

أثر التدريب الافتراضي (عن بعد) على توجهات الشباب في سوريا

دراسة حالة عام ٢٠٢٠

تيسير زاهر*

مرح ضاهر**

(تاريخ الإيداع ٢٨ / ٣ / ٢٠٢١ . قَبْلَ للنشر في ٥ / ٩ / ٢٠٢١)

□ ملخص □

هدف البحث إلى التعرف على تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) لدى الشباب في سورية، وكيف سيؤثر مستقبلاً على توجهاتهم التدريبية، فضلاً عن التعريف بالتدريب الافتراضي، مزاياه، عيوبه، ومعوقاته. جمعت البيانات عن طريق استبيان إلكتروني تم تصميمه باستخدام نماذج Google، نشر على منصات التواصل الاجتماعي Facebook, WhatsApp, Telegram، خلال الفترة بين 25\2\2021 – 30\1\2021، وتكونت عينة الدراسة من 1217 مفردة، وحللت النتائج باستخدام الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار 25، بالإضافة إلى برنامج Microsoft office excel 2016 لأغراض التحليل. حيث تم الاعتماد بشكل أساسي على التحليل الوصفي لإجابات المستجيبين من خلال الجداول التكرارية والنسب المئوية والرسوم البيانية، إضافة لجداول التقاطع واختبار الاستقلالية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توجه الشباب في سورية نحو التدريب الافتراضي (عن بعد) بناءً على تلبية التدريب الافتراضي الذي تم خلال عام 2020 للغاية المرجوة منه، وكذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها الاهتمام بالتدريب الافتراضي (عن بعد)، خلال المرحلة القادمة من قبل الأطراف المعنية، ولاسيما فيما يخص البنية التحتية الإلكترونية. **الكلمات المفتاحية:** التدريب الافتراضي (عن بعد) - المتدرب - منصات التدريب الافتراضي - التدريب الإلكتروني الذاتي - التدريب الإلكتروني الميسر بقيادة المتعلم

* أستاذ دكتور، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.

** طالبة دراسات عليا - ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.

The impact of virtual training (remotely) on the attitude of young people in Syria – Case Study 2020

Taissir Zaher*
Marah Daher**

(Received 28 / 3 / 2021 . Accepted 5 / 9 / 2021)

□ ABSTRACT □

This research aims to identify the experience of virtual (remote) training among young people in Syria, and how it will affect their training orientations in the future, in addition to virtual (remote) training Concept, its advantages, disadvantages, and Barriers.

The research data was collected through an questionnaire designed using Google Forms, published on the social media platforms (FaceBook, WhatsApp, Telegram), during the period between 1/25/2021 - 30/1/2021, and the study sample consisted of 110 character, and the results were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 25, in addition to Microsoft office Excel 2016 for analysis purposes. Where the reliance was mainly on the descriptive analysis of the responses of the respondents through frequency tables, percentages and graphs, in addition to tables of intersection and independence test.

The study concluded with a set of results; the most important result is the existence of a statistically significant relationship between the youth's approach to virtual (remote) training based on meeting the desired purpose of the virtual training that took place during the year 2020. The study also presented a set of recommendations, the most important of which is the interest in virtual training during the next period by all the stakeholders, especially with regard to electronic infrastructure.

Key Words: virtual training (remotely) – The trainee - virtual training Platforms - Self-Paced E-Training - Instructor-led and facilitated E-Training.

*Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Damascus University, Syria.

**Master's Student, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Damascus University, Syria.

الإطار المنهجي للبحث:

١ - **المقدمة:** وفقاً لأبحاث منظمة Orbis - المتخصصة بجمع البيانات ومقرها المملكة المتحدة - عام 2018، فمن المقرر أن يتجاوز سوق التعليم الإلكتروني العالمي قيمة 275 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2022. وقد حجم السوق بأكثر من 165.21 مليار دولار أمريكي في عام 2015، حيث من المتوقع أن ينمو بأكثر من 7.5% خلال الفترة 2015-2022. تشير إحصائيات عام 2018 إلى أن عدد مستخدمي الإنترنت يتراوح حول 3.2 مليار أي 43% من سكان العالم، ويمتلك ستة وثلاثون بالمائة من سكان العالم هاتفًا ذكيًا. بالتالي، فإن معظم منظمات ومؤسسات التدريب تعتبر التعلم عبر الإنترنت بمثابة إستراتيجيتها الحاسمة طويلة الأجل.¹

بناءً عليه تتوجه جميع الأنظار حالياً على مستوى العالم في مجال التدريب نحو تطوير هذا النوع من التدريب (التدريب الافتراضي)، وتعزيزه لتلبية الحاجات المتزايدة لدى الشباب بشكل عام في هذا السياق، ونحن في سورية لسنا بعيدين عما يحدث عالمياً من تطورات ويجب علينا مواكبتها لأننا الآن في عصر المعلوماتية والإنترنت والطلب المتزايد على الخدمات الإلكترونية في مختلف المجالات والنواحي الحياتية والتعليمية.

٢ - **مشكلة البحث:** برز في الآونة الأخيرة مصطلح التدريب الافتراضي (عن بعد) Virtual Training (Online Training) بشكل كبير ليس فقط في سورية وإنما على مستوى العالم أجمع، ويعود ذلك بشكل رئيسي نتيجة للجائحة التي ظهرت خلال العام الماضي (جائحة كورونا)، والتي أجبرت سكان العالم أجمع والتي كان أبرزها تطبيق الحجر المنزلي، وسورية كانت واحدة من هذه الدول التي طبقت هذه الإجراءات منذ شهر آذار 2020، مما دفع فئة الشباب إلى البحث عن بدائل للاستفادة من وقته واستمرار عملية اكتساب المعرفة والخبرة، فكان الحل هو التوجه نحو التدريب الافتراضي (عن بعد)، من خلال الاستعانة بشبكات التواصل الاجتماعي، والمنصات التدريبية، والتطبيقات التفاعلية، وكذلك توجهت المراكز التدريبية نحو الاستثمار في التدريب الافتراضي أو التوجه إليه كلياً وتقديم خدماتها افتراضياً خدمة لتطلعات الشباب. وبناءً على ما تقدم، ونظراً لأهمية التدريب الافتراضي (عن بعد) ودوره في المرحلة الحالية والمستقبلية لدى الشباب عموماً والشباب السوري خصوصاً، ومن هنا يمكننا صياغة مشكلة البحث على الشكل التالي: ما أثر التدريب الافتراضي الذي تمت تجربته من قبل الشباب السوري خلال عام 2020 على توجهاتهم نحو الاعتماد عليه خلال الفترة القادمة؟

٣ - **أهداف البحث:** يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى التعريف بالتدريب الافتراضي (عن بعد)، مزياه، عيوبه، ومعوقاته، فضلاً عن الإجابة على تساؤل البحث والتعرف على تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) لدى الشباب في السوري، وكيف سيؤثر مستقبلاً على توجهاتهم التدريبية.

¹ Training Development Guide, Competency-Based Training Methodology: Guidelines For The Development of Online Courses, 2019, International Civil Aviation Organization (ICAO), P 1.

٤ - **أهمية البحث:** الأهمية العلمية: تأتي هذه الأهمية من كونه البحث الأول -على حد علم الباحث- الذي يقيس توجه الشباب السوري نحو التدريب الافتراضي خلال المرحلة القادمة، وبالتالي إغناء للمكتبة العربية والسورية خصوصاً ببحث من هذا النوع خلال هذه المرحلة التي تتسم بالتوجه نحو التدريب الافتراضي على مختلف الأصعدة.

الأهمية العملية: والتي تتمحور حول معرفة رغبة الشباب في سورية بالتوجه نحو التدريب الافتراضي خلال المرحلة القادمة، مما يساعد المراكز التدريبية ومقدمي التدريب، بالإضافة إلى ريادي الأعمال السوريين على كيفية الاستفادة من التدريب الافتراضي بما يتوافق مع توجهات وتطلعات الشباب في سورية.

٥ - **منهج البحث:** يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف التعرف على مدى التوجه نحو التدريب الافتراضي لدى الشباب السوري خلال العام الماضي 2020، ومدى استمرار توجههم نحو التدريب الافتراضي خلال المرحلة القادمة.

