارات وقدرات المتدربين في سوق العمل السياحي من خلال المبادرة والاعتماد على الذات. |
| .679** | يجنب التدريب الإلكتروني المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم. |
| .603** | يشجع التدريب الإلكتروني المتدربين على الاستكشاف والتطبيق للمهارات العملية. |
| .667** | يكسب التدريب الإلكتروني المتدربين القدرة على العمل بروح الفريق. |
| .698** | يساهم التدريب الإلكتروني في إكساب المتدربين مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع على كل ما هو جديد وحديث. |
| .742** | يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الضبط الأخلاقي والقيمي للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي. |
| .605** | يساعد التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات اللغة لسوق العمل السياحي. |
| .680** | التدريب الإلكتروني مفيد في استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدربين. |
| .603** | يتيح التدريب الإلكتروني المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات الخاصة بمهارات سوق العمل السياحي. |
| .673** | يساعد التدريب الإلكتروني في بناء علاقات إنسانية قوية بين المدرب والمتدربين. |
| .641** | يحتاج التدريب الإلكتروني إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة به. |
| .715** | يؤدي التدريب الإلكتروني إلى رفع الروح المعنوية لديكم نتيجة حصولكم على مجموعة من المعارف والمهارات الجديدة. |
| .618** | يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك. (التدريب الأكثر مرونة) |
| .674** | يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات |
| .737** | ينمي التدريب الإلكتروني مهارات التفكير العليا وتشمل التفكير الإبداعي والابتكاري وحل المشكلات. |
| .602** | يطور التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعدهم في مهنتهم المستقبلية. |
| .707** | يساعد التدريب الإلكتروني في الاستجابة السريعة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لسوق العمل السياحي. |

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

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسه (واقع دور كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي) تتراوح بين (0.6 و 0.7) مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين العبارات والمحور نفسه، وهذا يدل على أن عبارات المحور تتسم بالصدق حيث كانت جميع العبارات معنوية وقيمة معامل الارتباط أعلى من ٠.٤. المحور الثاني: التحديات أو المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق.

جدول (٣): صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني

| معامل الارتباط | العبرة |
|----------------|---|
| .618** | عدم وجود برامج للتدريب الإلكتروني بالمعهد لعدم اعتماد إدارة المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني. |
| .618** | عدم تقضيل بعض أعضاء هيئة التدريس استخدام برامج التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي. |
| .691** | عدم تقضيل طلاب المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني. |
| .674** | انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدربين الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية. |
| .752** | عدم وجود متابعة وتقييم لأداء المتدربين من الطلاب بعد الانتهاء من التدريب الإلكتروني. |
| .693** | عدم تناسب محتوى برنامج التدريب الإلكتروني مع الوقت المخصص له. |
| .768** | عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني. |
| .724** | عدم قدرة بعض طلاب المعهد على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني. (عدم إلمامهم بالمهارات والمعارف الأولية لاستخدام الحاسب الآلي) (قلة خبرتهم) |
| .819** | عدم توافر معامل مجهزة بالأجهزة الإلكترونية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني. |
| .791** | عدم توافر شبكات اتصال داخلية LAN. |
| .811** | عدم توافر شبكات اتصال بشبكة الإنترنت. |
| .827** | عدم وجود فريق للدعم الفني للأجهزة الإلكترونية والبرامج الإلكترونية المختلفة. |
| .749** | عدم وجود حوافز مادية أو معنوية تشجيعية لاستخدام التدريب الإلكتروني. |
| .738** | ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني. |
| .709** | ارتفاع تكلفة شراء أجهزة الحاسب الآلي لتفعيل التدريب الإلكتروني. |
| .751** | ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت. |
| .692** | ضعف سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت. |
| .655** | عدم امتلاك بعض الطلاب لأجهزة الحاسب الآلي وملحقاته. |

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

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسه (التحديات أو المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق) تتراوح بين (0.6

و0.8) مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين العبارات والمحور نفسه، وهذا يدل على أن عبارات المحور تتسم بالصدق حيث كانت جميع العبارات معنوية وقيمة معامل الارتباط أعلى من ٠.٠٤.

ج - عينة البحث

تكونت عينة البحث من مجموعة طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكلاهما من طلابي الفرقة الثالثة والرابعة وذلك لمروهم بتلك التجربة وزيادة مستوى الخبرة لديهم؛ للتعرف على آرائهم ووجهات نظرهم في التعرف على مدى كفاءة التدريب الإلكتروني في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي وكذلك من أجل التعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجههم أثناء التدريب الإلكتروني، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، حصل الباحث فقط على عدد (٨٤٣) استبانة من الاستبانة الموزعة.

د- تطبيق أداة البحث الميداني: تم تطبيق الاستبانة على أفراد العينة حيث خصص لكل فرد استبانة يجيب عليها، وقد طلب من أفراد العينة الإجابة عن مفردات استبانته وفقاً لمقياس ليكرت اكسيل الخماسي، وقد أُعطيت هذه الاستجابات الأوزان النسبية الآتية: (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على التوالي.

هـ- المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة البحث: تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية: لتوزيع نسبة الاستجابة على كل عبارة بالقائمة.

المتوسط الوزني: بهدف التعرف على مدى تحقق كل عبارة من عبارات الاستبانة، ويُحدد المتوسط الوزني بضرب التكرارات في قيمة درجاتها، ثم جمع حاصل التكرارات في قيمتها مثلاً (موافق بشدة خمس درجات - موافق أربع درجات - محايد ثلاث درجات - غير موافق درجتان - غير موافق بشدة درجة واحدة)، ثم قسمة المجموع الكلي على عدد من أجابوا عن العبارة (خطاب، ٢٠٠٠).

٤-٣ التوصيف الإحصائي لمحاور البحث

استخدم البحث التكرارات والنسب المئوية لتوصيف متغيري خبرة أفراد العينة وكذلك توصيف عبارات محاور البحث بالإضافة إلى احتساب المتوسطات والوزن النسبي.

