

THE EXTENT TO WHICH THE ONLINE TRAINING IS EFFECTIVE BY USING LIVE STREAMING IN THE GENERAL TRAINING PROGRAMMES FOR THE EMPLOYEES

Abdulsalam Hameed ALRAMADHANI<sup>1</sup>

**Abstract:**

Benefiting from the scientific technology is regarded as the most important features of development and modernization in the field of training. This is due to the recognized services and procedures that make training easier for both; the trainer and the trainees. This study aimed to explore the online training by using live streaming. This is through executing face-to-face training programmes and connecting the training with live streaming in order to identify 1) the advantages, and disadvantages, 2) the extent to which there is a difference between this programme, and the online training in general, and most importantly 3) the suggestions of use in the long-term programmes. In this context, this study employed the qualitative descriptive research methodology with the interview as a data collection tool. This tool served the study in providing a better explanation and understanding of the actual reality of the implemented training programmes. The interview tool was designed to gather feedback from 13 trainees who had several participations in both, the face-to-face and online training. The interviews were conducted on face-to-face mode, either in person or via the advanced technology Microsoft Teams. The results showed the existence of several advantages in this type of trainings. However, there are some disadvantages and challenges which, nevertheless, can be dealt with in terms of reducing its side effects. This is through adopting several procedures such as spreading the culture of live streaming use where both, the trainer and the trainees are ready to embrace this type of training. In addition, recording and saving all materials used in the executed training programmes for future reference and linking them to asynchronous programs too based on a specific mechanism. Most importantly, enabling the trainees of the long-term training programmes to choose the most convenient training mode for them, either via face-to-face or online on the basis of specific controlling principles to maintain easy training with the highest quality ever.

**Key words:** Online Training, Live Streaming, Training Programmes.

Istanbul / Türkiye

p. 607-617

Received: 21/12/2021

Accepted: 14/01/2022

Published: 01/03/2022

This article has been scanned by iThenticat No plagiarism detected

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.16.39>

<sup>1</sup>  Dr. , The Ministry of Education, Sultanate of Oman, [as\\_alamadhani345@hotmail.com](mailto:as_alamadhani345@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-7714-2846>

## مدى فاعلية التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر للبرامج التدريبية العامة للموظفين

عبد السلام بن حمد الرمضاني<sup>2</sup>

## الملخص:

إن الاستفادة من التقنيات العلمية يعد من أهم مميزات التطور والتقدم في مجال التدريب ويقدم خدمات ويسهل الإجراءات لدى المدرب والمتدرب، فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب عن بعد باستخدام أسلوب البث المباشر، وذلك من خلال تنفيذ البرامج التدريبية الحضورية وربطها بالبث المباشر والتعرف على الإيجابيات والسلبيات ومدى الفرق بينه وبين التدريب عن بعد بشكله العام ومقترحات الاستفادة منها في البرامج طويلة المدى. فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي النوعي باستخدام المقابلة كأداة لهذه الدراسة التي تعطي تفسير وفهم أفضل لواقع البرامج المنفذة ويسعى من خلالها لمقابلة الفئة المستهدفة والذي بلغ عددهم 13 مشارك (مدرب) ممن لديه عدد مشاركات في نظام التدريب الحضوري وعن بعد وقد تم مقابلتهم وجها لوجه وباستخدام التكنولوجيا الحديثة Tems. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود العديد من الإيجابيات لهذا النوع من التدريب وفي الوقت نفسه له تحديات وسلبيات من الممكن أن يتم التعامل معها والتقليل من أثارها وذلك من خلال نشر ثقافة استخدام البث المباشر حتى يكون كل من المدرب والمتدرب على استعداد لاستخدام هذا النوع من التدريب، إضافة إلى تسجيل وحفظ كل المواد التدريبية المنفذة لتكون مرجع للبرامج التدريبية وربطها ببرامج غير المتزامنة وفق آلية محددة، كما أنه يتيح للمتدربين في البرامج طويلة المدى أن يختار نوع المشاركة الحضورية أم عن بعد وفق أسس وضوابط محددة لتسهيل العملية والحفاظ على جودة التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بعد، البث المباشر، البرامج التدريبية.

## المقدمة:

إن التطورات التقنية التي تحدث في العالم والتسارع المستمر والمتجدد في هذا المجال يدعم التدريب بشكل خاص والتعليم بشكل عام وتفتح مجال للإبداع والابتكار في توصيل المعارف والمعلومات وتحقيق أهداف العملية التعليمية. فقد أصبحت عملية التدريب تعتمد على مجموعة أنظمة أو طرق تعليمية مختلفة سواء الحضورية بأشكالها وأنواعها أو باستخدام التعليم الإلكتروني والمدمج، البث المباشر، مؤتمرات الفيديو، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو أي نظام آخر، وقد كان لنا في فترة جائحة كورونا (Covid19) تجربة مثيرة للتعامل مع هذه الأنظمة واستكشافها على الرغم من وجود بعضها سابقاً.