٦ - **مجتمع وعينة الدراسة:** تستهدف هذه الدراسة مجتمع الشباب السوري المتواجد في سورية على اختلاف مراحلهم العمرية والدراسية ممن يملكون تجربة مع التدريب الافتراضي (عن بعد) خلال العام الماضي 2020، وتألقت عينة البحث من 1217 اختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

٧ - **أدوات جمع البيانات:** تم الاعتماد على استبيان الكتروني تم تصميمه باستخدام نماذج Google أعد من قبل الباحثة، وتم نشر الاستبيان على منصات التواصل الاجتماعي Facebook, WhatsApp, Telegram، خلال الفترة بين 25\2\2021 - 30\1\2021، حيث تضمن الاستبيان ثلاث فقرات هي:

أولاً: البيانات الديموغرافية: العمر - الجنس - المحافظة - المؤهل العلمي - التخصص.

ثانياً: معلومات حول التدريب عن بعد: تم التعرف من خلاله على تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) بمجمل تفاصيلها التي شارك فيها أفراد مجتمع الدراسة خلال عام 2020، من خلال 10 أسئلة.

ثالثاً: تقييم التدريب الافتراضي: التقييم من قبل مجتمع البحث لتجربتهم مع التدريب الافتراضي، من حيث المزايا والعوائق ومدى استعدادهم للتوجه نحو التدريب الافتراضي والاستمرار خلال المرحلة القادمة، من خلال 6 أسئلة.

٨ - **الأسلوب والأدوات الإحصائية المستخدمة:** لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار 25، بالإضافة إلى برنامج Microsoft office excel 2016 لأغراض التحليل. حيث تم الاعتماد بشكل أساسي على التحليل الوصفي لإجابات المستجيبين من خلال الجداول التكرارية والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك للأقسام الثلاثة الموضحة سابقاً بالإضافة لجداول التقاطع واختبار الاستقلالية لبعض الأسئلة.

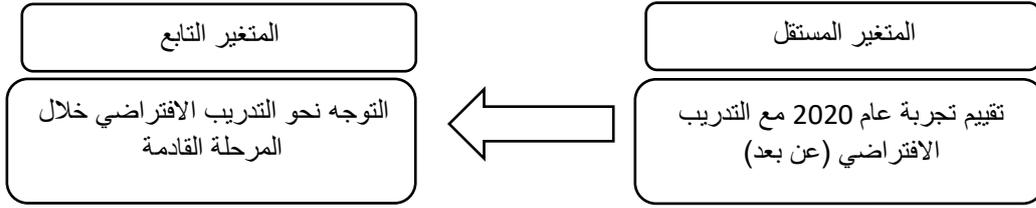
٩ - **حدود البحث:**

الحدود الموضوعية: معرفة مدى توجه الشباب السوري نحو التدريب الافتراضي (عن بعد) خلال الفترة القادمة بناء على تجربتهم في التدريب الافتراضي خلال عام 2020.

الحدود المكانية: تطبيق البحث على الشباب داخل سوريا، والوصول إليهم عبر منصات التواصل الاجتماعي.

الحدود الزمانية: تطبيق البحث على عام 2020.

١٠ - متغيرات البحث:



١١ - الدراسات السابقة:

أ- دراسة: التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي (2020):^٢
هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم التدريب الافتراضي وكل ما يتعلق به، والمتطلبات، والتحديات، الصعوبات التي تواجه تطبيق التدريب الافتراضي في مؤسسات التعليم العالي الليبية، فضلاً عن مدى أهمية تطبيق التدريب الافتراضي ودوره في تنمية وتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية.
اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي الاستنباطي، وذلك بجمع البيانات والمعلومات من الكتب والمراجع والمجلات العربية والأجنبية التي تناوبت موضوع التدريب الافتراضي.
وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن التدريب الافتراضي يعتبر وسيلة متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف، مثل رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات التطبيقية، والذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية.

ب- دراسة: التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر (2019):^٣
هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب المصرية، والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي.
اعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات من مراجع وكتب ومجلات خاصة في مجال التدريب الإلكتروني لبناء الدراسة واستخلاص النتائج.

وخرجت الدراسة إلى مجموعة من المخرجات أهمها: المبررات التي تدعو إلى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في منظومة التدريب في مصر، والمتطلبات اللازمة لنجاحه، إضافة إلى التحديات والمشكلات التي يمكن أن تواجه تطبيقه.

التعليق على الدراسات السابقة: وجدت الباحثة أن هنالك قلة في الدراسات السابقة الأجنبية عموماً والعربية خصوصاً فيما يخص قياس جدوى التدريب الافتراضي (عن بعد) بعيداً عن قطاع التعليم والتعليم الافتراضي (عن بعد)، حيث وجد أن معظم الدراسات السابقة تناولت التعليم الافتراضي وليس التدريب الافتراضي وهناك فرق واضح وكبير بينهما، مما دفع الباحثة للاقتصار على عرض دراستين سابقتين فقط هي الأقرب لموضوع البحث، وكذلك كون الدراستين في بيئات عربية هي الأقرب للبيئة السورية.

^٢ صلاح عبدالسلام ضو، سالمة مفتاح المصراي، التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، 2020، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول (الافتراضي) بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الانعكاسات) بتاريخ 4\7\2020، جامعة الزاوية، ليبيا.

^٣ جمال علي الدهشان، التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر، 2019، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العملي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة أبها بعنوان (تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال) في الفترة 20-21\3\2019، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد 2، العدد 4، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبها، مصر.

حيث تتشابه الدراستين السابقتين مع دراستنا الحالية من حيث طبيعة الموضوع القائم على دراسة التدريب الافتراضي (عن بعد)، من حيث تعريفه وما يتعلق به من مزايا ومعيقات ومتطلبات وتحديات، ولكن يكمن الاختلاف في البيئة التي تمت فيها الدراسة، حيث دراستنا الحالية تمت في سورية أما الدراسات السابقة فقد تمت في كل من ليبيا ومصر، وكذلك هنالك اختلاف من حيث أن الدراستين السابقتين اعتمدتا على مراجعة الأدبيات دون أي دراسة عملية لموضوع الدراسة، على خلاف ما يميز دراستنا الحالية من حيث بناء النتائج على آراء عينة من الشباب السوري وتقييمهم لتجربتهم مع التدريب الافتراضي.

الإطار النظري للبحث:

١- **تعريف التدريب:** بدايةً يعرف التدريب بأنه عملية هدفها إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق.^٤ وكما يعرفه مدحت أبو النصر بأنه عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة.^٥

٢- **تعريف التدريب الافتراضي:** فيما يخص التدريب الافتراضي فهو عملية منظمة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة متشعبة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على أساس استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية والالكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية. باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية....^٦

ويقول مدحت أبو النصر بأن التدريب الافتراضي هو فئة تفاعلية للغاية، عبر الإنترنت، متزامنة يقودها الميسر، مع أهداف تعليمية محددة، مع المشاركين المتصلين بشكل فردي من مواقع متفرقة جغرافياً، باستخدام نظام أساسي للفصول الدراسية على شبكة الإنترنت.^٧ أي هو تدريب الكتروني يتضمن تهيئة بيئة تفاعلية بالتطبيقات المعتمدة علي تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، وذلك في أقل وقت وجهد، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب علي ظروف الوقت والمكان^٨

مما سبق يمكننا القول أن التدريب الافتراضي (عن بعد) أنه تدريب يعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة بمختلف وسائطها ويكون الانترنت هو العنصر الأساسي فيها، لتقديم التدريب بطريقة معاصرة عابرة للحدود، تصل للأشخاص المهمين أيضاً كان موقعهم وفي الوقت الذي يرغبونه، إما بطريقة مباشرة تفاعلية أو مسجلة غير مباشرة من خلال منصات تدريبية، مواقع التواصل الاجتماعي، والتطبيقات التفاعلية.

^٤ أشرف السعيد أحمد، التدريب عن بعد، 2014، مجلة كلية التدريب والتنمية باكاديمية الشرطة القاهرة العدد 29، جمهورية مصر العربية، وزارة الداخلية، ص 5.

^٥ مدحت أبو النصر، التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل، 2017، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، ط1، ص 100.

^٦ المرجع السابق، ص ١٠١.

⁷ Cindy Huggett, 2020, Measuring Virtual Training – Strategies for Success, Cindy Huggett.com, P 1.

^٨ مدحت أبو النصر، 2017، مرجع سبق ذكره، ص 24.

