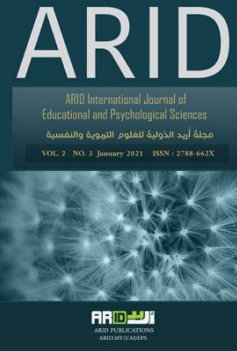




ARID Journals

ARID International Journal of Educational and Psychological Sciences (AIJEPS)

Journal home page: <http://arid.my/j/aijeps>



مجلة أريد الدولية للعلوم التربوية والنفسية

العدد 3 ، المجلد 2 ، كانون الثاني 2021 م

Difficulties of Distance Training in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of Trainers and Female Trainers (A Prospective Study)

Manal Al-Salem

صعوبات التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمدربات (دراسة استطلاعية)

منال بنت عبدالعزيز محمد السالم
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض

Manal.alsalem@gmail.com

<https://doi.org/10.36772/arid.aijeps.2021.235>

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23/08/2020

Received in revised form 26/09/2020

Accepted 19/11/2020

Available online 15/01/2021

<https://doi.org/10.36772/arid.ajeps.2021.235>

ABSTRACT

The study aimed at identifying the difficulties of distance training in Saudi Arabia from the point of view of trainers and female trainers.

The study methodology is the descriptive survey approach using open questionnaire. The study community was the trainers and female trainers who provided distance-training programs during the Corona pandemic period, whether in a governmental or private sector.

This community study is not specific, the descriptive survey was applied to a sample of 37 trainers.

The study concluded that the most difficulties faced by trainers and female trainers in distance training in the KSA are: the difficulty of interacting with distance trainees, poor internet connectivity, unavailability of virtual halls and electronic platforms, negative behaviors of some trainees, poor money return on trainers, difficulty in carrying out manual skills courses, lack of clarity and insufficient regulations and regulations for distance training.

The study came out with a set of recommendations and proposals for developing distance training in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: Distance Training, Training Difficulties, training in the Kingdom of Saudi Arabia, Prospective Study

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد صعوبات التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمدربات. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة المفتوحة. وتمثل مجتمع الدراسة في المدربين والمدربات الذين قدموا برامج تدريبية عن بعد خلال فترة جائحة كورونا سواء في منشأة حكومية أو أهلية. وحيث إن هذا المجتمع غير محدد؛ فقد طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة من (37) مدربًا ومدربة.

وخلصت الدراسة إلى أن أبرز الصعوبات التي تواجه المدربين والمدربات في التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية ما يلي: صعوبة التفاعل مع المتدربين عن بعد- ضعف الاتصال بالإنترنت- عدم جاهزية القاعات الافتراضية والمنصات الإلكترونية- السلوكيات السلبية لبعض المتدربين- ضعف العائد المادي للمدربين- صعوبة تنفيذ دورات المهارات اليدوية- عدم وضوح وعدم كفاية اللوائح والأنظمة الخاصة بالتدريب عن بعد.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بعد، صعوبات التدريب، التدريب في المملكة العربية السعودية، دراسة استطلاعية.

مشكلة الدراسة

فجع العالم مع رحيل عام 2019م ودخول عام 2020م بتفشي وباء عالمي، أُطلق عليه فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19)، فرضًا على العالم شكلاً جديداً من الحياة التي تتسم بالتباعد الاجتماعي، والحذر، والاحترازمات المشددة، رامياً بتأثيراته على كل مجالات الحياة، الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، والصحية.

فأوقفت المدارس استقبال طلابها، وعاد الموظفون إلى بيوتهم، وأطفأت الطائرات محركاتها، وهدأت حركة المتاجر على مستوى العالم.

وفي المملكة العربية السعودية، تم تعليق الحضور لمقرات العمل في الجهات الحكومية كافة لمدة (16) يوماً، عدا القطاعات الصحية والأمنية والعسكرية ومركز الأمن الإلكتروني؛ استكمالاً للإجراءات الوقائية والاحترازية الموصى بها من قبل الجهات الصحية المختصة في المملكة العربية السعودية للسيطرة على فيروس كورونا (واس، 21/7/1441هـ).