إن التدريب والتأهل هو أهم استثمار حالياً في الموارد البشرية والتي تعتبر بكل تأكيد هي الثروة الحقيقية للدول والشعوب، حيث يعد التطور والتغيير هو السمة الأساسية للاستمرار والتقدم ويجب على التدريب أن يكون في قمة هذه النظم التي تتغير وتتطور بشكل يومي لتتنقل هي بدورها العلوم والمعارف بأحدث الطرق وأفضل الاستراتيجيات لتوفير الوقت والجهد وتدمج المادة التدريبية مهما كان مضمونها بأحدث ما توصلت إليه تقنيات العصر وأدواتها.

<sup>2</sup> د. ، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، [as\\_alamadhani345@hotmail.com](mailto:as_alamadhani345@hotmail.com)

إن التدريب باستخدام البث المباشر ومؤتمرات الفيديو والتعليم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن إضافة إلى تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة في دعم مجالات التدريب واخذ الجانب الإيجابي من كل نوع من هذه الأنواع للخروج بمحصلة أفضل على المستوى الفردي والمؤسسي، حيث أن التدريب باستخدام البث المباشر يعد من المميزات التي تسعى لجمع بين ميزتي التنفيذ الحضوري بنسبة 100% مع ربطها بالتدريب عن بعد لإضافة مجموعة من المميزات التي تخدم فئات معينة وتعالج بعض التحديات التي قد لا تتوافق مع ظروف بعض المستهدفين. أن هذه الطرق تعزز التواصل والتعاون بين المتدربين، إضافة لكونها أدوات مناسبة جداً لبعض التطبيقات الحديثة في المجال التقني والثورات الصناعية الحديثة (Razak,2021; Toquero & Alakrash) (Talidong,2020 &).

إن للتدريب الإلكتروني كما جاء في العيسى وال عمران (2021) أهداف متعددة يسعى إلى تحقيقها من خلال النقاط الآتية وهو ما يعد إضافة على أهداف التدريب الحضوري المتعارف:

- رفع جودة العملية التدريبية: أن الاعتماد على التدريب الإلكتروني يؤدي إلى رفع معيارية التدريب وبالتالي زيادة جودته وذلك من خلال استخدام البرامج التطبيقات المعينة والمسهلة لتحقيق أهداف هذه العملية.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز نظراً لانخفاض تكلفتها وبالتالي تصبح أكثر سهولة للاستفادة منها لدى جميع فئات المجتمع.
- إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب الحضوري كنزلاء السجون، ذوي الاحتياجات الخاصة، العاملين في مناطق بعيدة عن الخدمات التدريبية أو أي ظروف أخرى.
- دعم وتعزيز دوافع التعليم إلى الأبد، فالتدريب الإلكتروني يعمل على تطوير وتنمية قدرات المتدربين على المبادرة والاعتماد على الذات في البحث على المعرفة والمهارة.
- تخفيف الضغط الواقع حالياً على مؤسسات التدريب والتعليم الحضوري، والبحث عن ظروف تدريبية مناسبة؛ فالتدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف.
- جعل التدريب أكثر مرونة بدون قيود للزمان والمكان والعدد والمحددات الأخرى.
- الإسهام في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي وذلك من خلال سهولة تنفيذ هذه البرامج عن بعد وانخفاض تكلفتها.
- الاستجابة لمتطلبات الخطط المستقبلية لتنمية وتطوير الموارد البشرية بكافة الطرق والأساليب.

كما أنه هناك مبررات عديدة لاستخدام التدريب الإلكتروني يمكن تلخيصها في أربع نقاط وهي:

1. زيادة عدد المستهدفين من التدريب والراغبين فيه، وهذا يجعل أن عدد المتدربين أكثر بكثير عن السعة الاستيعابية للأماكن المعدة لذلك.
2. الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعارف والمعلومات ومواكبة المستجدات، وكذلك الحاجة إلى إتقان المهارات في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل العامة.
3. التطور في التقنيات وسرعة نقل المعلومات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
4. التباعد الجغرافي بين المتدربين والبحث عن حلول بأقل التكاليف والجهد.

كما تشير بعض الدراسات إلى بعض المواضيع المهمة والمرتبطة بالدراسة الحالية، حيث تشير إلى الدراسات الآتية:

هدفت دراسة العيسى وال عمران (2021) إلى التعرف على متطلبات ومبررات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي المسحي وذلك من خلال تطبيق أدوات الدراسة على عينة بلغ عددها (20)

مدرية و (384) متدربة. فقد أكدت الدراسة إلى أبرز المتطلبات الملازمة للتدريب الإلكتروني وهو التمكن من استخدام تطبيقات الحاسوب والبرامج الداعمة ووجود فريق يقدم الدعم الفني عند الحاجة، وأن من الضروري مواكبة التطورات والتقدم العلمي ومتابعة المدرسين والمدرسين لكل ذلك لتحقيق أهداف هذا النوع من التدريب، وفيما يخص المعوقات كانت المعوقات المالية حاضرة بقوة مع ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية للدولة حتى يكون المدرب والمتدرب قادر على الاستفادة من هذا النظام.