٣- الأطراف الرئيسية الفعالة في التدريب عن بعد:

- هنالك خمس أطراف أساسية يجب وجودها لنجاح عملية التدريب الافتراضي (عن بعد)، وهم:^٩
- ١- المتدرب: إن توفير الحاجات التدريبية للمتدرب هو حجر الأساس لجميع البرامج الفعالة للتدريب عن بعد، وهو المقياس الذي يتم على أساسه تقييم كل جهد يبذل في هذا المجال، وإن المهمة الأساسية للمتدربين التعلم، وهي مهمة شاقة حتى في أحسن الظروف حيث يتطلب منهم الحماس والتخطيط والقدرة على تحليل وتطبيق المضمون التدريبي عند إيصال المعلومات عن بعد .
 - ٢- المدرب (الهيئة التدريبية): إن نجاح جهود التدريب عن بعد يقع على كاهل المدرب والهيئة التدريبية، ففي نظام التدريب التقليدي تشمل مسؤولية المدرب تنظيم محتويات الحلقة الدراسية، وفهم أفضل لحاجات المتدربين، ويجب على المدربين عن بعد أن يعدوا أنفسهم لمواجهة تحديات خاصة، وذلك من خلال مراعاة ما يلي: - يعمل بكفاءة كمرشد وموجه للمحتوى التدريبي.
 - يتبع مهارات تدريبية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والتوقعات المتنوعة والمتباينة للمتدربين.
 - يطور فهماً عملياً لتكنولوجيا التوصيل، مع استمرار تركيزه على الدور التدريبي الخاص به.
 - ٣- المرشد (الوسيط): في كثير من الأحيان يرى المدرب أن من المفيد الاعتماد على وسيط ليكون بمثابة حلقة الوصل بين المتدرب والمدرّب، وحتى يصبح دوره فعالاً فعليه أن يستوعب وجوب تقديم الخدمة للمتدرب، إضافة إلى أنه يجب أن يكون لديه الرغبة في تنفيذ تعليمات المدرّب، ومما يعزز دور الوسيط في أداء الخدمة التدريبية، وجود ميزانية وتقنيات جيدة، حتى لو كانت خبرته في مجال التقنيات التدريبية قليلة، حيث يقوم المرشدون بتجهيز المعدات والإشراف على الامتحانات كأنهم عيون وأذان المدربين.
 - ٤- فريق الدعم الفني: هم الجنود المجهولين في عملية التدريب عن بعد، فهم يقومون بالتأكد من أن الكم الهائل من التفاصيل المطلوبة لنجاح التدريب قد تم التعامل معه بفاعلية، وفي معظم البرامج الناجحة للتدريب عن بعد، يتم توحيد مهام الخدمات الداعمة لتشمل تسجيل المتدرب، نسخ وتوزيع المواد، تأمين الكتب، حماية حقوق الطبع، وضع البرامج، عمل التقارير الخاصة بالدرجات، وإدارة المصادر التقنية.. إلخ، فهم الأساس الذي يحافظ على تنسيق الجهود معا وترابطها في مجال التدريب عن بعد.
 - ٥- الإداريون: رغم أن الإداريين يؤثرون عادة في التخطيط لبرنامج التدريب عن بعد، فكثيراً ما يفقدون السيطرة لصالح المديرين الفنيين حالما يصبح البرنامج قيد التنفيذ، إلا أن الإداريين الفعالين في مجال التدريب عن بعد هم أكثر من مجرد أناس يقدمون الأفكار، حيث أنهم يقومون مجتمعين بعملية البناء، وصنع القرار، وهم المحكمون، ويعملون عن قرب مع القائمين على الأمور الفنية وعلى الخدمات الداعمة، لضمان أن المصادر التكنولوجية قد تم الاستفادة منها في المهمة التدريبية للمؤسسة بفاعلية وصورة جيدة، والحفاظ على الجانب الأكاديمي، وتلبية الحاجات التدريبية للمتدرب هي مسؤوليتهم الأولى والأخيرة.
- فنجاح التدريب الافتراضي (عن بعد) يأتي من تكامل الأدوار للأطراف الفاعلة جميعها.

^٩ أشرف السعيد أحمد، التدريب عن بعد، 2014، مرجع سبق ذكره، ص ص 20-21.

٤ - مناهج التدريب الافتراضي (عن بعد):

١- التدريب الإلكتروني الذاتي Self-Paced E-Training: يتم تقديم مناهج تدريبية إلكترونية للمتدربين (تسمى أيضًا التدريب المستند إلى الويب (Web-Based Training (WBT)، والتي يمكن استكمالها بمصادر وتقييمات تكملية. فعادة ما يتم وضع المناهج التدريبية على خادم ويب، ويمكن للمتدربين الوصول إليها عن طريق منصة تدريبية عبر الإنترنت أو على قرص مضغوط، حيث يتمتع المتدربين بحرية متابعتها بالوتيرة التي تناسبهم، وتحديد مسارات التدريب الشخصية بناءً على احتياجاتهم واهتماماتهم الفردية. بالإضافة إلى أنه لا يتعين على موفري التدريب الإلكتروني جدولة المتدربين أو إدارتهم أو تتبعهم.

ويتم تطوير محتوى التدريب الإلكتروني وفقاً لمجموعة من أهداف التدريب، ويتم تقديمه باستخدام وسائط مختلفة، مثل النص والرسومات والصوت والفيديو، حيث يجب توفير أكبر قدر ممكن من دعم التدريب (من خلال التفسيرات والأمثلة والتفاعل والتغذية الراجعة والمسارد وما إلى ذلك)، من أجل جعل المتدربين مكتفين ذاتياً. ومع ذلك، فإن نوعاً من الدعم، مثل الدعم الفني عبر البريد الإلكتروني أو التدريس الإلكتروني، يتم تقديمه عادةً للمتدربين، وعندما يتم تقديم التدريب الإلكتروني الذاتي من خلال اتصال بالإنترنت، هناك إمكانية لتتبع تصرفات المتدربين في قاعدة بيانات مركزية.¹⁰ أمثلة على وسائط التعلم الإلكتروني الذاتي، المنصات الخاصة بالمراكز التدريبية، والمنصات التدريبية واسعة الانتشار مثل Coursera، إدراك، رواق، وكذلك التطبيقات مثل YOUTUBE.

٢- التدريب الإلكتروني الميسر بقيادة المعلم Instructor-led and facilitated e-Training: في هذا

النموذج، تم تطوير منهج خطي يدمج العديد من عناصر المحتوى والأنشطة في مخطط أو منهج زمني، حيث يتم جدولة الدورة وإدارتها بواسطة مدرب و/ أو ميسر من خلال منصة تدريبية عبر الإنترنت. حيث يمكن للمتدربين والميسرين والمدرسين استخدام أدوات الاتصال مثل رسائل البريد الإلكتروني ومنتديات المناقشة والمحادثات واستطلاعات الرأي واللوحات البيضاء ومشاركة التطبيقات ومؤتمرات الصوت والفيديو للتواصل والعمل معاً.¹¹ وأمثلة عليها هو التدريب من خلال التطبيقات التفاعلية المباشرة مثل Zoom, Go Meeting، أو من خلال البث المباشر على تطبيقات مثل Facebook.

٥ - مواضيع التدريب الافتراضي (عن بعد):

١- تدريب تقني: يشمل تدريبات مثل البرامج الحاسوبية كبرامج التصميم والمالية والإدارية والهندسية، تدريبات صيانة الأجهزة والشبكات.

٢- تدريب متخصص بالعلوم الإدارية: كإدارة الموارد البشرية، التسويق بأنواعه، إدارة المشاريع

٢- تدريب حول مهارات الحياة: كمهارات الدخول لسوق العمل، كتابة السيرة الذاتية

٦ - أهداف البرامج التدريبية الافتراضية (عن بعد):

قد يهدف البرنامج التدريبي إلى تطوير أنواع مختلفة من المهارات:¹²

١- المهارات المعرفية: والتي يمكن أن تشمل المعرفة والفهم (مثل فهم المفاهيم العلمية)، واتباع التعليمات (المهارات الإجرائية)، وكذلك تطبيق الأساليب في المواقف الجديدة لحل المشكلات (التفكير أو المهارات العقلية).

¹⁰ E-Learning Methodologies: A Guide for Designing and Developing e-learning Courses, 2011, op-cite, P 10.

¹¹ Ibid, P10.

¹² E-Learning Methodologies: A Guide for Designing and Developing e-learning Courses, 2011, op-cit, P 9.

٢- مهارات التعامل مع الآخرين: كالمهارات التي تقوم على الاستماع الفعال، والعرض، والتفاوض، وما إلى ذلك.
٣- المهارات الحركية النفسية: والتي تتضمن اكتساب التصورات والحركات الجسدية (مثل ممارسة الرياضة أو قيادة السيارة).