(١) توصيف العينة طبقاً لوجود دورات تدريبية إلكترونية في معهدكم الموقر (الاهتمام بالتدريب الإلكتروني):

جدول (٤) التوصيف طبقاً لوجود دورات تدريبية إلكترونية في المعهد

| Percent | Frequency | وجود دورات تدريبية إلكترونية في المعهد |
|---------|-----------|--|
| 77.1 | 650 | يوجد |
| 22.9 | 193 | لا يوجد |
| 100.0 | 843 | Total |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: 77.1% من المعاهد العليا للسياحة والفنادق يوجد بها دورات تدريبية إلكترونية، 22.9% من المعاهد العليا للسياحة والفنادق لا يوجد بها دورات تدريبية إلكترونية، وهذا يدل على أن هناك نسبة عالية من المعاهد العليا للسياحة والفنادق تهتم بالتدريب الإلكتروني.

(٢) توصيف العينة طبقاً لمدى تفضيل الطلاب للتدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي:-

جدول (٥) توصيف عينة البحث طبقاً لتفضيل الطلاب للتدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي

| Percent | Frequency | تفضيل الطلاب للتدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي |
|---------|-----------|---|
| 87.1 | 734 | أفضل التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي |
| 12.9 | 109 | لا أفضل التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي |
| 100.0 | 843 | Total |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: 87.1% من أفراد العينة يفضلون التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي، 12.9% من أفراد العينة لا يفضلون التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي، وهي نسبة ضئيلة جداً.

(٣) توصيف العينة طبقاً لحصول الطلاب على تدريب إلكتروني في معيهم:-

جدول (٦) توصيف عينة البحث طبقاً لحصول الطلاب على تدريب إلكتروني في معيهم

| Percent | Frequency | حصول الطلاب على تدريب إلكتروني في معيهم |
|---------|-----------|---|
| 59.1 | 498 | حصلت |
| 40.9 | 345 | لم أحصل |
| 100.0 | 843 | Total |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: 59.1% من أفراد العينة يحصلون على تدريب إلكتروني في معيهم، 40.9% من أفراد العينة لا يحصلون على تدريب إلكتروني في معيهم، وهي نسبة عالية تستدعي الوقوف للتعرف على أسبابها ومعالجتها.

(٤) توصيف العينة طبقاً لتدريس بعض أجزاء المنهج من خلال التدريب الإلكتروني في معيهم:

جدول (٧) توصيف عينة البحث طبقاً لتدريس بعض أجزاء المنهج من خلال التدريب الإلكتروني في معيهم

| Percent | Frequency | تدريس بعض أجزاء المنهج من خلال التدريب الإلكتروني |
|---------|-----------|---|
| 31.9 | 269 | يوجد |
| 68.1 | 574 | لا يوجد |
| 100.0 | 843 | Total |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: 31.9% من أفراد العينة تدريس لهم بعض من أجزاء المنهج من خلال التدريب الإلكتروني، 68.1% من أفراد العينة لا تدريس لهم بعض من أجزاء المنهج من خلال التدريب الإلكتروني، وهذا يدل على عدم الاهتمام من قبل بعض المعاهد العليا للسياحة والفنادق بالتدريب الإلكتروني لطلابهم.

تفسير العبارات ومناقشتها

تشتمل الاستبانة على محاورين يندرج تحت كل محور منها عدداً من العبارات، وهذه المحاور هي:-

المحور الأول: محور "واقع دور كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي":
أوضحت نتائج البحث أن عبارات هذا المحور موافق عليها بشدة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني (4.25)؛ حيث كانت الاستجابة لما يندرج تحته من عبارات موافق عليها بدرجة كبيرة جداً.

ويبين الجدول التالي مستويات الموافقة على عبارات المحور الأول، كما يلي:

جدول (٨): يوضح التوصيف الإحصائي لمحور واقع دور كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل

السياحي.