إلا أن تعليق الحضور لمقرات العمل لا يعني التوقف التام للأعمال والأنشطة كافة، بل استمرار تقديم الخدمات والأنشطة عن بعد للمستفيدين. وكان التدريب أحد الأنشطة والخدمات التي استمر تقديمها للمستفيدين بطريقة التدريب عن بعد، بدلاً من التدريب المباشر في القاعات التدريبية الواقعية.

ومنذ ذلك اليوم، تم تقديم التدريب عن بعد في المؤسسات والمنشآت التدريبية الحكومية والخاصة، لجميع القطاعات، وفي مجال التعليم بشكل خاص؛ فإن برامج التدريب القصيرة قُدمت عن بعد في الإدارات التعليمية، وعبر منصة التدريب الإلكتروني للمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وفي الجامعات، والمعاهد والمراكز التدريبية الخاصة، سواء التابعة منها لوزارة التعليم، أو للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

ومن الإنصاف أن نفخر بأن هذه البرامج التدريبية عن بعد حققت نتائج كمية مبهجة، من أمثلتها التحاق 407793 معلماً ومعلمة ببرامج التدريب الصيفي عبر التدريب عن بعد خلال هذا الصيف (المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، 26/11/1441). لكن التحول المفاجئ من التدريب المباشر إلى التدريب عن بعد - وإن قلنا بأنها ليست التجربة الأولى للتدريب عن بعد- واجهه بالمقابل صعوبات وظهرت فيه ثغرات.

مما ينبغي الاعتراف به أن التدريب عن بعد أصبح الخيار الوحيد لتلقي التدريب في ظل الجائحة، فاقترح مجاله مدربون لم يسبق لبعضهم التدريب عن بعد قبل ذلك، والتحق ببرامجه متدربون لدى بعضهم اتجاهات غير إيجابية تجاه التدريب عن بعد، واضطرت قيادات للاعتراف به رغم عدم قناعة بعضهم بالتدريب عن بعد.

ولا شك أن هذا التحول السريع الطارئ المفاجئ من التدريب المباشر إلى التدريب عن بعد قد أسفر عن مجموعة من الصعوبات التي اعترضت التدريب عن بعد، ويجدر بالمختصين وأصحاب العلاقة وصناع القرار أن يتلمسوها لإيجاد الحلول المناسبة، وتطوير التدريب عن بعد؛ ليبقى خياراً من خيارات التدريب في المملكة، له إيجابياته التي تجلت بوضوح في أثناء الجائحة.

فكانت هذه الدراسة الاستطلاعية للكشف عن الصعوبات التي واجهت المدربين والمدربات في التدريب عن بعد في أثناء جائحة كورونا.

أهداف الدراسة

يتلخص هدف الدراسة في تحديد صعوبات التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمدربات.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في أهمية موضوعها، وهو التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية، حيث يعد التدريب عن بعد اتجاهًا حديثاً للتدريب يحظى بالاهتمام على مستوى العالم. وقد أصبح هذا النوع من التدريب خياراً في حال الطوارئ والأزمات كالأوبئة والظروف المناخية غير المواتية، لا سيما مع استمرار الجائحة وغموض الوضع المستقبلي لها.

وحيث إن التدريب عن بعد اكتسب صفة الرسمية والاعتراف الكامل بعد الجائحة وكان التوسع فيه سريعاً، فكان من المهم دراسة الصعوبات التي واجهت المدربين والمدربات في تقديمه، لاستفادة صاحب القرار في تجويد وتحسين التدريب عن بعد في المملكة.