٧- مزايا التدريب الافتراضي (عن بعد): يتميز التدريب الافتراضي (عن بعد) بعدة مزايا أهمها:

- ١- إمكانية الوصول: يوفر التدريب الافتراضي (عن بعد) إمكانية الوصول التي يمكن للمتدرب من خلالها التعلم من أي مكان في العالم، حيث لا يهم أين يعيش المتدرب، حيث يمكنه دائماً العثور على دورة مناسبة أو حتى برنامج للحصول على تدريب يمكن متابعته من المنزل.^{١٣}
- ٢- الفعالية من حيث التكلفة: وتتحقق هذه الفعالية من خلال إنفاق أموال أقل في التنقل وشراء المواد العلمية والتسجيل في المراكز التدريبية، وذلك نظراً لأنه يمكن إجراء التدريب في أي موقع جغرافي دون تكاليف.^{١٤}
- ٣- المهارات الأساسية لاستخدام الحاسوب: يحظى المتدربون الذين يختارون التدريب الافتراضي (عن بعد) بفرصة اكتساب المهارات التقنية في استخدام تكنولوجيا اتصالات المعلومات (ICT). ومن المحتمل أن تكون هذه المهارات مفيدة لهم في حياتهم المهنية وجميع المساعي المستقبلية التي قد تكون في حد ذاتها سمات قابلة للتسويق لتعليمهم.^{١٥}
- ٤- تكافؤ الفرص للجميع: حيث يكون جميع المتدربين متساوون، ولا يتم معاملتهم على أساس الطائفة، والعقيدة، والعرق، والجنس، والدين، والإعاقة، وما إلى ذلك. بل إن التدريب الافتراضي (عن بعد) نعمة للمتدربين المعاقين والذين يواجهون مشاكل في التنقل ولأفراد المجتمع الذين يعيشون في أماكن بعيدة جغرافياً.^{١٦}
- ٥- تحكم ذاتي: نظراً للاختلافات الفردية، لا يتمكن جميع المتدربين من إكمال المهام في وقت معين لأنهم يواجهون صعوبات ما. فيتيح التدريب الافتراضي (عن بعد) العمل والتعلم بالسرعة التي تناسبهم دون قيود الوقت، حيث يكون المتعلم حر في إكمال التدريب وفقاً لإرادته الخاصة ويمكنه أن يستغرق الكثير من الوقت الذي يحتاجه دون أن يصفه زملاءه بالبطء.^{١٧}
- ٦- العولمة: التكنولوجيا الجديدة تضيق الحواجز الجغرافية في طريق التدريب فقد أصبح العالم قرية صغيرة وفرص الحصول على معلومات حول الدول الأخرى في متناول الجميع. لذلك، من الضروري تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) حيث يشارك المتدربين الأفكار والموارد، الوصول إلى المعلومات حول الأحداث الجارية والمحفوظات التاريخية، التفاعل مع الخبراء، واستخدام قواعد البيانات عبر الإنترنت.^{١٨} وبالتالي يفتح التدريب الافتراضي (عن بعد) الطريق أمام اكتساب المعرفة أياً كان موقعها، لأن الحدود المكانية والجغرافية التي تؤثر في التدريب الاعتيادي لا وجود لها. فيمكن الاشتراك في برنامج يعقد في ألمانيا وكذلك الاشتراك في برامج

¹³ Indira Dhull, MS. Sakshi, Online Learning, 2017, International Education & Research Journal (IERJ), Volume 3, Issue 8, P P 32-34, P 32.

¹⁴ Ibid, P 33.

¹⁵ Ibid, P 33.

¹⁶ Ibid, P 33.

¹⁷ Indira Dhull, MS. Sakshi, Online Learning, 2017, op-cit, P 33.

¹⁸ Ibid, op-cit P 33.

- أخرى في بريطانيا وأمريكا وغيرها في ذات الوقت دون الاضطرار لإنهاء اجراءات أو تأشيرات دخول أو حجز تذاكر السفر أو غيرها من الإجراءات المعقدة.^{١٩}
- ٧- تقليل الوقت المستغرق في التدريب: الوقت المستغرق في الوصول الى قاعة التدريب الاعتيادية كبيراً جداً إذ يتحتم على المتدرب الانتقال الى مقر التدريب الذي ربما يبعد بضعة دقائق أو بضع ساعات عن محل إقامته، وفي بعض الحالات يكون التدريب خارج الدولة مما يعني استغراق مدة زمنية اطول في الوصول إليه، إلا أن الحصول على ذات البرنامج التدريبي عن بُعد لا يستلزم الا جهاز كمبيوتر أو جهاز لوحي أو حتى الهاتف الجوال، نظراً لأن تطبيقات التدريب عن بُعد يمكن الدخول اليها من خلال اي وسيلة من هذه الوسائل.^{٢٠} وبالتالي يمتاز التدريب الافتراضي (عن بعد) بأنه يخفض وقت التدريب بحوالي الثلث.^{٢١}
- ٨- حرية أكثر للمتدرب في ممارسة التدريب: من خلال التدريب عن بُعد يمكن للمتدرب المشاركة في وضع جدول التدريب والأنشطة المصاحبة له، كذلك يمكنه طلب التركيز على موضوعات بعينها أثناء التدريب، أو طلب مصادر معلومات اضافية يثري بها خبراته، فالمرونة اهم سمات التدريب الافتراضي (عن بعد).^{٢٢}
- ٩- فرصة أكبر في التواصل مع المدرب: في برامج التدريب التقليدية يتاح للمتدرب وقت محدد للتواصل مع المدرب وهو وقت الجلسة التدريبية غالباً، وبالتالي يجب عليه الانتظار الى الجلسة التدريبية القادمة لعرض استفساراته واجراء النقاشات حولها، في حين يوفر التدريب الافتراضي (عن بعد) للمتدرب فرصة للتواصل مع المدرب ٢٤ ساعة يومياً لمدة ٧ ايام في الاسبوع، فهناك عدد من الوسائل التقنية التي تسهل ذلك.^{٢٣}
- ١٠- فرصة أكبر في البحث عن المعلومات والاستفادة من المصادر الخارجية: يوفر التدريب الافتراضي (عن بعد) للمتدرب الفرصة للبحث في مصادر معلومات إضافية وعدم الاكتفاء بمادة مطبوعة ومسبقة الإعداد كما هو الحال في التدريب الاعتيادي، فهناك مئات المواقع والكتب الالكترونية والفيديوهات المتاحة للاطلاع والاستفادة منها في اثراء المحتوى التدريبي.^{٢٤}
- ١١- التنوع الكبير في البرامج التدريبية المعروضة مما يتيح فرصة أكبر في الاختيار: من خلال البحث عن البرامج التدريبية التي تقدم عن بُعد نجد عدد كبير من هذه البرامج، وذلك لأن التدريب الافتراضي يتصف بالمرونة وسهولة التنفيذ بعكس التدريب التقليدي الذي يستلزم تجهيز القاعات واجهزة العرض وخدمات الضيافة وغيرها.^{٢٥}
- ١٢- التسجيل الالي للمحاضرة وإمكانية استرجاعها أكثر من مرة: يوفر نظام التدريب عن بُعد تسجيل المحاضرات بشكل الي بحيث يمكن للمتدرب استرجاعها مرة أخرى وحضورها عدد لا نهائي من المرات.^{٢٦}
- ١٣- التكيف مع مختلف الظروف البيئية والصحية التي تواجه المجتمع: كما حدث خلال العام من خلال جائحة كورونا حيث أجبر أفراد المجتمعات على البقاء في المنازل، فكان التدريب عن بعد هو الحل الأمثل لاستمرار التدريب والتأهيل واكتساب المعرفة والمهارات.

^{١٩} تعرف على مميزات التدريب عن بعد، 2021، أكاديمية أي بي إس للتدريب IBS Training Academy، القاهرة، <https://ibscademy.org/article-13-online-training-features.html>

^{٢٠} المرجع السابق.

^{٢١} مدحت أبو النصر، 2017، مرجع سبق ذكره، ص 104.

^{٢٢} المرجع السابق، ص 104.

^{٢٣} المرجع السابق، ص 104.

^{٢٤} مدحت أبو النصر، 2017، مرجع سبق ذكره، ص 104.

^{٢٥} تعرف على مميزات التدريب عن بعد، 2021، مرجع سبق ذكره.

^{٢٦} المرجع السابق، ص 102.

١٤- في التدريب عن بعد يمكن استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.^{٢٧}
 ١٥- الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس علي معدل المجموعة، فالمتدرب الأقل مستوي لديه وقت لرفع مستواه، والمتدرب المتميز يستطيع التقدم دون انتظار المتدربين الأقل مستوي.^{٢٨}
 ٨- **عيوب التدريب عن بعد:** على الرغم من الفوائد والمزايا التي يقدمها التدريب الافتراضي (عن بعد)، إلا أنه لا يخلو الأمر من وجود مساوئ نتيجة تطبيق هذا النوع من التدريب، وهي إما مساوئ من وجهة نظر المتدرب أو من جهة نظر مقدم التدريب والمدرّب.