أشارت دراسة النصار (2021) التي هدفت إلى التعرف على آراء المتعلمين في الصف الثاني عشر حول تطبيق وزارة التربية في دولة الكويت استخدام التعليم الإلكتروني عن بعد من المنازل في سبيل استكمال الفصل الدراسي الثاني المتبقي من العام الدراسي 2020/2019، حيث تكونت عينة الدراسة من مجموعتين كانت الأولى (273) متعلم قبل التجربة وبعد بدء التجربة مباشرة (413) متعلم. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود تحديات ومعوقات عامة تتعلق بتوفر الموارد التكنولوجية وسرعة الانترنت داخل المنازل وبالاهتمام؛ إضافة إلى الحاجة إلى التدريب على استخدام النظم الجديدة والتطبيقات حتى يتم تقبلها من قبل المجتمع، كما أكدت الباحثة بضرورة الاصغاء لآراء المتعلمين واختيار أفضل طرق التعلم لديهم ومواكبة التطورات التقنية المتسارعة.

كما أشارت دراسة مرسى (2021) التي هدفت إلى التعرف على مهارات استخدام شبكة مؤتمرات الفيديو عن بعد اللازمة لأخصائي تكنولوجيا التعليم إلى أن مؤتمرات الفيديو تعد ضرورة من ضروريات القرن الحادي والعشرون يجب إكسابها لأخصائي تكنولوجيا التعليم بشكل خاص والمعنيين بالموضوع بشكل عام لمواكبة المستجدات في تطوير التعليم عن بعد، حيث سعت هذه الدراسة إلى إعداد قائمة مهارات استخدام مؤتمرات الفيديو من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت القائمة من (12) مهارة رئيسية واتفقت هذه الدراسة مع أهمية ضرورة تمكن المدرب منها لتحقيق أهداف التدريب باستخدام البث المباشر والتعامل مع التحديات التي قد تطرأ عليها.

#### المشكلة:

إن تجربة التدريب عن بعد التي خاضها العالم بشكل عام والمجتمع العماني بشكل خاص خلال الفترة الماضية نظراً ل جائحة كورونا (Covid19) والجهود التي بذلت من قبل الجميع بكافة فئاتهم سواء المعنيين بالجوانب التعليمية أو المختصين في مجال رفع مستوى البنية التحتية في قطاع الاتصالات والخدمات الأخرى؛ وقد أثبتت المؤشرات أنه تم تحسين خدمات كثيرة خلال فترة قصيرة إضافة إلى البدء في مشوار ثقافة المجتمع بأهمية الجوانب الرقمية والمعلوماتية. أن هذه التجربة جديرة بأن يتم الاستفادة منها وتقييمها وتطويرها حتى يتم الاستمرار في الاستفادة كلاً في مجاله ولا سيم مجال التدريب عن بعد الذي تعمقنا فيه لمدة تناهز السنة والنصف.

إن بداية التعافي - ولله الحمد والشكر على هذا الوضع- جعلت العديد من الجهات المعنية بالتدريب إلى العودة للتدريب الحضوري وجهاً لوجه، وهو يعد طبيعياً نظراً لانتظارهم لعودة الحياة لطبيعتها وممارسة التدريب كما كان في السابق وتجاوز التحديات التي كانت تواجه الجميع في التدريب عن بعد.

تكمن مشكلة الدراسة الحالية في العودة التدريجية إلى استخدام التدريب الحضوري وتجاهل كل مميزات التدريب عن بعد، عليه يمكن أن تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما مدى فاعلية التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر للبرامج التدريبية العامة الحضورية، وإضافة إلى الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هي إيجابيات التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدرسين للبرامج المنفذة حضورياً؟
- ما هي سلبيات التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدرسين للبرامج المنفذة حضورياً؟

- ما هو الفرق بين التدريب عن بعد باستخدامه العام والتدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدربين للبرامج المنفذة حضورياً؟
- هل يمكن الاستفادة من استخدام البث المباشر للبرامج المنفذة حضورياً للبرامج الاستراتيجية طويلة المدى؟

### أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر للبرامج التدريبية العامة المنفذة حضورياً وذلك من خلال النقاط الآتية:
- التعرف على إيجابيات التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدربين للبرامج المنفذة حضورياً.
- التعرف على سلبيات التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدربين للبرامج المنفذة حضورياً.
- دراسة الفرق بين التدريب عن بعد باستخدامه العام والتدريب عن بعد باستخدام البث المباشر من وجهة نظر المدربين للبرامج المنفذة حضورياً ومدى إمكانية الاستفادة من استخدام البث المباشر للبرامج المنفذة حضورياً.

### حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة في الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** أجريت هذه الدراسة على عدد (13) مدرب متخصص في تنفيذ البرامج التدريبية للموظفين بأنظمتها المختلفة.
- **الحدود المكانية:** تم عمل مقابلات معمقة مع المدربين المنفذين للبرامج التدريبية المختلفة، حيث يتم تنفيذ المقابلة حضورياً وجه لوجه وكذلك عن بعد باستخدام برنامج ميكروسوفت تيمز والاستفادة من هذه البرامج حتى في تطبيق أدوات الدراسة.
- **الحدود الزمانية:** تم تنفيذ الدراسة في الثلث الأخير من عام 2021.

### مصطلحات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تعريف بعض المصطلحات إجرائياً بناءً على طبيعة الدراسة.

- **الفاعلية:** مدى تحقيق نتيجة إيجابية مقصودة حسب طبيعة البرنامج المنفذة، وذلك من خلال استفادة الموظفين وقسم التدريب والتأهيل من تنفيذ هذا النوع من التدريب بتغطية عدد أكبر وتوفير التكلفة المالية ومعالجة التحديات الموجودة في كل من التدريب الحضوري والتدريب عن بعد.
- **التدريب باستخدام البث المباشر:** عملية تنفيذ البرامج التدريبية حضورياً في داخل القاعة التدريبية مع ربط شاشة الحاسب المعتمدة للعرض بمنصة ميكروسوفت تيمز ونقل حي لكل الفعاليات والأنشطة المنفذة داخل القاعة التدريبية باستخدام كاميرا متخصصة لمجموعة من المتدربين الموجودين في مواقع أخرى مع إمكانية التفاعل والمشاركة والعمل (مع بعض - عن بعد) في مجموعات خاصة.
- **البرنامج التدريبي للموظفين:** هي كل البرامج التدريبية الإدارية والتخصصية التي يتم استهداف فيها موظفي المؤسسة لهدف رفع مستوى أدائهم وتحفيزهم وتطوير مهاراتهم وأكسابهم معارف ومهارات تتناسب مع مستجدات وطبيعة عملهم.

**منهجية الدراسة:**

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر وذلك من وجهة نظر المدربين ممن قدم العديد من البرامج بأساليب مختلفة. وقد تم اعتماد منهج البث النوعي في هذه الدراسة نظراً لمناسبته لظروف وطبيعة الدراسة من حيث إعطاء فهم متعمق وشامل لهذا النوع من التدريب والحصول على تفسير وفهم أفضل لواقع البرامج المنفذة والمخطط لها في المرحلة القادمة. وقد أشارت دراسة العدساني والعبد اللطيف (2021) أن منهج البحث النوعي يعد من الطرق المناسبة للبحوث التي تسعى لجمع البيانات من أشخاص معينين لارتباطهم بموضوع الدراسة، وتحليل البيانات وتفسيرها، ويهتم هذا النوع من البحوث إلى الإجابة على الأسئلة وليس اختبار صحة فرضية أو تعميم نتائج محددة.

**مجتمع الدراسة:**

استناداً على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد تحدد مجتمع الدراسة بجميع المدربين الذين نفذوا برامج تدريبية في محافظة مسقط بسلطنة عمان خلال العامين الماضيين، حيث تنوعت البرامج خلال الفترة المذكورة بين البرامج الحضورية والبرامج المنفذة عن بعد. وقد تم اختبار عينة قصدية ممن تعامل معهم الباحث وكانت لهم العديد من البرامج التدريبية للموظفين بنظام التدريب الحضورى والتدريب عن بعد، كما اعتمد الباحث على المدربين ممن كان لهم برامج حضورية عديدة وما لا يقل عن تسعة برامج عن بعد حتى تكون آراءهم وانطباعاتهم وتوجهاتهم حول التدريب بشكل عام ناتجة عن تجارب عديدة ومواقف مختلفة. حيث بلغ عدد المدربين (13 مدرب) وقد تم مقابلتهم بشكل مباشر وكذلك تم استخدام طرق أخرى كاجتماع باستخدام التكنولوجيا الحديثة (Teams) والاستفادة من هذه الأدوات المعينة وتفعيلها حتى في تنفيذ أدوات الدراسة.