لذا، فإن الدراسة يمكن أن تفيد الجهات التالية في المملكة العربية السعودية: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ووزارة التعليم، والمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس: ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية؟

وتتفرع عنه الأسئلة التالية:

- 1) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالجهات التدريبيه؟
- 2) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالمتدربين؟
- 3) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالأنظمة واللوائح؟
- 4) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالتقنيات؟
- 5) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالموضوعات والمواد التدريبيه؟
- 6) ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالموارد والميزانيات؟

مصطلحات الدراسة

التدريب عن بعد:

التدريب لغةً يعنى التمرين، يُقال تدرب فلان على شيء أي تعود وتمرن. والتدريب اصطلاحاً هو عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد، بهدف إحداث تغييرات محددة، سلوكية، وفنية، وذهنية؛ لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والوظيفة التي يؤديها، والمؤسسة التي ينتمي إليها، والمجتمع بأكمله (فلية والزكي، 2004).

ويعرّف نوي (2017) التدريب عن بعد بأنه التدريب الذي يُقدم من خلال حاسوب متصل بشبكة الإنترنت عن بعد، ضمن قاعات تدريبيه افتراضية.

ويعرّف التدريب عن بعد إجرائياً بأنه التدريب الذي يتم بين مدرب ومتدربين دون تواجدهم في المكان والزمان أنفسهم، باستخدام أدوات وطرق تواصل إلكترونية متزامنة أو غير متزامنة.

منهجية الدراسة وأداتها

تتبع الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وهو المنهج الذي يتناول ظاهرة معاصرة بهدف وصفها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، وذلك من خلال استجواب أفراد مجتمع البحث أو عينة منهم (العساف، 2012).

والدراسة من نوع الدراسات الاستطلاعية التي تسعى إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة المدروسة، متيحةً للباحث تعرف الظاهرة، وجمع البيانات والمعلومات عنها، وترتيبها حسب أولويتها وأهميتها. وتتسم هذه الدراسات بالمرونة لكونها غير محكمة بالثبات والصدق (إبراهيم، 2000). وقد تم عبر هذه الدراسة استطلاع صعوبات التدريب عن بعد في المملكة، وترتيب هذه الصعوبات حسب أولويتها وأهميتها.

وأختيرت الاستبانة المفتوحة أداة للدراسة، وهي الاستبانة التي تتضمن أسئلة مفتوحة تترك الحرية للمستجيبين بالإجابة عنها، بالأسلوب والطريقة التي يرونها مناسبة، وتستخدم الاستبانة المفتوحة عندما يريد الباحث الحصول على معلومات موسعة ومتعمقة حول الظاهرة المدروسة (الخياط، 2010).

وقد استخدمت الدراسة الاستطلاعية استبانة مفتوحة مكونة من جزأين:

الأول: بيانات المشاركين، وتشمل البيانات التالية:

- الجنس.
- المنطقة.
- نوع الجهات التي تم التدريب عن بعد فيها في أثناء جائحة كورونا (حكومية أو خاصة).

الثاني: أسئلة مفتوحة تمثل محاور الاستبانة، وهي صعوبات التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية، مصنفةً إلى:

- صعوبات تتعلق بالجهات التدريبية.
- صعوبات تتعلق بالمتدربين.
- صعوبات تتعلق بالأنظمة واللوائح.
- صعوبات تتعلق بالتقنيات.
- صعوبات تتعلق بالموضوعات والمواد التدريبية.
- صعوبات تتعلق بالموارد والميزانيات.

وأراء ومقترحات المدربين لتطوير التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية من واقع تجربتهم.

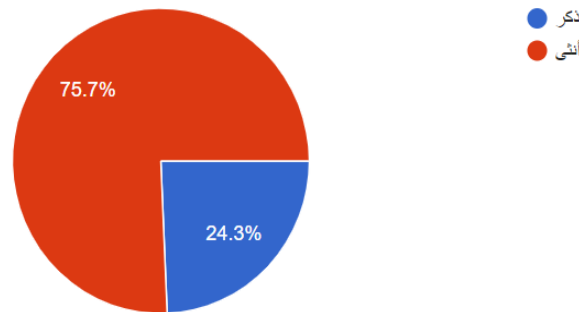
وحيث إن الاستبانة مفتوحة فلا تحتاج إلى تحكيم للتحقق من صدق الأداة.