١- تواصل ضعيف: حيث لا يتاح للمتدرب فرصة التفاعل وجهاً لوجه مع المدرّب وهو أمر مهم جداً لتأسيس رابط بين المتدرب، حيث يمكن أن يخلق سوء فهم بين الطالب والمعلم مما قد يكون له تأثير ضار على عملية التعلم التعليمية ونتائج الطلاب بسبب سوء تفسير المهام.^{٢٩}
 ٢- الشعور بالعزلة: نتيجة التقدم التكنولوجي في العصر الحديث، أصبح الشباب على تواصل من خلال الانترنت مع أصدقائهم الذين يجلسون في أماكن بعيدة من خلال التطبيقات مثل WhatsApp و Instagram و Facebook، إلا أنهم يفشلون في مقابلة وتحية شخص يجلس بجوارهم مباشرة، فيؤدي هذا الاتجاه إلى الشعور بالعزلة.^{٣٠} ووفق ما تم توضيحه سابقاً حول مفهوم وآلية عمل التدريب الافتراضي (عن بعد) فيمكن أن يعزز هذا الشعور بالعزلة لدى المتدربين الشباب.

٣- عدم وجود الحافز: يفتقر المتعلمون عبر الإنترنت إلى الحافز أثناء الدراسة لأنه من السهل تشتيت انتباههم تجاه أي شيء آخر. يصبح العمل بوتيرتهم الخاصة أمراً غير موثوق للطلاب الذين يجدون صعوبة في إدارة الوقت وميل التسويف. يميل هؤلاء الطلاب إلى أن يكونوا أكثر نجاحاً مع هيكل التعلم التقليدي.^{٣١}

٤- تدني مستوى الجودة: يؤدي التدريب الافتراضي (عن بعد) في بعض الأحيان إلى نقص الجودة في عملية التدريب فلا يأخذ المتدربون استعداداتهم للدروس على محمل الجد قدر المستطاع، ومن المؤكد أن عدم الالتزام هذا له تأثير عميق وسلب على جودة التعلم عبر الإنترنت.^{٣٢}

٥- ضعف البنية التحتية التكنولوجية في الأرياف: تعد الأجهزة والبرامج ومرافق الاتصال من المتطلبات المسبقة التي تتيح التدريس والتعلم عبر الإنترنت. في حالة عدم وجود أي من هؤلاء، لا يمكن للتعلم عبر الإنترنت تحقيق هدفه، فبعض الأشخاص ليس لديهم وصول جاهز إلى الكمبيوتر والاتصال بالإنترنت، وبعض الأشخاص الذين لديهم المعدات المطلوبة يشعرون بأنهم غير مؤهلين لاستخدامها.^{٣٣}

٩- المعوقات التي تواجه التدريب الافتراضي (عن بعد):

أما فيما يخص المعوقات التي تواجه التدريب الافتراضي (عن بعد)، فهي:

- ١- يحتاج إعداد التدريب عن بعد إلى وقت طويل نسبياً.^{٣٤}
- ٢- ارتفاع التكلفة في إعداد المادة التدريبية أو برامج الحاسب الآلي.^{٣٥}

^{٢٧} المرجع السابق، ص 102.

^{٢٨} المرجع السابق، ص 103.

²⁹ Indira Dhull, MS. Sakshi, Online Learning, 2017, op-cite, P 33.

³⁰ Ibid, P 33.

³¹ ³¹ Indira Dhull, MS. Sakshi, Online Learning, 2017, op-cite, P 33.

³² Ibid, P 33.

³³ Ibid, P 33.

^{٣٤} مدحت أبو النصر، مرجع سبق ذكره، ص 105.

- ٣- المتدربون لا يتعلمون من هذه الوسيلة أكثر مما هو متاح في المادة التدريبية أو في برنامج الحاسب الآلي^{٣٦}.
- ٤- وجود مخاطر من فيروسات الحواسيب الآلية^{٣٧} إضافة إلى مشاكل في التطبيقات المستخدمة.
- ٥- لا توجد مواد مادية^{٣٨} ووجود مادي سواء للمتدربين والمدرّب^{٣٩}.
- ٦- المشتتات المنزلية^{٤٠} حيث لدى تواجد المتدربين داخل المنزل لحضور التدريب الافتراضي فستكون المشتتات كثيرة.
- ٧- من الصعب القيام بعمل جماعي^{٤١}.

الإطار العملي للبحث:

توصيف مفردات العينة:

شملت العينة 1217 مستجيب/ة، ويبين الجدول التالي عرض الإحصاءات الوصفية والمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والمحافظة:

الجدول رقم (١) توزع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.			
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	522	42.9
	أنثى	695	57.1
العمر	18 أقل من	20	1.6
	24 لغاية 18 من	523	43
	31 لغاية 25 من	392	32.2
	وما فوق 32	282	23.2
المؤهل العملي	ثانوي	24	2
	جامعي	724	59.5
	معهد متوسط	54	4.4
	دراسات عليا	415	34.1
المحافظة	دمشق	667	54.8
	ريف دمشق	334	27.4
	طرطوس	67	5.6
	درعا	34	2.8

^{٣٥} المرجع السابق، ص 105.

^{٣٦} المرجع السابق، ص 105.

^{٣٧} المرجع السابق، ص 105.

^{٣٨} لورانس هايوود، 2021، مرجع سبق ذكره.

^{٣٩} المرجع السابق.

^{٤٠} المرجع السابق.

^{٤١} المرجع السابق.

2.7	33	السويداء
2.8	34	اللاذقية
1.6	20	حمّاه
1	12	حلب
1.3	16	حمص
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS		

التعليق على المخرجات السابقة: حيث بينت النتائج ما يلي:

- النسبة الأكبر من مفردات العينة كانت من الإناث حيث بلغت 57.1%، ويمكن أن يعود ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور إلى الأوضاع والظروف التي يعيشها الذكور في سورية، وتوجههم نحو الخدمة الإلزامية أو العمل لتوفير المصاريف المعيشية سواء كانوا جامعيين أو لا، إضافة إلى هجرة وسفر نسبة كبيرة منهم إلى خارج البلاد.
 - ٤٣% من المشاركين في الدراسة أعمارهم تتراوح بين 18 و24 سنة وهي النسبة الأكبر بين مختلف الفئات العمرية.
 - النسبة الأعلى للمستوى الدراسي هي للأفراد الذين يدرسون بالمرحلة الجامعية والتي بلغت 60% من مفردات العينة.
 - ويعود ذلك ربما إلى اهتمام هذه الفئة بالتعلم المستمر، ولكونهم أكثر قريباً ومعاصرة للتكنولوجيا الحديثة، حيث خلال هذه المرحلة العمرية بين 18 و24 سنة يكونون في مرحلتهم الجامعي، ومعظم دراستهم تعتمد على الانترنت والبحث من خلاله على المعلومات على اختلاف تخصصاتهم.
 - أكثر من نصف العينة من محافظة دمشق بنسبة 54.8%، تليها محافظة ريف دمشق بنسبة 27.4% ومن ثم باقي المحافظات بنسب متقاربة. ويعزى ذلك ربما إلى كون دمشق هي العاصمة، والخدمات والبنية التحتية الالكترونية فيها جيدة، بحيث يتمكن الأفراد من متابعة التدريب الافتراضي (عن بعد) بسهولة نوعاً ما.
- تحليل بيانات الدراسة:** سيتم في هذا القسم تناول كل قسم من أقسام الاستبيان على حدة وعرض تكرار ونسبة الإجابة لكل سؤال على حدة، ومن ثم الإجابة على سؤال البحث.