**أداة الدراسة:**

لقد تم اعتماد المقابلة كأداة لهذه الدراسة، حيث تعد المقابلة كما جاء في الراشدي (2019) بأنها أداة يستخدمها الباحث للحصول على معلومات ومعارف وخبرات ذات علاقة مباشرة بالبحث، ويركز على محتوى أهداف البحث وحلول لمشكلة الدراسة، كما تعطب طابع إنساني واقعي للمشكلات البحثية. وقد تطورت المقابلة مع التغيرات العامة وأصبح لها أشكال مختلفة وسعى الباحث بأن يتم التنوع في هذه الأنواع بين المقابلة المباشرة والمقابلة باستخدام التكنولوجيا الحديثة والتي اعتمد منها الباحث استخدام تطبيق Teams في إجراء بعض المقابلات مع مدربين لم تسمح ظروفهم للمقابلة الشخصية المباشرة.

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة بالاستعانة بالأدبيات السابقة وبناءً على مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، فقد تم إعداد استمارة المقابلة مكونة من تسعة أسئلة أساسية بحيث يتم استكمال الأسئلة الفرعية وفق المناقشات وخبرات وتجارب كل مدرب. وقد قام الباحث بعرض الأداة بصورتها الأولية على بعض الزملاء المختصين لتقديم الملاحظات وتقديم التغذية الراجعة والتأكد من مدى تحقيقها لأهداف الدراسة.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

## السؤال الأول:

طلب الباحث في هذا السؤال من المدربين توضيح وجهة نظرهم حول التدريب باستخدام البث المباشر للبرامج المنفذة حضورياً، وتحديد أبرز إيجابيات هذا النظام.

أظهرت النتائج بأن هناك عدد من الامتيازات لهذا النوع من التدريب والايجابيات التي تميزه عن غيره من الأنواع، وقد أشار أحد المدربين إلى:

" التغلب على تحديات تكييف جداول والتزامات العمل وسهولة تجميع بعض المشاركين المتواجدين في مواقع جغرافية متباعدة عن مقر تنفيذ البرنامج الفعلي".

كما أضاف أحد المدربين نقاط يتميز بها هذا النوع من التدريب دون الأنواع الأخرى الذي يعطيه نوع من الخصوصية، وهو ما اتفق مع عدد من المدربين بعبارات مختلفة تدرج تحت نفس الفكرة، فقد قال:

" تناسب هذه الطريقة بعض الأفراد ممن لديهم ظروف خاصة سواء كانت لحظية بوجودهم في مكان يصعب التواجد في القاعة التدريبية أو لبعض السمات والخصائص الشخصية التي تعيقهم من التعامل مع الجمهور أو التدريب عن بعد لاكتساب مهارات جديدة يسهل عليهم تقديمها أمام الجميع بعد اتقانها".

أكد أغلب المدربين على فائدة هذا النظام الذي يدمج النظامين مع بعضهم البعض في خفض التكاليف المادية للبرامج التدريبية على المؤسسات خصوصاً في الوقت الذي يتطلب سفر بعضهم من ولاية أو محافظة إلى أخرى حسب طبيعة هذا البرنامج والجهة المنظمة له نظراً للتبعات التي تخلفها هذه الإجراءات والتي من الممكن حلها في بعض البرامج بمثل هذه الطريقة، وقد ذكر أحد المدربين:

"أن اعتماد مثل هذا البرنامج للبرامج المركزية سوف يوفر للمؤسسة مبلغ يتجاوز 30% من تكلفته العامة على أقل تقدير وهذه النسبة قابلة للزيادة ما إذا زاد عدد المتدربين الذين يتطلب النظام توفير لهم بدلات وسكن ونقل، وهي في نفس الوقت وبسبب الوضع الاقتصادي العام للموظفين سوف ترفع من دافعيتهم ورغبة بعض الموظفين للتأهيل والتدريب ممن كانوا يتجنبوا بذل مجهود وتكلفة مادية لحضور برامج تدريبية بعيد عن مقر عملهم".

أن هذا النظام يتيح للمدرب تعزيز ومشاركة بعض الخبراء والمختصين في مجالات محددة من خلال إضافتهم عن بعد في أوقات محددة تناسب تسلسل تنفيذ البرنامج وبدون تبعات والتزامات ومجهود من هذه الفئة في أغلب الأوقات، فقد ذكر أحد المدربين بالآتي:

" كنت استعين بمدخلات الأكاديميين في الجامعات والمختلفة من خلال تسجيل مرئي أقوم بعرضه للمتدربين، إلا أنني أفكر حالياً وبعد أن أجرب مثل هذا النظام باستضافهم بشكل مباشر وافتح المجال للمناقشة من قبل المتدربين".

## السؤال الثاني:

طلب الباحث في هذا السؤال من المدربين توضيح وجهة نظرهم حول التدريب باستخدام البث المباشر للبرامج المنفذة حضورياً، وتحديد أبرز سلبيات هذا النظام.