مجتمع الدراسة والعينة

يتمثل مجتمع الدراسة في المدربين والمدربات الذين قاموا بتقديم برامج تدريبية عن بعد في أثناء جائحة كورونا، وحيث إن مجتمع الدراسة غير محدد، وأن الدراسة الحالية هي دراسة استطلاعية، فقد تم تطبيق الدراسة على عينة من المدربين والمدربات وفق أسلوب العينة المتاحة، حيث بلغ عدد المدربين والمدربات المشاركين في الدراسة (37) مدرباً ومدربةً. يتصفون بما يلي:

جدول(1): وصف أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس

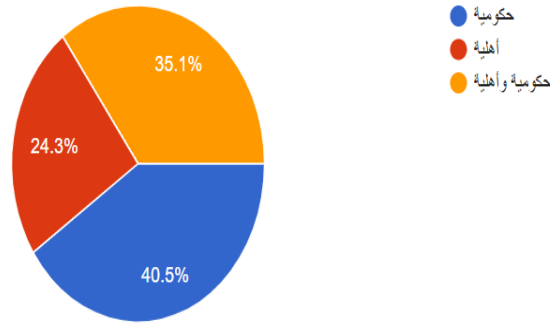
النسبة المئوية	الجنس
%24	ذكر
%76	أنثى



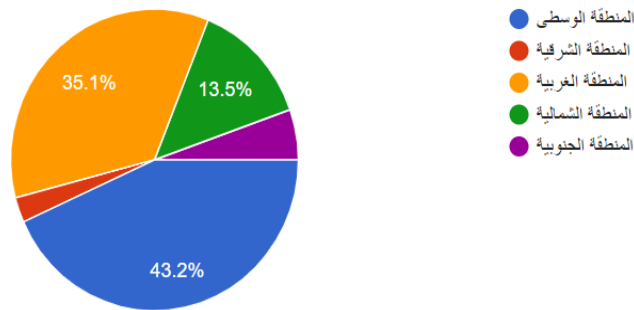
شكل(1): وصف أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس

جدول(2): وصف أفراد عينة الدراسة من حيث نوع المنشأة التي تم التدريب تحت مظلتها في أثناء الجائحة

النسبة المئوية	نوع المنشأة
%40,5	حكومية
%24,3	خاصة
%35,1	حكومية وخاصة



شكل(2): وصف أفراد عينة الدراسة من حيث نوع المنشأة التي تم التدريب تحت مظلتها



شكل(3): وصف أفراد عينة الدراسة من حيث المنطقة

يظهر من وصف أفراد عينة الدراسة أن هناك تنوعاً في الجنس، ونوع المنشأة التي تم التدريب عن بعد تحت مظلتها، والمنطقة الجغرافية. وهذا يعطي ثقة أكبر في البيانات التي يتم جمعها من أفراد عينة الدراسة.

إجراءات الدراسة

أجريت الدراسة مروراً بالإجراءات التالية:

- تم تصميم الاستبانة المفتوحة بعد تحديد محاورها، ونشرها للمستجيبين.
- حيث إن البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة المفتوحة بيانات نوعية وليست كمية؛ فقد قامت الباحثة بتنظيم البيانات، ثم تجميع العبارات ذات المعنى الواحد معاً، ثم حساب التكرارات للعبارات، لترتيبها تنازلياً وفق تكراراتها.
- استخدمت هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة الاستطلاعية، والتكرارات والترتيب؛ لعرض نتائج الدراسة.

نتائج الدراسة

تنوعت الصعوبات التي واجهت المدربين في التدريب عن بعد بين الصعوبات التي تتعلق بالجهات التدريسية، وأخرى بالمتدربين، وصعوبات تتعلق بالميزانيات والموارد، واللوائح والأنظمة، والموضوعات والمواد التدريسية، والتقنيات.

وكانت هذه الصعوبات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي:

- صعوبات تتعلق بالجهات التدريسية:

جدول(3): صعوبات تتعلق بالجهات التدريسية، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	4	ضعف المتابعة والتنسيق داخل القاعات الافتراضية.
2	2	عدم التخطيط الجيد لبرامج التدريب عن بعد.