١. القسم الثاني معلومات حول التدريب عن بعد: تم طرح 10 أسئلة، منها ما هو مفتوح الإجابة أو معلق أو الاثنين معاً، بالإضافة لوجود أسئلة متعددة الإجابات حول تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) والتي من خلالها تم التعرف على مجمل تفاصيل تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) التي شارك بها أفراد عينة الدراسة، وفيما يلي أهم تكرارات ونسب الإجابات التي تم التوصل لها:

الجدول رقم (2) يعرض تكرار ونسب الإجابات على كل من السؤال الأول والثاني والثالث للقسم الثاني من الاستبيان.			
السؤال	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
١-كيف عرفت بوجود تدريب افتراضي (عن بعد)؟	نصيحة صديق أو أحد المقربين.	308	25.3
	عن طريق الصدفة بسبب إعلان عن أحد الدورات	643	52.8

التدريبية.			
21.9	266	بالبحث عن المهارة التي اريد .	
44.1	536	الوضع الاقتصادي .	٢- ما السبب الذي دفعك للتوجه نحو حضور تدريب افتراضي (عن بعد) بدلاً من حضور التدريب ضمن مراكز تدريبية؟
59.3	721	الوضع الصحي (كورونا).	
43.6	530	توقيت التدريب لدى المراكز التدريبية غير مناسب.	
5.2	63	أخرى	
18.3	223	يوميًا	٣- ما هو معدل حضورك للتدريب الافتراضي (عن بعد) خلال العام الماضي ٢٠٢٠؟
43.7	532	أسبوعياً	
27.3	332	شهريًا	
10.7	130	أخرى	
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS			

التعليق على النتائج: - ما يقارب نصف العينة (52.8%) تعرفوا على التدريب "عن طريق الصدفة بسبب إعلان عن أحد الدورات التدريبية، وتلاها خيار "نصيحة صديق أو أحد المقربين" بنسبة 25.3% وأخيراً خيار "البحث عن المهارة التي اريد" بنسبة 21.9%، وبالتالي يمكن القول أن أقل من ربع العينة المدروسة هي من كانت تقوم بعملية البحث للوصول إلى التدريب الافتراضي المناسب لها والذي ترغب فيه، وكانت هذه النسبة متقاربة نوعاً ما مع نسبة أفراد العينة الذين علموا عن التدريب الافتراضي من خلال أحد الأصدقاء والتي بلغت ربع عينة البحث، أما النسبة الأكبر من العينة فكان سبب حضورها للتدريب الافتراضي (عن بعد) نتيجة إعلان لإحدى التدريبات ظهر بالصدفة.

- "الوضع الصحي (كورونا)" الاختيار الأكثر تكراراً للإجابة على السؤال الثاني بنسبة 59.3%، ومن ثم "الوضع الاقتصادي" بنسبة 44.1% و "توقيت التدريب لدى المراكز التدريبية غير مناسب" بنسبة 43.6%، وأخيراً أسباب أخرى بنسبة قليلة 2.9% فقط وكانت عبارة عن أسباب مثل أنها "تجربة جديدة من نوعها". وهنا يمكننا القول أن الوضع الصحي الذي ساد خلال عام 2020 المتمثل بوباء كورونا كان هو العامل الرئيسي لتوجه العينة محل الدراسة نحو التدريب الافتراضي (عن بعد)، على الرغم من أن الوضع الاقتصادي قد لعب دوراً هاماً إلا أن نسبتها لم تكن كنسبة الوضع الصحي.

- النسبة الأكبر لمعدل الحضور على التدريبات كانت بشكل أسبوعي بنسبة 43.7% تليها معدل شهري بنسبة 27.3% ومن ثم معدل يومي بنسبة 18.3% وأخيراً معدلات أخرى بنسبة قليلة لم تتجاوز 10.7%، ويدلنا هذا على أن الأفراد الذين شاركوا تجربتهم بالتدريب الافتراضي (عن بعد) من خلال الاستبيان كان التزامهم واضح من خلال حضورهم تدريبات افتراضية بشكل أسبوعي منتظم نوعاً ما.

الجدول رقم (3) يعرض تكرار ونسب الإجابات على كل من السؤال الرابع والخامس والسادس والسابع للقسم الثاني من الاستبيان.			
السؤال	النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئة
٤- ما هو نوع التدريب الافتراضي (عن بعد) الذي قمت بحضوره خلال عام	72.5	879	تدريب تقني (له علاقة بالتخصص الدراسي).
	36.1	438	تدريب تقني غير مرتبط بالتخصص الدراسي.
	36.1	438	مهارات حياة.

12.5	152	أخرى.	٢٠٢٠؟
55.3	673	داخل سوريا.	٥-الجهة الراعية للتدريب الافتراضي (عن بعد):
68.8	837	خارج سوريا.	
84.6	1029	مجاني بالكامل.	٦-هل كان التدريب الافتراضي (عن بعد) الذي قمت بحضوره
10.7	146	مجاني بشكل جزئي.	
15.2	185	مأجور بالكامل.	
59.1	719	مباشر تفاعلي.	٧-هل كان التدريب الافتراضي (عن بعد) الذي قمت بحضوره
72.2		مسجل.	
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS			

التعليق على النتائج: - حوالي (72.5%) من الإجابات على نوع التدريب الذي تم حضوره كانت لعبارة "تدريب تقني (له علاقة بالتخصص الدراسي)، ومن ثم بنسب متقاربة جداً لتدريبات "مهاراة الحياة" و لـ "تدريب تقني غير مرتبط بالتخصص الدراسي"، أما فيما يخص التدريبات الأخرى كانت في معظمها تدريبات لتعلم لغة أخرى. مما يعني أن أغلب التدريبات كانت موجهة ومرتبطة بالتخصص الدراسي لمفردات العينة المدروسة.

- الجهة الراعية الأكثر للتدريب الافتراضي كانت من "خارج سوريا" بنسبة 68.8% بينما التدريبات الافتراضية التي كانت من داخل سوريا قد بلغت نسبتها 55.3%. ربما يعود ذلك إلى أن التدريب الافتراضي (عن بعد) لم يكن توجه لدى المراكز التدريبية داخل سورية خلال عام 2020 سوى بنسبة قليلة وظهرت خلال الربع الأخير من العام نفسه، وكذلك عدم وجود منصات تدريب سورية شبيهة بالمنصات الموجودة خارج سورية.
- 84.6% من مفردات العينة تلقت تدريبات مجانية بالكامل، وعلى العكس فإن 15.2% منهم كانت تدريباتهم مأجورة بالكامل، وتقريباً 10.2% كانت تدريباتهم مجانية بشكل جزئي.
- بلغت نسبة التدريبات "المسجلة" 72.2% بينما التي كانت تتم بشكل مباشر وتفاعلي قد بلغت 59.1%. وتختلف هذه النسبة حسب طبيعة الجهة المقدمة للتدريب الافتراضي (عن بعد).

الجدول رقم (4) يعرض تكرار ونسب الإجابات على كل من السؤال الثامن والتاسع والعاشر للقسم الثاني من الاستبيان.			
السؤال	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
٨-ما التقنيات التي استخدمت في التدريب الافتراضي (عن بعد) الذي حضرته خلال عام ٢٠٢٠؟	منصات تدريب خاصة بالجهة المقدمة للتدريب.	734	60.4
	بث مباشر على الفيسبوك.	179	14.4
	تطبيقات مثل Zoom, Skype....	581	47.8
	قنوات التيلغرام.	195	16
	YouTube.	544	44.7
	أخرى.	109	9
	٩-هل تم استخدام وسائل إيضاح كافية خلال التدريب الافتراضي (عن بعد) مثل	نعم بشكل كبير.	470
نعم بشكل متوسط.		567	46.6
نعم بشكل قليل.		124	10.2

4,6	56	لا.	(عرض تقديمي - ألعاب ..)
47.1	537	نعم بشكل كبير .	١٠- هل لبي هذا التدريب الافتراضي (عن بعد) الغاية المرجوة منه بالنسبة لك؟
42.8	521	نعم بشكل متوسط.	
6.7	81	نعم بشكل قليل.	
3.5	42	لا.	
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS			

التعليق على النتائج: - نلاحظ أن "منصات تدريب خاصة بالجهة المقدمة للتدريب" هي التقنية الأكثر استخداماً في التدريب الافتراضي بنسبة 60.4%، تليها تطبيقات مثل Skype، Zoom بنسبة 47.8% ومن ثم موقع YouTube بنسبة 44.7% ومن ثم بنسب متقاربة لكل من قنوات التليغرام والبث المباشر على موقع Facebook، وأخيراً بنسبة قليلة (9%) خيارات أخرى أغلبها كانت عبر تطبيق WhatsApp. ويعود السبب إلى كون منصات التدريب تعتمد على التسجيلات، وبالتالي هناك مرونة أكثر في وقت الحضور، إضافة إلى تقديمها العديد من المنح المجانية خلال عام 2020 مثل المنصة العالمية coursera، على خلاف التطبيقات مثل Zoom، Skype، ... التي تعتمد على البث المباشر التفاعلي وفي وقت محدد.

- تم استخدام وسائل إيضاح كافية خلال التدريب الافتراضي لمفردات العينة بشكل متوسط بنسبة 46.6% وبشكل كبير بنسبة 38.6% أما على عكس ما سبق فقد كانت نسبتهم 4.6% فقط من مفردات العينة.
- حوالي نصف العينة (47.1%) قد لبي لهم التدريب الافتراضي الغاية المرجوة منه بشكل كبير، و 42.8% بشكل متوسط وبنسبة قليلة بشكل قليل وأخيراً بنسبة قليلة للغاية قد كانت تجربتهم عكس ما سبق بنسبة 3.5% فقط.