| م | العبارة | أوافق بدرجة كبيرة جداً | | أوافق | | أوافق بدرجة متوسطة | | لا أوافق | | لا أوافق على الإطلاق | | المتوسط | الترتيب طبقاً للمتوسط |
|---|---|------------------------|------|-------|------|--------------------|------|----------|------|----------------------|-----|---------|-----------------------|
| | | ن | ك | ن | ك | ن | ك | ن | ك | ن | ك | | |
| ١ | يعمل التدريب الإلكتروني على تطوير وتحسين مهارات وقدرات المتدربين في سوق العمل السياحي من خلال المبادرة والاعتماد على الذات. | 559 | 66.3 | 218 | 25.9 | 66 | 7.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.58 | 1 |
| ٢ | يجنب التدريب الإلكتروني المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم. | 237 | 28.1 | 330 | 39.1 | 114 | 13.5 | 155 | 18.4 | 7 | 0.8 | 3.75 | 17 |
| ٣ | يشجع التدريب الإلكتروني المتدربين على الاستكشاف والتطبيق للمهارات العملية. | 475 | 56.3 | 301 | 35.7 | 67 | 7.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.48 | 4 |
| ٤ | يكسب التدريب الإلكتروني المتدربين القدرة على العمل بروح الفريق. | 331 | 39.3 | 273 | 32.4 | 90 | 10.7 | 149 | 17.7 | 0 | 0.0 | 3.93 | 15 |
| ٥ | يساهم التدريب الإلكتروني في إكساب المتدربين مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع على كل ما هو جديد وحديث. | 461 | 54.7 | 339 | 40.2 | 36 | 4.3 | 7 | 0.8 | 0 | 0.0 | 4.49 | 3 |
| ٦ | يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الضبط الأخلاقي والقيمي | 230 | 27.3 | 391 | 46.4 | 147 | 17.4 | 75 | 8.9 | 0 | 0.0 | 3.9 | 16 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|-----|---|-----|----|------|-----|------|-----|------|-----|---|
| | 2 | | | | | | | | | | | للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي. |
| 5 | 4.4 2 | 0.4 | 3 | 1.8 | 15 | 5.7 | 48 | 40.2 | 339 | 52.0 | 438 | يساعد التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات اللغة لسوق العمل السياحي. |
| 8 | 4.3 1 | 0.4 | 3 | 0.8 | 7 | 8.9 | 75 | 47.4 | 400 | 42.5 | 358 | التدريب الإلكتروني مفيد في استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدربين. |
| 7 | 4.3 6 | 0.0 | 0 | 1.4 | 12 | 10.8 | 91 | 38.0 | 320 | 49.8 | 420 | يتيح التدريب الإلكتروني المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات الخاصة بمهارات سوق العمل السياحي. |
| 13 | 4.1 3 | 0.0 | 0 | 7.0 | 59 | 14.9 | 126 | 36.4 | 307 | 41.6 | 351 | يساعد التدريب الإلكتروني في بناء علاقات إنسانية قوية بين المدرب والمتدربين. |
| 11 | 4.1 7 | 0.4 | 3 | 6.4 | 54 | 7.9 | 67 | 46.3 | 390 | 39.0 | 329 | يحتاج التدريب الإلكتروني إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة به. |
| 6 | 4.3 8 | 0.4 | 3 | 1.2 | 10 | 11.7 | 99 | 33.6 | 283 | 53.1 | 448 | يؤدي التدريب الإلكتروني إلى رفع الروح المعنوية لديكم نتيجة حصولكم على مجموعة من المعارف والمهارات الجديدة. |
| 10 | 4.2 0 | 0.4 | 3 | 3.9 | 33 | 14.5 | 122 | 38.0 | 320 | 43.3 | 365 | يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك. (التدريب الأكثر مرونة) |
| 9 | 4.2 9 | 0.4 | 3 | 2.6 | 22 | 10.1 | 85 | 41.4 | 349 | 45.6 | 384 | يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات |
| 12 | 4.1 7 | 0.4 | 3 | 2.6 | 22 | 17.6 | 148 | 38.6 | 325 | 40.9 | 345 | ينمي التدريب الإلكتروني مهارات التفكير العليا وتشمل التفكير الإبداعي والابتكاري وحل المشكلات. |
| 2 | 4.5 4 | 0.0 | 0 | 0.4 | 3 | 3.9 | 33 | 37.5 | 316 | 58.2 | 491 | يطور التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعدهم في مهنتهم المستقبلية. |
| 14 | 4.0 6 | 0.5 | 4 | 5.8 | 49 | 14.7 | 124 | 45.6 | 384 | 33.5 | 282 | يساعد التدريب الإلكتروني في الاستجابة السريعة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لسوق العمل السياحي. |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: العبارة القائلة بأن "يعمل التدريب الإلكتروني على تطوير وتحسين مهارات وقدرات المتدربين في سوق العمل السياحي من خلال المبادرة والاعتماد على الذات" تأتي في الترتيب الأول بالنسبة للعبارات الأخرى بمتوسط (4.58) وهذا يشير إلى أن للتدريب الإلكتروني دور فعال لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين وتطوير مهاراتهم في سوق العمل السياحي من خلال الاعتماد على الذات، بينما تأتي العبارة "يطور التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعدهم في مهنتهم المستقبلية" في الترتيب الثاني بمتوسط (4.54) وهذا يشير إلى أن للتدريب الإلكتروني دور كبير في تطوير قدرة المتدربين في استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من شبكة الإنترنت، بينما تأتي العبارة "يساهم التدريب الإلكتروني في إكساب المتدربين مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع على كل ما هو جديد وحديث" في الترتيب الثالث بمتوسط (4.49) وهذا يشير إلى أن للتدريب الإلكتروني دور فعال لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي، بينما تأتي العبارة "يشجع التدريب الإلكتروني المتدربين على الاستكشاف والتطبيق للمهارات العملية" في الترتيب الرابع بمتوسط (4.48) وهذا يشير إلى أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات سوق العمل السياحي، بينما تأتي العبارة "يساعد التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات اللغة لسوق العمل السياحي" في الترتيب الخامس بمتوسط (4.42) وهذا يشير إلى دور التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات اللغة، بينما تأتي العبارة "يؤدي التدريب الإلكتروني إلى رفع الروح المعنوية لديكم نتيجة حصولكم على مجموعة من المعارف والمهارات الجديدة" في الترتيب السادس بمتوسط (4.38) وهذا يشير إلى واقع الدور الإيجابي للتدريب الإلكتروني في إكساب المتدربين المعارف والمهارات الجديدة، بينما تأتي العبارة "يتيح التدريب الإلكتروني المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات الخاصة بمهارات سوق العمل السياحي" في الترتيب السابع بمتوسط (4.36) وهذا يشير إلى أن الدور الفعال للتدريب الإلكتروني في المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات الخاصة بمهارات سوق العمل السياحي، بينما تأتي العبارة "التدريب الإلكتروني مفيد في استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدربين"، والعبارة "يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات"، والعبارة "يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك. (التدريب الأكثر مرونة)"، وباقي العبارات في الترتيب الأخير ولكن بمتوسط وزني لكافة العبارات بدرجة عالية جداً، وهذا يشير إلى أن للتدريب الإلكتروني دور فعال لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي.

المحور الثاني: محور "التحديات أو المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق":

أوضحت نتائج البحث أن عبارات هذا المحور موافق عليها؛ حيث بلغ المتوسط الوزني (3.51)؛ حيث كانت الاستجابة لما يندرج تحته من عبارات موافق عليها أي أن هناك مجموعة من التحديات التي تواجه التطبيق الفعال للتدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق.

وبين الجدول التالي مستويات الموافقة على عبارات المحور الثاني، كما يلي:

جدول (٩): يوضح التوصيف الإحصائي لمحور التحديات أو المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق.