كانت أعلى الصعوبات ذات العلاقة بالجهات التدريسية تكررًا في الجدول رقم (3) هي ضعف عمليات التنسيق والمتابعة داخل القاعة الافتراضية؛ حيث لا توفر بعض الجهات التدريسية منسقًا أو منسقة للبرنامج التدريبي، أو عدم تمكن المنسقين من التعامل مع القاعات الافتراضية، وعدم توفر الدعم الفني المباشر في أثناء البرنامج للمدرب أو المتدربين.

كما كان عدم التخطيط والاستعداد الجيد لصعوبة تواجه المدربين؛ حيث تستقبل الجهات التدريسية أعدادًا ضخمة من المتدربين. وقد تفوق أعداد المسجلين سعة القاعات التدريسية، مما يسبب الكثير من الإشكالات للمدربين.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الأول للدراسة، ونصه: "ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالجهات التدريسية؟".

- صعوبات تتعلق بالمتدربين:

جدول(4): صعوبات تتعلق بالمتدربين، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	16	ضعف التفاعل المباشر مع المتدربين.
2	7	سلوكيات سلبية لبعض المتدربين، كالتعليقات السلبية في الدردشة، أو كثرة الأسئلة، وفتح الكاميرا أو الرسم على الشاشة.
3	3	ضعف وعي بعض المتدربين بأهمية التدريب عن بعد.
3	3	ضعف قدرة المتدربين على استخدام التقنية.
4	2	عدم جدية بعض المتدربين وانضباطهم في الحضور وعدم التأخير.
5	1	كثرة أعداد المتدربين في البرامج التدريبية المنفذة عن بعد.

وفقاً للجدول رقم (4) فقد عدَّ المشاركون في الدراسة الاستطلاعية أن أبرز صعوبات التدريب عن بعد فيما يتعلق بالمتدربين هو ضعف التفاعل معهم في أثناء البرنامج، وصعوبة المتابعة وتقديم التغذية الراجعة لهم. وهذه الصعوبة نشأت من تطبيق آليات وأنشطة التدريب المباشر على التدريب عن بعد، وعدم تمكن المدربين من استخدام التقنية في المتابعة والتغذية الراجعة وتصميم الأنشطة التفاعلية.

وجاءت سلوكيات المتدربين السلبية في المرتبة الثانية، إلا أن هذه الصعوبة يمكن التغلب عليها عبر إعدادات القاعات الافتراضية التي تسمح بإيقاف المشاركات والتعليقات، ومنع المتدربين من فتح مكبر الصوت أو الكاميرا، ومنعهم من الرسم على شاشة العرض، كما تمكن المدرب من إخراج أي متدرب من القاعة في حال صدر منه سلوك سلبي غير مقبول.

وهذا يؤكد على عدم إلمام المدربين بكيفية استخدام القاعات الإلكترونية بشكل صحيح.

وكان عدم وعي المتدربين بأهمية التدريب عن بعد صعوبة من الصعوبات؛ حيث تعد الثقافة والوعي بقيمة وأهمية التدريب عن بعد أمراً مهماً لنجاح التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية.

كما شكّل ضعف الجدية والالتزام بالحضور، وضعف قدرة المتدربين على استخدام التقنية أحد صعوبات للتدريب عن بعد.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، ونصه: "ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالمتدربين؟".

- صعوبات تتعلق بالأنظمة واللوائح:

جدول(5): صعوبات تتعلق بالأنظمة واللوائح، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	4	عدم وضوح الأنظمة واللوائح المنظمة للتدريب عن بعد.
1	4	عدم كفاية الأنظمة واللوائح الخاصة بالتدريب عن بعد.
2	2	تضييق وزارة التعليم على منسوبيها في جهات اعتماد البرامج التدريبية عن بعد ضمن ساعات التطوير المهني لهم.
3	1	عدم إلمام المدربين بالأنظمة التدريبية عن بعد في المملكة.

يرى المشاركون في الدراسة أن اللوائح والأنظمة الخاصة بالتدريب عن بعد في المملكة غير واضحة، وغير كافية – كما ظهر من الجدول رقم (5)- وأن اللوائح المطبقة على التدريب المباشر هي ذاتها المطبقة على التدريب عن بعد، رغم الحاجة إلى تعديلها وتكييفها لتتفق مع طبيعة التدريب عن بعد.