٢. تقييم التدريب الافتراضي: تم طرح 6 أسئلة مفتوحة الإجابة ومغلقة الإجابة ومنها معاً وبالإضافة لوجود أسئلة متعددة الإجابات حول تقييم تجربة التدريب الافتراضي (عن بعد) من حيث المزايا والعوائق ومدى توجههم نحو التدريب الافتراضي خلال المرحلة القادمة، وفيما يلي أهم تكرارات ونسب الإجابة التي تم التوصل لها:

الجدول رقم (5) يعرض تكرار ونسب الإجابات على كل من السؤال الأول والثاني للقسم الثالث من الاستبيان.			
السؤال	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
١- ما هي المزايا التي وجدتها من خلال حضور التدريب الافتراضي (عن بعد)	مرونة الوقت (إمكانية الحضور بأي وقت أو وقت التدريب الافتراضي كان مناسب لك).	935	76.8
	مرونة المكان لحضور التدريب (إمكانية الحضور من أي مكان).	933	76.7
	التكلفة المنخفضة أو المعدومة.	854	70.2
	سهولة التواصل مع الجهة الداعمة للتدريب.	386	31.7
	سهولة التفاعل داخل التدريب.	313	25.7
	امكانية تسجيل التدريب والاحتفاظ به لاسترجاعه لاحقاً.	762	62.6
٢- ما هي العوائق التي واجهتها	ضعف الانترنت.	1115	91.8

1	12	صعوبة التعامل مع الحاسب.	خلال حضور التدريب الافتراضي (عن بعد)
2.6	32	صعوبة التعامل مع التطبيقات والمنصات المستخدمة.	
27.6	335	عدم إمكانية الدفع الإلكتروني للتدريب الافتراضي المأجور.	
6.4		ضعف التنسيق داخل التدريب.	
11.5	140	أخرى	
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS			

التعليق على النتائج: - إن أهم المزايا التي تميزت بها التدريبات التي تلقاها المستجيبين كانت مرونة الوقت والمكان حيث نلاحظ أن هاتين الميزتين نالتا النسب الأعلى من تكرار الإجابات بنسب (76.8% و 76.7%)، تليها ميزة التكلفة المنخفضة بنسبة 70,2%، ومن ثم ميزة تسجيل التدريب والاحتفاظ به بنسبة 62.6%، وأخيراً بنسبة 31.7% ميزة سهولة التواصل مع الجهة الداعمة و 25.7% لسهولة التفاعل داخل التدريب

الجدول رقم (٦) يعرض تكرار ونسب الإجابات على كل من السؤال الثالث والرابع والخامس والسادس للقسم الثاني من الاستبيان.			
السؤال	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
٣- هل برأيك التدريب الافتراضي (عن بعد) مجدي ويعطي نتائج مثمرة داخل سورية في الوقت الراهن؟	نعم بشكل كبير.	581	47.7
	نعم بشكل متوسط.	448	36.8
	نعم بشكل ضعيف.	169	13.9
	لا.	19	1.6
٤- هل برأيك التدريب الافتراضي (عن بعد) أفضل من التدريب ضمن قاعات	نعم.	175	14.4
	لا.	349	28.7
	حسب نوع التدريب المقدم.	693	56.9
٥- هل ستسمر في حضور تدريب افتراضي (عن بعد) خلال الفترة القادمة؟	نعم بشكل كبير.	563	46.3
	نعم بشكل متوسط.	487	40
	نعم بشكل قليل.	151	12.4
	لا.	16	1.3
٦- هل ستوجه للتدريب الافتراضي (عن بعد) بشكل كلي والاستغناء عن التدريب داخل القاعات والمراكز التدريبية؟	نعم.	222	18.2
	لا.	606	49.8
	ربما.	389	32
المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS			

- نلاحظ أن من أبرز العوائق التي واجها المستجيبين كانت لضعف الانترنت بنسبة عالية 91.8% وهي جلية وواضحة في جميع مفاصل الحياة، تليها بنسبة 27.6% كانت من نصيب عدم القدرة على الدفع الإلكتروني،

نظراً لأن التدريب المقدم من قبل جهات خارد سورية في حال كان مأجور فيجب الدفع عن طريق البطاقة الالكترونية، وأدناها بنسبة 1% من نصيب صعوبة التعامل مع الحاسب نظراً لكون الحاسب من أساسيات الحياة الحالية، وذلك كون الفئة الغالبة في عينة البحث هم الجامعيين فحكماً يجب أن يكون لديهم معرفة بأساسيات استخدام الحاسب، وبنسبة 6.4% تعود لضعف التنسيق داخل التدريب، وذلك لكون وجود الميسر داخل التدريب هم الأساس لضمان جودة التدريب وعدم حدوث مشاكل خلال التدريب الافتراضي المباشر.

التعليق على النتائج: - 47.7% من مفردات العينة ينظرون إلى التدريب الافتراضي على أنه مجدي ويعطي نتائج مثمرة داخل سوريا في الوقت الراهن بشكل كبير، و36.8% منهم ينظرون على أنه مجدي بشكل متوسط، و13.9% ينظرون على أنه مجدي بشكل ضعيف. نظراً للفوائد المتحققة منه خاصة على الصعيد الاقتصادي، وبنسبة 1.6% ينظرون عكس ما سبق.

- نلاحظ أن، 14.4% من المستجيبين يرون أن التدريب الافتراضي أفضل من التدريب ضمن القاعات، وعلى النظير نرى أن 28.7% من الإجابات كانت عكس ما سبق، والنسبة الأكبر والتي بلغت 56.9% لم يفضلوا التدريب عن بعد عن التدريب ضمن القاعات بشكل مطلق وإنما على حسب نوع التدريب المقدم.
- بالنظر إلى الجدول السابق نرى أن 46.3% من المستجيبين سيستمرون في حضور تدريب افتراضي خلال الفترة القادمة بشكل كبير، وبنسبة قريبة بلغت 40% سيستمرون بشكل متوسط، وبنسبة قليلة 12.4% سيستمرون بشكل قليل، وبنسبة 1.3% فقط لن يستمروا.
- بينت النتائج أن 49.8% لن تستغني تماماً عن التدريب داخل القاعات، بينما بلغت نسبة الذين سيستمرون بشكل تام عن التدريب داخل القاعات 18.2%، وأخيراً بنسبة 32% كانت من نصيب الإجابة "ربما" بعد التعرف على تكرارات ونسب الإجابة على أسئلة الاستبيان والتعليق على ما يحتاج منها إلى تعليق، سيتم دراسة استقلالية العلاقة ما بين استمرارية حضور التدريبات الافتراضية (عن بعد) وما بين تلبية الغاية المرجوة من التدريب عبر جداول التقاطع واستخدام اختبار Chi-Square لاختبار الاستقلالية بالإضافة لمقياس Gamma للاقتزان للمتغيرات المدروسة^{٤٢}. وفيما يلي النتائج التي تم الوصول لها:

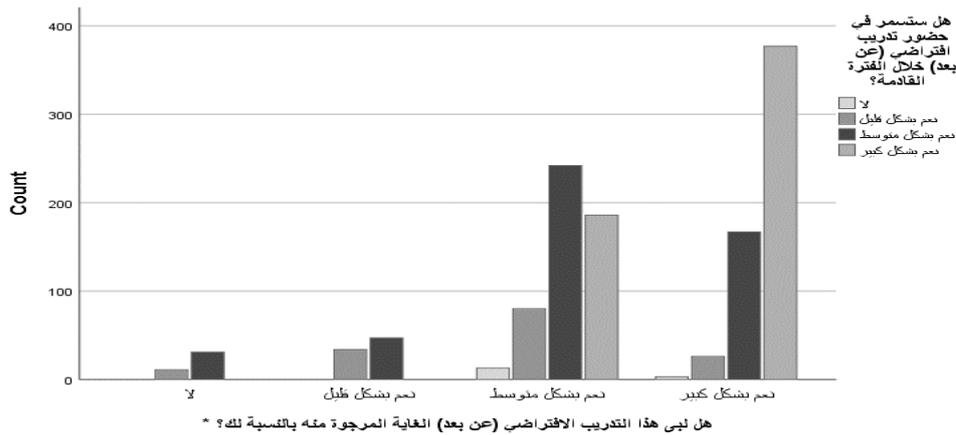
الجدول رقم (٧) يعرض التقاطع بين إجابات أفراد العينة بين السؤالين المدروسين.						
		هل ستستمر في حضور تدريب افتراضي (عن بعد) خلال الفترة القادمة؟				Total
		لا	نعم بشكل قليل	نعم بشكل متوسط	نعم بشكل كبير	
هل لبي هذا التدريب الافتراضي (عن بعد) الغاية المرجوة منه بالنسبة لك؟	لا	0	11	31	0	42
	نعم بشكل قليل	0	34	47	0	81
	نعم بشكل متوسط	13	80	242	186	521
	نعم بشكل كبير	3	26	167	377	573
Total		16	151	487	563	1217

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS

^{٤٢} سعد زغول بشير، دليلك إلى البرنامج الإحصائي SPSS، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، ص 109.