| م | العبارة | أوافق بدرجة كبيرة جداً | | أوافق بدرجة متوسطة | | لا أوافق | | لا أوافق على الإطلاق | | المتوسط | الترتيب طبقاً للمتوسط |
|----|---|------------------------|-----|--------------------|-----|----------------------|-----|----------------------|-----|---------|-----------------------|
| | | أوافق | | لا أوافق | | لا أوافق على الإطلاق | | | | | |
| | | ن | ك | ن | ك | ن | ك | | | | |
| ١ | عدم وجود برامج للتدريب الإلكتروني بالمعهد لعدم اعتماد إدارة المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني. | 11.2 | 94 | 11.5 | 97 | 5.2 | 44 | 18.5 | 156 | 2.43 | 18 |
| ٢ | عدم تفضيل بعض أعضاء هيئة التدريس استخدام برامج التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي. | 40.6 | 342 | 34.6 | 292 | 14.7 | 124 | 6.4 | 54 | 3.99 | 4 |
| ٣ | عدم تفضيل طلاب المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني. | 38.9 | 328 | 27.4 | 231 | 15.7 | 132 | 8.9 | 75 | 3.78 | 8 |
| ٤ | انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدربين الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية. | 16.8 | 142 | 39.5 | 333 | 17.6 | 148 | 5.8 | 49 | 3.41 | 11 |
| ٥ | عدم وجود متابعة وتقييم لأداء المتدربين من الطلاب بعد الانتهاء من التدريب الإلكتروني. | 42.1 | 355 | 33.1 | 279 | 11.6 | 98 | 9.3 | 78 | 3.95 | 7 |
| ٦ | عدم تناسب محتوى برنامج التدريب الإلكتروني مع الوقت المخصص له. | 56.8 | 479 | 19.1 | 161 | 3.6 | 30 | 7.0 | 59 | 4.05 | 1 |
| ٧ | عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني. | 15.8 | 133 | 46.0 | 388 | 8.3 | 70 | 12.2 | 103 | 3.35 | 12 |
| ٨ | عدم قدرة بعض طلاب المعهد على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني. (عدم إلمامهم بالمهارات والمعارف الأولية لاستخدام الحاسب الآلي) (قلة خبرتهم) | 27.4 | 231 | 41.0 | 346 | 15.5 | 131 | 7.6 | 64 | 3.72 | 9 |
| ٩ | عدم توافر معامل مجهزة بالأجهزة الإلكترونية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني. | 20.4 | 172 | 24.2 | 204 | 3.6 | 30 | 13.8 | 116 | 2.99 | 15 |
| ١٠ | عدم توافر شبكات اتصال داخلية LAN. | 21.9 | 185 | 23.3 | 196 | 6.9 | 58 | 9.4 | 79 | 3.10 | 14 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|----|--|
| 16 | 2.88 | 15.8 | 133 | 34.8 | 293 | 9.4 | 79 | 26.2 | 221 | 13.9 | 117 | ١١ | عدم توافر شبكات اتصال بشبكة الإنترنت. |
| 17 | 2.79 | 10.9 | 92 | 43.7 | 368 | 8.8 | 74 | 29.2 | 246 | 7.5 | 63 | ١٢ | عدم وجود فريق للدعم الفني للأجهزة الإلكترونية والبرامج الإلكترونية المختلفة. |
| 10 | 3.65 | 9.0 | 76 | 13.3 | 112 | 11.6 | 98 | 35.6 | 300 | 30.5 | 257 | ١٣ | عدم وجود حوافز مادية أو معنوية تشجيعية لاستخدام التدريب الإلكتروني. |
| 2 | 4.02 | 5.6 | 47 | 8.2 | 69 | 5.5 | 46 | 40.6 | 342 | 40.2 | 339 | ١٤ | ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني. |
| 5 | 3.98 | 7.2 | 61 | 5.6 | 47 | 9.1 | 77 | 38.6 | 325 | 39.5 | 333 | ١٥ | ارتفاع تكلفة شراء أجهزة الحاسب الآلي لتفعيل التدريب الإلكتروني. |
| 6 | 3.98 | 7.4 | 62 | 7.4 | 62 | 9.7 | 82 | 31.3 | 264 | 44.2 | 373 | ١٦ | ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت. |
| 3 | 4.00 | 7.7 | 65 | 5.2 | 44 | 13.4 | 113 | 27.0 | 228 | 46.6 | 393 | ١٧ | ضعف سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت. |
| 13 | 3.19 | 15.2 | 128 | 24.0 | 202 | 20.9 | 176 | 7.1 | 60 | 32.9 | 277 | ١٨ | عدم امتلاك بعض الطلاب لأجهزة الحاسب الآلي وملحقاته. |

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن: العبارة "عدم تناسب محتوى برنامج التدريب الإلكتروني مع الوقت المخصص له" جاءت في الترتيب الأول من حيث المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق وذلك بمتوسط (4.05) وهذا يشير إلى عدم تناسب محتويات برامج التدريب الإلكتروني مع الوقت المخصص لها، بينما تأتي العبارة "ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني" في الترتيب الثاني بمتوسط (4.02) وهذا يشير إلى أن تكاليف شراء بعض البرمجيات الخاصة بالتدريب الإلكتروني مرتفعة الثمن مما يمثل إحدى معوقات تفعيل التدريب الإلكتروني داخل المعاهد العليا للسياحة والفنادق، بينما تأتي العبارة "ضعف سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت" في الترتيب الثالث بمتوسط (4.00) وهذا يشير إلى أن ضعف سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت يعتبر ضمن أهم معوقات التطبيق الفعال للتدريب الإلكتروني، بينما تأتي العبارة "عدم تفضيل بعض أعضاء هيئة التدريس لا يفضلون استخدام برامج التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي" في الترتيب الرابع بمتوسط (3.99) وهذا يشير إلى أن هناك بعض من أعضاء هيئة التدريس لا يفضلون استخدام برامج التدريب الإلكتروني كبديل للتدريب التقليدي، بينما تأتي العبارة "ارتفاع تكلفة شراء أجهزة الحاسب الآلي لتفعيل التدريب الإلكتروني" في الترتيب الخامس بمتوسط (3.98) وهذا يشير إلى أن ارتفاع تكلفة شراء أجهزة الحاسب الآلي تعد إحدى معوقات التطبيق الفعال للتدريب الإلكتروني، بينما تأتي العبارة "ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت" في الترتيب السادس بمتوسط (3.98) وهذا يشير إلى أن ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت من ضمن معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني، ومن ثم تأتي بعد ذلك كافة العبارات الأخرى المتفق عليها من ضمن المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق ما عدا العبارة الأخيرة في الترتيب القائلة "بعدم وجود برامج للتدريب الإلكتروني بالمعهد لعدم اعتماد إدارة المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني" بمتوسط (2.43) وهذا يشير إلى أن أغلبية الطلاب يتفقون على أن هناك برامج للتدريب الإلكتروني بمعهدهم بالإضافة إلى أن أغلبية إدارات المعاهد العليا للسياحة والفنادق تعتمد طريقة التدريب الإلكتروني كإحدى طرق التدريب الحديثة.

٤- نتائج البحث

من خلال عرض الإطار النظري الخاص بالتدريب الإلكتروني توصل البحث إلى مجموعة من النتائج وهي:-
 (١) يعتبر التدريب الإلكتروني وسيلة تعليمية متطورة تعمل على الوصول إلى مجموعة من الأهداف المتمثلة في رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات اللازمة لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق لسوق العمل، أي أنه وسيلة وليس غاية.