واجه المشاركون صعوبة في اللوائح الأخيرة لمنسوبي وزارة التعليم بعد أن حددت وزارة التعليم اعتماد البرامج التدريبية عن بعد المقبولة للاحتساب ضمن ساعات التطوير المهني لمنسوبيها. إذ يرى المشاركون أن نطاق هذه الجهات ضيق، مما يحد من التدريب عن بعد لمنسوبي وزارة التعليم.

وأخيراً، فإن عدم إمام المدربين بأنظمة ولوائح التدريب عن بعد تمثل صعوبة من الصعوبات التي ذُكرت في الدراسة.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة، ونصه: " ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالأنظمة واللوائح؟".

- صعوبات تتعلق بالتقنيات:

جدول(6): صعوبات تتعلق بالتقنية، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	12	ضعف الاتصال بالإنترنت.
2	8	عدم جاهزية بعض القاعات الافتراضية ومنصات التدريب عن بعد.
3	5	الحاجة إلى التدريب على استخدام منصات وقاعات التدريب عن بعد لكل من المدربين والمتدربين والمنشآت التدريبية.
4	3	صعوبات الخصوصية والأمان وإمكانية الاختراق.
5	1	الحاجة إلى أجهزة حديثة.

كما يظهر من الجدول رقم (6)، فقد مثلت صعوبة "ضعف الاتصال بالإنترنت" أقوى الصعوبات التقنية في التدريب عن بعد بالمملكة من وجهة نظر المشاركين في الدراسة؛ حيث يتسبب هذا الضعف بانقطاعات متكررة للصوت، والخروج من القاعات الافتراضية، وضعف الصوت أو تشويشه. مما يبدو معه أن البنية التقنية في بعض المناطق بالمملكة غير كافية للتدريب عن بعد.

كما يظهر أيضاً أن القاعات التدريبية الافتراضية والمنصات الإلكترونية المعدة للتدريب عن بعد لا تفي بحاجة التدريب عن بعد؛ حيث يواجه المدربون مشكلات عند تزويد متدريهم بالحقائب التدريبية، وإصدار الشهادات الإلكترونية، وتحضير المتدربين.

بالإضافة إلى عدم تمكن المدربين والمتدربين والمنشآت التدريبية من استخدام القاعات والمنصات الإلكترونية المعدة، مما يبرز الحاجة إلى التدريب عليها لهذه الفئات.

واعتبر المشاركون أن الصعوبات المتعلقة بالخصوصية والأمان وإمكانية الاختراق تشكل صعوبة في التدريب عن بعد بالمملكة.

ويعتقد أحدهم أن التدريب عن بعد يحتاج إلى أجهزة حديثة كالحاسب الآلي والسماعات ومكبرات الصوت وغيرها من الملحقات الحديثة.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع للدراسة، ونصه: " ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالتقنيات؟".

- صعوبات تتعلق بالموضوعات والمواد التدريبية:

جدول (7): صعوبات تتعلق بالموضوعات والمواد التدريبية، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	6	عدم مناسبة بعض الدورات المعتمدة على المهارات اليدوية عن بعد.
2	5	صعوبة تنفيذ بعض الأنشطة عن بعد.
3	3	التكرار في الموضوعات والعناوين المطروحة في برامج التدريب عن بعد.
4	1	صعوبة جذب انتباه المتدربين وتشويقهم.
4	1	عدم وجود حقائب جاهزة ومعتمدة في متناول المدربين.

بالنسبة للصعوبات التي تتعلق بالموضوعات والمواد التدريبية، واجه المشاركون صعوبة في تنفيذ دورات المهارات اليدوية عن بعد؛ حيث تحتاج هذه الدورات إلى حضور مباشر وتطبيق حي للمهارات اليدوية من المدرب والمتدرب، كما ظهر من الجدول رقم (7).