يعرض الجدول السابق تقاطع الإجابات بين السؤالين المدروسين، حيث تمثل الأعمدة إجابات السؤال " هل ستسمر في حضور تدريب افتراضي (عن بعد) خلال الفترة القادمة، وتمثل الأسطر إجابات السؤال " هل لبي هذا التدريب الافتراضي (عن بعد) الغاية المرجوة منه بالنسبة لك". ونلاحظ أن الذين سيستمرون في حضور التدريبات بشكل كبير (٣٧٧ مستجيب) شعروا أن التدريب لبي غايتهم المرجوة بشكل كبير. ويمكن التعبير عن الجدول السابق بالشكل البياني التالي:

الشكل (1) يوضح تقاطعات الإجابات بين استمرارية التدريب ومدى تلبية الغاية المرجوة من التدريب.



المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS

بعد التعرف على تقاطعات الإجابات على السؤالين، سيتم اختبار استقلالية العلاقة بينهما كما تم التوضيح سابقاً، وفيما يلي النتائج التي تم التوصل لها:

الجدول رقم (٨) يعرض نتائج اختبار Chi-Square للاستقلالية ومقياس Gamma للاقتتان بين استمرارية التدريب ومدى تلبية الغاية المرجوة من التدريب			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	263.204	9	0.000
Gamma	0.614	-	0.000
N of Valid Cases	1217		

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS

حيث يتم اختبار فرضية العدم التي تنص على استقلالية الصفوف عن الأعمدة أي استقلالية تلبية التدريب الافتراضي للغاية المرجوة عن الاستمرارية في حضور التدريب خلال الفترة القادمة ضد الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بينهما باستخدام إحصائية Chi-Square وقد كانت قيمة الإحصائية 263.204 وأن قيمة p-value للاختبار تساوي 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 5% تدعونا إلى رفض فرضية العدم أي توجد علاقة لتوجه المستجيبين للتدريبات عن بعد بمدى تلبية تلك التدريبات لغاياتهم وأهدافهم، وبالنظر إلى معامل الاقتران Gamma والذي بلغ 0.614 وهي قيمة جيدة، الأمر الذي يؤكد ما تم ذكره

النتائج:

- بناء على تحليل البيانات تم التوصل إلى النتيجة الرئيسية لبحثنا وهي:
- لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توجه الشباب في سوية نحو التدريب الافتراضي (عن بعد) بناء على تلبية التدريب الافتراضي الذي تم خلال عام 2020 للغاية المرجوة منه.
- وكذلك تم التوصل إلى مجموعة من النتائج بناء على التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة، هي:
- كانت فئة الشباب في المرحلة العمرية بين 18 - 24 سنة وممن هم في المرحلة الجامعية الفئة الأكثر توجهاً نحو التدريب الافتراضي خلال عام 2020.
 - كانت محافظة دمشق ذات النسبة العظمى في عدد المتابعين للتدريبات الافتراضية من أفراد العينة.
 - كانت الصدفة هي العامل الأساسي في تعرف أفراد العينة على وجود تدريب افتراضي عن طريق أحد الإعلانات دون بذل أي جهد.
 - كان الوضع الصحي هو العامل الحاسم في توجه أفراد عينة البحث نحو التدريب الافتراضي خلال عام 2020، يليها والوضع الاقتصادي.
 - كان تجربة التدريب الافتراضي التي شارك بها أفراد عينة البحث خلال عام 2020 مقدمة من قبل جهات خارج سورية في غالبها، مجانية ومسجلة بنسبة كبيرة، إضافة إلى كونها تقنية مرتبطة بالتخصص الدراسي في معظمها.
 - كان الغالب على التقنيات المستخدمة في التدريب الافتراضي منصات التدريب الافتراضية، التطبيقات مثل Zoom, Skype, ... ، إضافة إلى Youtube.
 - أهم المزايا التي وجدها أفراد عينة البحث من خلال تجربة التدريب الافتراضي هي: مرونة الوقت والمكان، التكلفة المنخفضة أو المعدومة، وإمكانية تسجيل التدريب والاحتفاظ به لاسترجاعه لاحقاً.
 - وأهم العوائق كانت: ضعف الانترنت وكان العامل الحاسم، وعدم إمكانية الدفع الإلكتروني للتدريب الافتراضي المأجور.
 - وكذلك كان رأي البحث أن التدريب الافتراضي مجدي في سورية في الوقت الحالي بشكل كبير، إلا أنه ليس أفضل من التدريب التقليدي في بعض التخصصات.

التوصيات:

- بناء على ما تقدم، توصي الباحثة بما يلي:
- الاهتمام بقطاع التدريب الافتراضي (عن بعد) بشكل أكبر من قبل جميع الجهات المعنية بالتدريب داخل سورية، سواء العامة والخاصة منها، والعمل على تلبية احتياجات الشباب منها.
 - تطوير منصات تدريبية افتراضية (عن بعد) سورية شبيهة بالمنصات الدولية والعالمية.
 - تأهيل المدربين ليكونوا مدربين عن بعد لوجود فرق شاسع بين التدريب الافتراضي (عن بعد) والتدريب ضمن القاعة التدريبية.
 - العمل على تطوير التقنيات والأساليب لجعل أي نوع من التدريب متاح افتراضياً قدر الإمكان.

- وأخيراً، العمل بشكل متكامل ومتعاون بين جميع الجهات لتطوير البنية التحتية الالكترونية (كهرباء، انترنت ...). في سورية خدمة للشباب السوري للتغلب على المعوقات التي تواجهه فيما يخص التدريب الافتراضي (عن بعد).

خاتمة: إن التدريب الافتراضي (عن بعد) أصبح ضرورة في الوقت الراهن وليس رفاهية، والشباب السوري بحاجة إلى كامل الدعم وتوفير مختلف التجهيزات والبنية التحتية لجعله مواكباً للثورة التكنولوجية العالمية خاصة في مجال التدريب، وذلك كون الشباب السوري يملك القدرات والمهارات التي تحتاج فقط إلى صقل واهتمام وتوفير المقومات اللازمة.

المراجع: ١ - المراجع العربية:

-أبو النصر؛ مدحت، التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل، 2017، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، ط1.

-أحمد؛ أشرف السعيد، التدريب عن بعد، 2014، مجلة كلية التدريب والتنمية بأكاديمية الشرطة القاهرة العدد 29، جمهورية مصر العربية، وزارة الداخلية.

-الدهشان؛ جمال علي، التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر، 2019، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العملي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة أبها بعنوان (تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال) في الفترة 20-21\3\2019، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد ٢، العدد ٤، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبها، مصر.

-بشير؛ سعد زغول، دليلك إلى البرنامج الإحصائي SPSS، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية.
-تعرف على مميزات التدريب عن بعد، 2021، أكاديمية أي بي إس للتدريب IBS Training Academy، القاهرة، <https://ibsacademy.org/article-13-online-training-features.html>، تم الاطلاع 2021\1\27 الساعة 8:24 مساءً.

-ضو؛ صلاح عبدالسلام، المصراطي؛ سالمة مفتاح، التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، 2020، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول (الافتراضي) بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة (الواقع، التحديات، الانعكاسات) بتاريخ 2020\7\4، جامعة الزاوية، ليبيا.

-هايوود؛ لورانس، التدريب الافتراضي: دليل 2021 لتشغيل جلستك الخاصة من 15 نصيحة وأداة، 2021، AHASLIDES.COM، <https://ahaslides.com/ar/blog/virtual-training-2021-guide>، تم الاطلاع 2021\1\27 الساعة 7:50 مساءً

٢ - المراجع الأجنبية:

-Dhull; Indira, MS. Sakshi, Online Learning, 2017, International Education & Research Journal (IERJ), Volume 3, Issue 8, P P 32-34.

-E-Learning Methodologies: A Guide for Designing and Developing e-learning Courses, 2011, Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.

-Huggett; Cindy, 2020, Measuring Virtual Training – Strategies for Success, Cindy Huggett.com.

-Training Development Guide, Competency-Based Training Methodology: Guidelines For The Development of Online Courses, 2019, Inter