(٢) إن نمط التدريب الإلكتروني المتمازج أو المدمج هو الأكثر استخداماً من نمط التدريب الإلكتروني المتزامن والغير متزامن.

(٣) إن برامج التدريب الإلكتروني لها من المميزات في استخدام الوقت بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدربين بالإضافة إلى تقليل نفقات وتكاليف البرامج التدريبية التقليدية فضلاً عن حصول المتدرب على تغذية مرتدة سريعة بعيداً عن الضغوط النفسية والاجتماعية.

(٤) يحتاج التدريب الإلكتروني إلى بيئة تقنية تكنولوجية ذات بنية تحية عالية من حيث التجهيزات المادية من أجهزة الحاسب الآلي والشبكات والتطبيقات المتخصصة في تصميم البرامج التدريبية، بالإضافة إلى مجتمع معرفي قادر على مواكبة التكنولوجيا والتطوير.

لقد أثبتت هذه الدراسة إلى حد كبير أن التعليم والتدريب باستعمال الوسائط الإلكترونية يساهم في تطوير مهارات الطلاب، خاصة إذا تعلق الأمر بالمصادر الإلكترونية، كما أنه يسمح باستثمار ميزة التدريب عن طريق التكرار لأكثر من مرة، فيمكن لهم أن يستعملوا مقطع الفيديو مرارا وتكرارا حتى تترسخ الفكرة، ويتمكن من صقل مهاراته.

• **وبدراسة واقع كفاءة التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في تحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي تبين الآتي:-**

- أن هناك اهتمام إلى حد ما من قبل معظم المعاهد العليا للسياحة والفنادق بإعطاء برامج للتدريب الإلكتروني لطلابها وذلك بنسبة ٧٧% من إجمالي أفراد عينة البحث.
- أن نسبة ٨٧% من أفراد عينة البحث يفضلون التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي.
- هناك نسبة من طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق تقدر بنسبة ٥٩% حصلوا على برامج تدريب إلكتروني في معاهدهم، والباقي أي بنسبة ٤١% لم يحصلوا على تدريب إلكتروني وهي نسبة ليست منخفضة.
- هناك بعض من أجزاء المقررات الدراسية تدرس خلال التدريب الإلكتروني (أي باستخدام أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت) بنسبة ٣٢% وهي نسبة ضعيفة جداً.
- كما لوحظ أن التدريب الإلكتروني يعمل على تطوير وتحسين مهارات وقدرات المتدربين في سوق العمل السياحي من خلال المبادرة والاعتماد على الذات.
- يطور التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعدهم في مهنتهم المستقبلية.

- يساهم التدريب الإلكتروني في إكساب المتدربين مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع على كل ما هو جديد وحديث.
- يشجع التدريب الإلكتروني المتدربين على الاستكشاف والتطبيق للمهارات العملية.
- يساعد التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات اللغة لسوق العمل السياحي.
- يؤدي التدريب الإلكتروني إلى رفع الروح المعنوية لديكم نتيجة حصولكم على مجموعة من المعارف والمهارات الجديدة.
- يتيح التدريب الإلكتروني المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات الخاصة بمهارات سوق العمل السياحي.
- التدريب الإلكتروني مفيد في استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدربين.
- يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات.
- يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك. (التدريب الأكثر مرونة).
- يحتاج التدريب الإلكتروني إلى إعداد مسبق في كيفية التعامل مع البرامج والمواقع الخاصة به.
- ينمي التدريب الإلكتروني مهارات التفكير العليا وتشمل التفكير الإبداعي والابتكاري وحل المشكلات.
- يساعد التدريب الإلكتروني في بناء علاقات إنسانية قوية بين المدرب والمتدربين.
- يساعد التدريب الإلكتروني في الاستجابة السريعة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة لسوق العمل السياحي.
- يكسب التدريب الإلكتروني المتدربين القدرة على العمل بروح الفريق.
- يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الضبط الأخلاقي والقيمي للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي.
- يجنب التدريب الإلكتروني المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.
- وقد توصل البحث أيضاً إلى مجموعة من المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني بفعالية لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق، وهي كما يلي:-
- عدم تناسب محتوى برنامج التدريب الإلكتروني مع الوقت المخصص له.
- ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني.
- ضعف سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت.
- عدم تفضيل بعض أعضاء هيئة التدريس استخدام برامج التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي.
- ارتفاع تكلفة شراء أجهزة الحاسب الآلي لتفعيل التدريب الإلكتروني.
- ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الإنترنت.
- عدم وجود متابعة وتقييم لأداء المتدربين من الطلاب بعد الانتهاء من التدريب الإلكتروني.

- عدم تفضيل طلاب المعهد استخدام برامج التدريب الإلكتروني.
 - عدم قدرة بعض طلاب المعهد على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني. (عدم إلمامهم بالمهارات والمعارف الأولية لاستخدام الحاسب الآلي) (قلة خبرتهم).
 - عدم وجود حوافز مادية أو معنوية تشجيعية لاستخدام التدريب الإلكتروني.
 - انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدربين الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية.
 - عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني.
 - عدم امتلاك بعض الطلاب لأجهزة الحاسب الآلي وملحقاته.
 - عدم توافر شبكات اتصال داخلية LAN.
 - عدم توافر معامل مجهزة بالأجهزة الإلكترونية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.
 - عدم توافر شبكات اتصال بشبكة الإنترنت.
 - عدم وجود فريق للدعم الفني للأجهزة الإلكترونية والبرامج الإلكترونية المختلفة.
- ٥- التصور المقترح وتوصيات البحث:** فيما يلي تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق لتحسين مهاراتهم في سوق العمل السياحي:
- الهدف الرئيسي من المقترح** هو تفعيل دور التدريب الإلكتروني في المعاهد العليا للسياحة والفنادق لتحسين وتطوير مهارات طلابها في سوق العمل السياحي، ويتفرع من هذا الهدف الفرعي التالي وهو: تصميم بيئة تدريب إلكتروني متميزة تساهم في معالجة أوجه القصور لبيئات التدريب التقليدي؛ من أجل تطوير مهارات الطلاب في سوق العمل السياحي.
- حيث يتم إعداد مجموعة الأسس والمتطلبات التي يحتاجها نظام التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في مصر لتحسين مهاراتهم لسوق العمل السياحي، ويمكن تقسيمه كالاتي:
- المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق**
- الاحتياجات التدريبية:** في هذه المرحلة تتم عملية تقدير الاحتياجات التدريبية المستقبلية لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق كفئات مستهدفة للتدريب بشكل عام، وستعمل الدراسة على دراسة أهم الاحتياجات التدريبية المتوقعة لهم من خلال استبانة الدراسة.
- الأهداف:**
- إنشاء نظام تدريب إلكتروني حديث قائم على قواعد وأسس بناء مجتمع المعرفة.
 - بناء القدرات وتطوير مهارات طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق.
 - الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات المتاحة والمتوفرة في بناء نظام تدريبي إلكتروني.
- الفئات المستهدفة:** طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق

تبدأ بتصميم موقع إلكتروني يعتمد على وجود برمجيات ونظم تركز على العلاقات بين المتدربين والمدربين والمحتوى التدريبي.

إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني من خلال تقدير الاحتياجات التدريبية وتصميمه بصورته النهائية والتي تتطلب اعتماد برمجيات إنشاء ملفات الفيديو وإنشاء العروض التقديمية.

اعتماد رؤية شاملة ومنهجية من التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق، ويتطلب ذلك فهم مكونات شبكات وأجهزة وبرمجيات الحاسب الآلي، وتعتمد هذه الرؤية عدة خطوات تتمثل فيما يلي:

- ١) تقدير الاحتياجات التدريبية من خلال تحديد الأهداف والمتدربين المستهدفين وبيئة التدريب.
- ٢) اختيار الطرق الملائمة للتدريب الإلكتروني، وذلك باعتماد نوعي التدريب الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن).
- ٣) تصميم الجلسات التدريبية وتحديد أساليبها وذلك باعتماد أسلوب (المحاضرات، الندوات، الدورات التدريبية) ووضع آلية للتغذية المرتدة عن التدريب والمتدربين واتخاذ إجراءات التصحيح.
- ٤) توثيق هيكل المحتوى وإعداد دليل تفصيلي لتطبيقات وبرامج التدريب الإلكتروني.
- ٥) تقييم محتوى التدريب الإلكتروني للتأكد من دقته وفعالته ووضوحه عبر نماذج واستبانة إلكترونية تتاح للمتدربين.

المرحلة الثالثة: تنظيم التدريب لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق

تتمثل خطوات تنظيم التدريب الإلكتروني في:

- تحديد الفترة الزمنية لكل برنامج تدريبي (يوم - أسبوع - شهر) والأنشطة التدريبية الخاصة به من المحتوى التدريبي، الموضوعات الخاصة بالمحادثة الإلكترونية والاختبارات التدريبية.
- تتكون البرامج التدريبية من: محتوى تدريبي (تدريب متزامن وغير متزامن)، (موقع على شبكة الإنترنت)، (اختبارات).
- عقد اختبار نهاية كل دورة تدريبية.
- الإشراف التدريبي: ضرورة تضمين الموقع لنظام فعال خاص بالإشراف على التدريب يمكن المدرب من متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.
- الدعم والمساندة: اشتمال الموقع على خدمة دعم ومساندة لضمان استمرارية العمل دون أي مشكلات حيث يتم الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم بالتليفون، الدعم بالبريد الإلكتروني والمحادثة الإلكترونية.

المرحلة الرابعة: تنفيذ التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق

- لتنفيذ التدريب الإلكتروني يتوجب الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني المصمم وفق:
- صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم User Name كلمة المرور Pass Word تتمح للمتدرب بواسطة المدرب لظهور الموقع بداية من الصفحة الرئيسية.
- الصفحة الرئيسية وتتضمن العناصر التالية: الدورات التدريبية - الندوات - المحاضرات - نظام المحادثة - نظام التقييم - البريد الإلكتروني - ملفات التحميل - البحث.
- صفحة محتوى التدريب: تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية استعراض المحتوى والتنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.
- صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم - البريد الإلكتروني - مواعيد تواجده بالموقع).
- صفحة التقييم الذاتي: توضح الاستراتيجية التي يتم من خلالها تقييم أداء المتدرب.
- صفحة المتدربين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة كل برنامج تدريبي وبريدهم الإلكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.
- ضرورة تحميل المحتوى التدريبي الإلكتروني على نظام إدارة التعلم وتدريب المديرين والمتدربين على استخدامه.
- تعيين مسؤول تدريب للإشراف والمتابعة لديه القدرة والكفاءة على إدارة نظام إدارة التعلم والقدرة على إعداد الرؤية العامة للتدريب في ضوء رسالة وأهداف التدريب.

المرحلة الخامسة: تقييم التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق

- هنا تعتمد عملية تقييم التدريب على عدد من الإجراءات لجمع معلومات يمكن من خلالها إجراء التعديلات اللازمة لتطوير التدريب الإلكتروني، والتقييم هنا على مستويين:
- **المستوى الأول:** إعداد وإنشاء نظام تقييم لكل برنامج تدريبي على حدا (محتوى البرنامج، ومقدم البرنامج، ومدى تحقيق البرنامج لأهدافه) وذلك بتصميم نظام خاص بإنشاء وإعداد الاستبانات.
- **المستوى الثاني:** تقييم شامل وكامل لأهداف التدريب الإلكتروني لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق، لمراجعة وتقييم ما وضع من سياسات وخطط وبرامج، مع تقييم خاص لإدارة العملية التدريبية.
- عوائق تطبيق المقترح:** بالإضافة إلى مجموعة المعوقات سابقة الذكر نلاحظ أيضاً المعوقات التالية:
- عدم تبني بعض المعاهد العليا للسياحة والفنادق سياسة ثقافة التدريب الإلكتروني لتدريب طلابها.
- نقص في مهارات بعض أعضاء هيئة التدريس وكذلك الطلاب في طريقة استخدام التدريب الإلكتروني.
- نقص ثقافة تشارك الخبرات وأهمية اكتساب المهارات المختلفة من خلال التدريب الإلكتروني.
- عدم توفر فريق دائم للدعم الفني في بعض من المعاهد العليا للسياحة والفنادق لحل المشاكل التي يمكن مواجهتها في التدريب الإلكتروني.