كما واجه المشاركون صعوبة في تنفيذ بعض الأنشطة التدريبية عن بعد. مما يدل على أهمية تدريب المدربين على التدريب عن بعد؛ فالأنشطة المصممة للتدريب عن بعد تختلف عن الأنشطة المصممة للتدريب المباشر، وينبغي للمدربين قبل التدريب عن بعد على حقائبهم التي صممت للتدريب المباشر أن يعيدوا صياغتها وتصميم أنشطتها لتتفق مع التدريب عن بعد.

ويلاحظ وجود تكرار في الموضوعات والعناوين المطروحة في برامج التدريب عن بعد، وقد يكون السبب في ذلك مناسبة هذه الموضوعات للتدريب عن بعد وسهولة تكيفها لتناسب طبيعة التدريب عن بعد. وهذا يشجع المدربين المتمكنين على ابتكار موضوعات جديدة لتحقيق التنوع وتلبية احتياجات المجتمع.

وذكر أحد المشاركين أن عدم وجود حقائب معتمدة وجاهزة مناسبة للتدريب عن بعد يمكن للمدربين تقديمها والتدريب عليها تمثل صعوبة للمدربين في التدريب عن بعد في ظل قلة خبرة كثير من المدربين بالتدريب عن بعد.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الخامس للدراسة، ونصه: "ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالموضوعات والمواد التدريبية؟".

- صعوبات تتعلق بالموارد والميزانيات:

جدول (8): صعوبات تتعلق بالموارد والميزانيات، والتكرارات، والترتيب

الترتيب	عدد التكرارات	الصعوبة
1	6	ضعف العائد من التدريب عن بعد للمدربين.
2	5	ضعف الميزانيات المخصصة للتدريب عن بعد.
3	3	ارتفاع تكلفة القاعات الافتراضية.
4	1	ارتفاع تكلفة تنفيذ بعض البرامج.

يتبين من الجدول (8) أن أعلى صعوبات التدريب عن بعد ذات العلاقة بالميزانية تكررًا من وجهة نظر المشاركين في الدراسة الاستطلاعية هي ضعف العائد المادي على المدربين من برامج التدريب عن بعد، حيث تستأثر المراكز التدريبية بنسبة من عائد البرنامج التدريبي أكبر من نسبة المدرب. كما أدى ضعف الوعي والثقافة والإيمان بأهمية التدريب عن بعد دورًا في هذه الصعوبة؛ حيث يرى المتدربون أن التدريب عن بعد ينبغي أن يكون مجانيًا، أو على الأقل منخفض التكلفة.

ولا شك أن هذه الصعوبة تهدد بقاء المدربين الخبراء والمميزين في ساحة التدريب عن بعد، وستبقي في هذه الساحة المدربين الأقل تمكنًا الذين يقبلون بعائد منخفض. وفي هذا تأثير على جودة التدريب المقدم عن بعد.

كما يبين المشاركون أن الميزانيات المخصصة للتدريب عن بعد منخفضة، وأن تكلفة القاعات الافتراضية مرتفعة، ولبعض البرامج تكلفة مرتفعة بسبب طبيعتها.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال السادس للدراسة، ونصه: "ما صعوبات التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية ذات العلاقة بالموارد والميزانيات؟".

تلخيصًا لما سبق، فإن ثمة صعوبات تواجه المدربين والمدربات في التدريب عن بعد بالمملكة، كانت أعلاها تكررًا الصعوبات التالية مرتبة تنازليًا:

- صعوبة التفاعل مع المتدربين.

- ضعف الاتصال بالإنترنت.

- عدم جاهزية القاعات الافتراضية والمنصات الإلكترونية.

- السلوكيات السلبية لبعض المتدربين.

- ضعف العائد المادي على المدربين.

- صعوبة تنفيذ دورات المهارات اليدوية.

- عدم وضوح، وعدم كفاية اللوائح والأنظمة الخاصة بالتدريب عن بعد.

ومن المهم لنجاح التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية إيجاد الحلول المناسبة لمواجهة هذه الصعوبات أو إضعاف

تأثيرها على التدريب عن بعد.