أظهرت نتائج هذا السؤال ومناقشته مع المدربين إضافة إلى آراء بعض المتدربين سواء من قام الباحث بسؤالهم أم من ذكرهم المدربين بحكم تواصلهم مع المتدربين بعد انتهاء البرامج القصصية التي تم تنفيذها من قبل الباحث لقياس فاعلية هذا النوع من

التدريب، حيث أشار أغلبهم إلى أن تركيز المدرب في القاعة الحضورية يكون أكبر مع الحضور المباشر ويفقد التواصل مع المتدربين المتواجدين خلف الشاشة، فقد ذكر أحد المتدربين للمدرب بعد انتهاء البرنامج المنفذ بهذا النظام:

" أن أغلب تفاعلك ونقاشاتك وأسئلتك كانت لهم مع محاولتي بأن أشارككم الحديث والمناقشة إلا أنك ومع تركيزك في الشرح والنقاش تتناسى وجودنا خلف هذه الشاشة"

كما تعد من تحديات وسلبيات هذا النوع من وجهة نظر المدربين ومتربيهم حاجة بعض البرامج لاكتساب مهارات عملية يتقنها المتدرب الموجود في القاعة التدريبية أكثر من زميله في البث المباشر، فقد ذكر أحد مدربي برنامج " فن التأثير بالعرض والإلقاء"، وكذلك هو الحال في البرامج العملية المتخصصة والتي تتطلب اكتساب مهارات عملية أكثر من كونها معارف ومعلومات وحقائق، فقد ذكر أحد المدربين:

" من الصعوبة على المدرب بأن يقيم متدرب في مدى اكتسابه هذا النوع من المهارة، أن تقييم مدرب على مهارة الإلقاء تتطلب وقوف أمام الجمهور فعلياً وفي أرض القاعة وتقييم الوقفة وحركة اليدين والعينين ومستوى الصوت والاستدارة وباقي النقاط المهمة للمدرب أثناء تقييم مدى اكتساب هذه المهارة ودرجة الاتقان لديه، وهذا كله من الصعوبة اختزاله في مقطع مرئي لا يوضح سواء بعض النقاط العامة لهذه المهارة".

أشار بعض المدربين من خلال تواصلهم مع المتدربين إلى أن جاهزية القاعة التدريبية لها دور كبير في وضوح المحتوى سواء من الصوت أو الصورة وباقي العوامل التي تتطلب في العادة تكاليف مادية إضافية لتجهيز مثل هذه القاعات حتى تكون جاهزة للبحث المباشر؛ وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة غلام (2008) والمطيري (2012) بأن ضعف المخصصات المالية يعتبر من أهم المعوقات وكذلك صعوبة تحويل بند مالي إلى بند آخر وتحقيق أهداف تنفيذ البرامج التدريبية بالجودة المطلوبة يعد سبب رئيسي، فقد ذكر أحد المتدربين للمدرب ب:

" لم أتمكن من رؤية ملامح وجهك بوضوح خلال البرنامج على الرغم من وضوح المتدربين وتفاعلهم وحواراتهم، إضافة إلى المحتوى المقدم في البرنامج.."

إضافة إلى التحديات المتعارف عليها في التدريب عن بعد بشكله العام والمتعلق بضعف الشبكة وعدم جاهزية البنية التحتية لمثل هذه الأنظمة إضافة إلى ارتفاع تكلفة خدمات الاتصال بشكلها العام والتي تتفق عليه هذه الدراسة مع العديد من الدراسات كدراسة النصار (2021)، الخوصي والوهبي (2021).

### السؤال الثالث:

طلب الباحث من المدربين في هذا السؤال توضيح الفرق من وجهة نظرهم بين التدريب عن بعد باستخدامه العام والتدريب عن بعد باستخدام البث المباشر بالتحديد.

أشارت نتيجة المقابلات الأولية للمدربين الذين لن يسبق لهم استخدام البث المباشر أو لم يتم التعامل معه بأنه متشابه ولا يوجد فروقات؛ إلا أن اعطائهم التعريف الإجرائي لهذا النوع من التدريب جعلهم يتوصلوا إلى الفهم العام لهذا النوع نظراً لقراءتهم وخبراتهم السابقة. أن من أهم النقاط المشتركة لدى المدربين في توضيح الفرق بين النوعين وخصوصاً لدى المدرب هو وجود التواصل البشري الحسي لدى المدرب مع عدد من المتدربين على أرض الواقع وهو ما يثير لديهم الحماس وإعطاء البرنامج المنفذ الاستعداد الأكبر ويتغلب على بعض تحديات التدريب عن بعد، حيث قال أحدهم:

" أن استعدادي لتقديم البرنامج التدريبي حضورياً في القاعة التدريبية أكثر بكثير وحماسي في التنفيذ بكل تأكيد سوف يكون أكثر وضوح حتى لأولئك الموجودين عن بعد الذي سوف اسعى إلى إشراكهم ودمجهم كأهم موجودين ولهم مكان خاص في القاعة".