متطلبات تطبيق التصور المقترح: في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية بشقيها النظري والميداني يوصي البحث بما يلي:

- ضرورة تبني استراتيجية واضحة للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى استحداث وحدة للتدريب الإلكتروني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تقوم بالإشراف والمتابعة وتوفير كل متطلبات استخدامه في كافة المعاهد العليا للسياحة والفنادق.
- التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمعاهد العليا للسياحة والفنادق في ضرورة استخدام وتفعيل برامج التدريب الإلكتروني في كافة أقسام المعاهد العليا للسياحة والفنادق.
- تقييم شامل وكامل لأهداف التدريب الإلكتروني، والعمل على وضع خطط طويلة الأجل للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني وفق أسس ومعايير تكنولوجية حديثة.
- العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا الحديثة في المعاهد العليا للسياحة والفنادق، والاهتمام بتطوير المحتوى الإلكتروني بتنظيم الدورات والمحاضرات لتوعية كافة إدارات المعاهد العليا للسياحة والفنادق وذوي العلاقة بأهمية التقنية الحديثة.
- ثقافة تنظيمية داعمة للتدريب الإلكتروني وتنمية المهارات والتوجه نحو الاستفادة من التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين مهارات الطلاب في سوق العمل السياحي.
- العمل على تجهيز وإعداد معامل مجهزة بأجهزة الحاسب الآلي وكافة ملحقاته الإلكترونية اللازمة لتطبيق برامج التدريب الإلكتروني.
- العمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإضافة إلى الطلاب على كيفية استخدام الحاسب الآلي والتطبيقات المختلفة؛ وذلك لتفعيل برامج التدريب الإلكتروني؛ وذلك لتوفير كوادر مؤهلة للتعامل مع التدريب الإلكتروني.
- ضرورة انعقاد مؤتمرات وورش عمل مختلفة في كيفية الاستفادة من برامج التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات الطلاب في سوق العمل السياحي، ولتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتعريفهم بمزايا استخدام الإنترنت في العملية التعليمية.
- العمل على تصميم برامج للتدريب الإلكتروني ذات جودة عالية تعمل على تطوير مهارات طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق في سوق العمل السياحي وتطويرها بوضع مزيد من الضوابط وتحديد معايير الجودة وأفضل الممارسات ومقارنة نتائج التغذية الراجعة لتلك البيئات بشكل مستمر مع المعايير المعتمدة لتلك البرامج.
- زيادة الفترة الزمنية التي يقدم فيها البرنامج التدريبي الإلكتروني بحيث تتاح الفرصة لكل مشترك لممارسة أنشطة ومهام أكثر وتشارك الخبرات والدخول في نقاشات وتطبيق المهارات.
- الاهتمام بدمج الدراسة النظرية مع التدريب الإلكتروني والتركيز عليه.

- العمل على توعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كافة المعاهد العليا للسياحة والفنادق بأهمية تطبيق التدريب الإلكتروني والمزايا التي تعود على الطلاب من تطوير ورفع كفاءتهم ومهاراتهم في سوق العمل السياحي، وكذلك توعية الطلاب بأهمية التدريب الإلكتروني لهم.
- توفير الدعم المادي من إدارات المعاهد العليا للسياحة والفنادق بعد عمل الدراسات التحليلية للوضع الراهن ومتطلبات بناء بيئات التدريب الإلكتروني سواء البشرية منها أو المادية.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على كيفية استخدام التدريب الإلكتروني ضمن بيئات العملية التعليمية والتدريبية.
- تسهيل كافة الأدوات اللازمة لبدء عملية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.
- دراسة احتياجات طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق من مهارات مختلفة والعمل على تزويدهم بها من خلال التدريب الإلكتروني.
- تخصيص وحدة خاصة بالتدريب الإلكتروني تضم فرق عمل للدعم الفني تعمل على حل كافة المشكلات الفنية والتقنية التي تواجه المدرسين والمتدربين.

المراجع العربية

- إطميزي، جميل حمد (٢٠٠٧)، "التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات"، رام الله.
 - البريكية، شيخة بنت علي (٢٠١٨)، " دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات المجال الأول والعاملين ومتطلباته ومعوقات تطبيقه في مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
 - الحمادي، آمنة (٢٠١٥)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، موسوعة التعليم والتدريب. متاح على الموقع: <https://www.edutrapedia.com>
 - العيسى، غزيل بنت سعد و العمران، أfnان بنت محمد (٢٠٢١)، "التدريب الإلكتروني(التدريب عن بعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات"، المجلة العربية للإدارة، مجموعة ٤١، عدد ٢، المملكة العربية السعودية.
 - الغامدي، محمد بن عبدالله بن محمد (٢٠٠٦)، "فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية (الأردن).
 - القضاة، صهيب مصطفى (٢٠١٧)، "التدريب الإلكتروني والأثر المأمول في تحسين كفاءة المتدربين"، أخبار الإدارة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- متاح على الموقع التالي: <https://www.arado.org/ManagementNews/archives>

- الكردي، أحمد السيد (٢٠١٣)، "أهمية التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية"، موقع كنانة أون لاين، متاح على الموقع : <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127750>.
- المختار، عبد الله عوض الكريم حاج (٢٠١٣)، "برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان دراسة للواقع والمستقبل"، المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات، السودان.
- المطيري، حمد بن محيا (٢٠١٢)، "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- المطيري، حمد بن محيا (٢٠١٢)، "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
- الموزان، أمل بنت علي بن سعد (٢٠١٥)، "تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متميز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس"، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والتوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني، مجلة التربية، عدد ١٦٤، الجزء الثالث.
- الموسوي، على شرف (٢٠١٠)، "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي"، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم.
- الدهشان، جمال علي (٢٠١٩)، "التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر"، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد ٢، العدد ٤، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنها.
- الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١)، "التدريب الإلكتروني"، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- الطيبلي، طارق الأحمد (٢٠١٦)، "أساليب توظيف التدريب الإلكتروني في المناطق النائية"، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية. متاح على الموقع:
- <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=400>
- العطار، ناهض حسن (٢٠١٥)، "معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- الحربي، معالي (٢٠١٩)، "مفهوم التدريب الإلكتروني"، المعهد العالي للخدمات الإدارية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. متاح على الموقع:
- <https://pprdportal.paaet.edu.kw/institutes/AR/InstituteOfSecretariatAndOfficeManagement/TechnicalSections/ComputerDepartment/SectionArticles>
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧)، "التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، الطبعة الثالثة، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك.
- حسن، شوقي محمد (٢٠٠٩)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد الرابع، جامعة المنصورة، الجمهورية المصرية، متاح على الموقع:

- <http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=13&page=news&task=show&id>
- حسن، هبة الله نصر محمد، (٢٠١٧)، "فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي"، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، عدد ٢٢.
- حسني، عوض ومخولف، شادية (٢٠١٣)، "مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين"، مجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد ٢، العدد ٣.
- خطاب، علي ماهر (٢٠٠٠)، "القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية"، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.
- زير، صبرينه عز الدين (٢٠١٧)، "تحو التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في المؤسسة : دراسة حالة مجمع سونلغاز"، مجلة العلوم الانسانية، عدد ٤٨.
- شايب، أكرام (٢٠١٩)، " دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية علي المؤسسات الصناعية الجزائرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد ضياف، الجزائر.
- صالح، صلاح الدين حسين (٢٠١٨)، " اتجاهات المتدربين نحو" التدريب الإلكتروني" دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية. مجلة الدنانير، ١(١٣)، ٣٤٤-٣٧٤.
- ضو، صلاح عبدالسلام والمصراطي، سالمه مفتاح (٢٠٢٠)، "التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي"، ورقة بحثية في المؤتمر الدولي الأول بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الانعكاسات)، جامعة الزاوية، ليبيا.
- عبد الرازق، السعيد (٢٠١١)، " مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت"، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، متاح علي الرابط التالي:
- <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224>
- عبد العزيز، حمدي (٢٠٠٩)، "التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات"، ط ١. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- عبد الفتاح، علاوي (٢٠١٨)، "دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران"، متاح على الموقع:
- <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/17656>
- عبد المعطي، أحمد وذراع، أحمد (٢٠١٢)، " التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربي المتحدة، العدد ٣١.
- عبدالعزيز، عبدالعزيز السيد و محمد، إيناس الشافعي، (٢٠١٢)، "معوقات التعلم الإلكتروني من وجهة نظر الطالبات بكلية التربية للبنات بأبها- جامعة الملك خالد"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية.
- عمر، محمد حميد (٢٠١٧)، "التدريب الإلكتروني: الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات"، مجلة تعليم جديد، أخبار وأفكار تقنيات التعليم، متاح على الموقع
- <https://www.new-educ.com/contact>

- عمر، محمد حميد حسن (٢٠١٦)، "أساليب التدريب الإلكتروني"، مدونة الأنترنت في التعليم. متاح على الموقع:

- <http://kenanaonline.com/users/intrnetinedu/posts/895546>

- عودة، فراس (٢٠١٤)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الرأس مال الفكري"، المجلة الإلكترونية لمراكز التميز والتعليم المستمر، مجلة دورية، الجامعة الإسلامية، غزة.

- محمد، شوقي محمد محمود (٢٠٢٢)، "فعالية برنامج تدريبي قائم على استخدام أدوات الويب الدلالي ببيئات التدريب الإلكترونية لتنمية مهارات الاتصال الإداري لدى عينة من متدربي عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر"، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، عدد ١٢، السعودية.

- نبيل، سارة (٢٠١٢)، "التدريب الإلكتروني"، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. متاح على الموقع:

- <https://hrdiscussion.com>

- وهبة، عماد (٢٠١١)، "فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية)"، المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط.

المراجع الأجنبية

- Abdul Karim, M. R., & Hashim Y., (2004). The experience of the E-learning Implementation at the university Pendelikon Sultan Idris, Malaysia, [Electronic Version]. Malaysian Online Journal of Instructional Technology (MOJIT), Vol. 1, No. 1.
- Bartley, S. J., & Golek, J., H., (2004). Evaluating the cost effectiveness of online and face-to-face instruction, Educational Technology & Society, 7 (4), 167-175.
- Idris, A. Y., Razak, R. A., & Rahman, S. S. A. (2022). Investigation Knowledge Task Difficulties and E-Training System for Professional Development Design. Docens Series in Education.
- Mkrttchian, V., Krevskiy, I., Bershady, A., Glotova, T., Gamidullaeva, L., & Vasin, S. (2019). Web-Based Learning and Development of University's Electronic Informational Educational Environment. International Journal of Web-Based Learning and Teaching Technologies, 14 (1).
- Ramayah, T., Ahmad, N. , & Hong, T. (2012) . An Assessment of E- training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia. Educational Technology & Society, 15 (2).
- Sanger, M. and GreenBowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electorn flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education.22(5), 521-537.
- Zornada, M. (2005). E-learning and the changing face of corporate training and development (Doctoral dissertation, Univerza na Primorskem, Fakultetaza management).



**Journal of Association of Arab Universities
for Tourism and Hospitality (JAAUTH)**

journal homepage: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



**Evaluation of the Efficiency of Electronic Training for Students of
Higher Tourism and Hotels Institutes to Improve their Skills in the
Labor Market**

Tarek Mohamed Sebaey Mohamed El-Azzazi

Egyptian Higher Institute of Tourism and Hotels-Sheraton

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
E-Training;
Students of
Higher Tourism
and Hotels
Institutes;
Tourism Labor
Market Skills.

Witnessed the current era; A spectacular revolution in science and technology and its applications in the labor market. The information revolution brought about a quantum leap or what is known as global transformations that affected all educational and training processes, especially with regard to teaching and training methods. This has prompted many specialists in the field of training to employ these technologies in Developing training programs and what is known as “E-Training” appeared.

**(JAAUTH)
Vol. 24, No. 2,
(June 2023),
PP.179 -212.**

Therefore, this research aimed to evaluate the efficiency of electronic training for students of tourism and hotels institutes in order to improve their practical skills in the tourism labor market. And (843) questionnaires were distributed to a sample of students of tourism and hotel institutes of the Ministry of Higher Education and Scientific Research. The SPSS V.26 statistical analysis program was used to analyze the data.

The results of the research revealed that there are some obstacles that affect the efficiency of e-training for students of tourism colleges and institutes.

This affects the decrease in their practical skills in the tourism labor market, and the field of student interaction in the use of e-training is somewhat weak. Which prevents benefiting from the e-training system used in many successful institutions, in addition to the need to work on merging between face-to-face training and e-training in tourism colleges and institutes in the future.