مقترحات تطوير التدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية

خرجت الدراسة الاستطلاعية بمجموعة من المقترحات لتطوير التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدربين والمدربات، ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها من الصعوبات التي واجهت المدربين والمدربات في التدريب عن بعد، من أبرز هذه المقترحات ما يلي:

- أهمية إعداد المدربين للتدريب عن بعد، وألا يقتصر التدريب على استخدام القاعات الافتراضية والمنصات الإلكترونية فحسب، بل يشمل تصميم التدريب عن بعد، كتصميم الأنشطة التفاعلية، ومتابعة المتدربين، وتقديم التغذية الراجعة لهم.
- توفير البنية التقنية المعينة على تنفيذ التدريب عن بعد، كقوة الاتصال، والأمان، والخصوصية.
- بناء منصات للتدريب عن بعد بواجهة عربية سهلة الاستخدام توفر جميع الخدمات اللازمة، كالإعلان، والتسجيل، وإصدار الشهادات، وأن تكون بتكلفة ميسرة. ويتم تدريب المدربين والمتدربين وموظفي المنشآت التدريبية على استخدامها.
- وضع لوائح وأنظمة للتدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية تتسم بما يلي:

- تراعي اختلاف طبيعة التدريب عن بعد عن التدريب المباشر.

- الوضوح.

- الشمول.

- تعريف المدربين بها عبر الندوات، والنشر عبر وسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي، وتوقيع ميثاق مع المدرب قبل تقديم

أي برنامج تدريبي عن بعد؛ لضمان العلم والاطلاع على الضوابط والتعليمات المنظمة.

- تشجيع وتحفيز المدربين المميزين للاستمرار في تقديم التدريب عن بعد.

- نشر ثقافة التدريب عن بعد في المجتمع والقطاعات كافة بما يحقق الفوائد التالية:
 - رفع وعي المتدربين بما يزيد انضباطهم في تلقي التدريب عن بعد، واختفاء السلوكيات السلبية لهم.
 - رفع مستوى الثقة في التدريب عن بعد واحتسابه للموظفين في ساعات تطويرهم المهني.
 - تحسين العائد من التدريب على المدربين بما يحقق جودة التدريب عن بعد.
- التجديد في الموضوعات المطروحة لبرامج التدريب عن بعد، بما يتفق مع الاحتياجات المعاصرة للأفراد والمجتمع والرؤية الوطنية.
- تقويم المتدربين في ختام البرامج التدريبية، ومنح المجتازين منهم شهادات اجتياز للبرنامج التدريبي بدلاً من شهادات حضور البرنامج التدريبي، وفي ذلك إلزام للمتدربين بالجدية والانضباط والاستفادة من البرنامج.
- تطبيق التدريب عن بعد غير المتزامن بحيث يحلُّ المشكلات التقنية التي قد تُفقد المتدربين الفائدة في البرامج التدريبية المتزامنة. بحيث يُتاح للمتدربين الاطلاع على المواد التدريبية في الأوقات المناسبة لهم، وتطبيق الأدوات التقييمية، ثم اجتياز البرنامج.

قائمة المصادر والمراجع

إبراهيم، مروان (2000). *أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*. مؤسسة الوراق.
الخياط، ماجد (2010). *أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية*. دار الراجعية للنشر والتوزيع.
العساف، صالح (2012). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. دار الزهراء.
فلية، فاروق والزكي، عبدالفتاح (2004). *معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً*. دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي (26 / 11 / 1441). *على*:

https://twitter.com/niepd_edu/status/1284466519771090946?s=20

نوي، ريموند (2017). *تدريب وتطوير الموظفين*. ج2، ترجمة علي القرني، معهد الإدارة العامة.
واس (21 / 7 / 1441 هـ). *عام / حكومة المملكة تقرر تعليق الحضور لمقرات العمل في الجهات الحكومية كافة لمدة (16) يوماً عدا القطاعات الصحية والأمنية والعسكرية ومركز الأمن الإلكتروني*. *على*:

<https://www.spa.gov.sa/2047983>