كما أوضح كذلك المدربين مقدار الجهد المبذول والتكلفة لتنفيذ هذا النوع من التدريب، حيث أن استخدام البث المباشر سوف يكون أكثر كلفة مقارنة بالتدريب عن بعد العادي وكذلك يتطلب مجهود مضاعف للمدرب في إعداد وتجهيز المادة التدريبية لمناسبتها للفتتين، حيث قال أحدهم:

" يوجد فرق كبير بين أن أعد مادة وأقدمها حضورياً أو عن بعد، كذلك هو الحال عند الأخذ في الحسبان بوجود الفتتين منهم من يشاركوني القاعة ومنهم من ينتظر محتوى عرضه له عن بعد حتى يستطيع أن يتفاعل ويكتسب المهارة والمعرفة المطلوبة..."

أوضح عدد من المدربين بأن هذا النوع من التدريب قد يقلل من تبعات التحديات التقنية التي تحدث للمتدربين أو المدرب وقت تنفيذ البرنامج فعلياً، حيث يستبدلها بالأنشطة الورقة اليدوية المعدة مسبقاً ويتفاعل الحضور في القاعة بدون أن يكون هناك فاقد أو فجوة يستشعر بها المتدربين على أن يتم تعويضهم الفاقد الإلكتروني في جلسة لاحقة بعد أن يتم معالجة المشكلة التقنية.

#### السؤال الرابع:

طلب الباحث في هذا السؤال من المدربين توضيح وجهة نظرهم حول مدى إمكانية الاستفادة من استخدام البث المباشر للبرامج المنفذة حضورياً للبرامج الاستراتيجية طويلة المدى.

أكد المدربين في مقابلاتهم إلى أنه من الممكن أن يتم الاستفادة من هذا البث في البرامج طويلة المدى خصوصاً التي تستمر لمدة 4 إلى 6 أسابيع متقطعة طوال العام، حيث أن بعض هذه الورش تكون نظرية ولا يتطلب حضور الجميع مع إمكانية أن يتم بثها للفئة التي تقع خارج نطاق القاعة التدريبية وبالتالي لا يتبعها مخصصات مالية إضافية مع إمكانية تخيير الموظف لاختيار ما يناسبه في مواضيع معينة حسب خلفياته العلمية والمعرفية.

#### مناقشة النتائج والتوصيات:

أن عملية توفير بيئة تدريبية مناسبة لجميع الفئات هي أحد أهم الاحتياجات التدريبية لجميع الأنظمة التدريبية الحضورية منها والتدريب عن بعد، حيث أنه من الضروري اعتماد قاعة تدريبية مجهزة بكافة الوسائل التقنية والسمعية إضافة إلى كاميرات ثلاثية الأبعاد تقوم بنقل حيثيات القاعة وأنشطتها لكل المتدربين عن بعد حتى يتم تحقيق أهداف هذا النوع بدون وجود فاقد تدريبي بين من هم في القاعة التدريبية ومن هم متابعين عن بعد؛ حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة المطيري (2012) ودراسة النصار (2021) إلى أن التدريب عن بعد يحتاج إلى دعم مالي في البداية حتى يستطيع تحقيق أهدافه بشكل أفضل في المرحلة التالية.

أن عملية إعداد المادة التدريبية الخاصة بالبرنامج التدريبي المنفذ حضورياً باستخدام البث المباشر ينبغي أن يمر بمراحل؛ حيث يتم فيه إعطاء الحضور الفعلي في القاعة التدريبية جزء من هذا الاهتمام والمحتوى والتجهيز ويكون نصيب المتدرب الآخر الذي يتلقى المادة إلكترونياً عن بعد بطريقة وأدوات تناسب هذا النظام مع ضرورة أن يكون لهم تعامل خاص يضمن تعويضهم لأي فقد للمادة التدريبية سواء كانت معارف أو مهارات قدر الإمكان.

أن البرامج التدريبية التي خضع لها أغلب المدربين خلال العام الماضي لضمان قدرتهم لمواكبة التطورات والتغيرات التقنية التي جعلتهم قادرين و متمكنين من التدريب عن بعد هي نفسها التي ينبغي التركيز عليها المرحلة القادمة وتأهيل المدربين على التدريب

المدمج أو باستخدام البث المباشر إلى أن يتم التمكن منه وتنفيذ برامجهم باستخدامه والاستفادة من مميزاتهِ والتغلب على تحديات الأنظمة الأخرى من خلاله؛ فقد أكد الدراسات إلى حاجة أي نظام جديد إلى وقت ومجهود لتغيير الثقافة السابقة والتمكين للأنظمة الجديدة كما أكدت دراسة حسين وعبدالغني (2014).

أن اعتماد هذا النوع من التدريب سوف يضيف نقاط قوة لجميع البرامج المنفذة لعدة اعتبارات حتى لو لم يتم استهداف المتدربين بشكل مباشر لهذا النوع، حيث أن اعتماد البث المباشر لكل البرامج المعتمدة في خطة الإنماء المهني للموظفين سوف يتيح للجهة المعنية بالتدريب تسجيل كافة البرامج المنفذة في هذه الوحدة وسهولة الرجوع إليها من قبل أي موظف في أي وقت يشاء خصوصاً ما إذا كان لدى هذه الوحدة موقع أو أيقونة خاصة في موقعهم لحفظ مثل هذا النوع من البرامج، إضافة إلى المميزات الأخرى التي قد يكون حل لأي موظف يتعذر عليه السفر أو الوصول إلى القاعة التدريبية في يوم معين من أيام التدريب ولأي ظرف كان بحيث يتابع ويشترك عن بعد لمدة يوم واحد أو عدة أيام حسب نوع السبب مع عدم إخلال بنظام حضور البرنامج وفق الجدول الزمني المعد سلفاً لهذا البرنامج.

### التوصيات:

1. تنفيذ برامج تدريبية للمدربين والمتدربين بهدف تقبل هذه الأنظمة التدريبية واعتمادها ضمن خطة الإنماء المهني للموظفين.
2. اعتماد أيقونة التدريب الإلكتروني في كل المؤسسات يعني بإرفاق التسجيل المباشر لكافة البرامج المنفذة حضورياً، بحيث يكون مرجع لجميع الموظفين للتدريب غير المتزامن حسب ظروف كل موظف ويسهم في تطوير أداء الموظف وتقديره للأداء الوظيفي.
3. إعطاء الموظف مساحة لاختيار أفضل الأنظمة لحضور البرامج المدججة وفق ضوابط واشتراطات محددة بما لا يخل باكتساب الموظف
4. المعارف والمهارات المقررة.

### الخلاصة:

هدفت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس؛ ما مدى فاعلية التدريب عن بعد باستخدام البث المباشر للبرامج التدريبية العامة المنفذة حضورياً، وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التي كانت لوجهات نظر المدربين وتحليل إجاباتهم إشارة إلى أن هذا النوع من التدريب الذي يسعى إلى دمج إيجابيات كل من التدريب الحضوري والتدريب عن بعد والبحث عن حلول عملية للتحديات التي ظهرت سابقاً وسوف تظهر لاحقاً، والتي سوف تسهم بكل تأكيد في تحسين العمل في المؤسسات المعنية بالتدريب وترفع من كفاءة وجودة هذه المؤسسات سواء كانت حكومية أو خاصة، حيث يرى الباحث ويأمل من هذه الدراسة حسب ما أكدت عليه نتائجها وتوصياتها إلى اعتماد هذا النوع من التدريب في أغلب البرامج سواء للاستفادة المباشرة أم غير المباشرة والتي بكل تأكيد سوف يكون لها بالغ الأثر مع الوقت وتسهم في تقليل التكلفة المالية وزيادة عدد المستفيدين ورفع الكفاءة من خلال سهولة الرجوع للمادة في أي وقت إضافة إلى الفوائد الأخرى يصعب حصرها ك: مراعاة الظروف الاقتصادية للمتدرب، السلامة المرورية، التشجيع لرفع مستوى الخدمات العامة في أسرع وقت،،،، إلخ.

## المراجع:

- الراشدي، غازي عيزان (2019). المقابلات في البحوث النوعية. الكويت: دار حنين للنشر والتوزيع.
- العديسي، هبة خالد؛ العبد اللطيف، أحلام محمد (2021). العوامل المؤثرة على الاستخدام الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لمواقع التواصل الاجتماعي: منهج نوعي. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، 23(1): 49-58.
- العيسى، غزيل؛ العمران، أفنان (2021). التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد": مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات. المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 41(2)، 374-355.
- مرسى، أحمد بسطاوي (2021). مهارات استخدام شبكة مؤتمرات الفيديو عن بعد اللازمة لأخصائي تكنولوجيا التعليم. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، 6(1)، 325-305.
- النصار، حسين غضبان (2021). معوقات استخدام التعليم الإلكتروني عبر منصة مايكروسوفت تيمز للصف الثاني عشر للعام الدراسي 2020-2021 خلال جائحة كورونا (Covid-19) - الكويت. المؤتمر الدولي الافتراضي للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول. الرياض: إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث: 428-410.
- Alakrash, H. M., & Razak, N. A. (2021). Education and the fourth industrial revolution: Lessons from COVID-19. *Computers, Materials and Continua*, 70(1), 951-962. <https://doi.org/10.32604/cmc.2022.014288>
- Toquero, C., & Talidong, K. (2020). Webinar Technology: Developing Teacher Training Programs for Emergency Remote Teaching amid COVID-19. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 11(3), 200-203. <https://doi.org/10.30476/ijvlms.2020.86889.1044>.