



الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

قطاع التدريب

مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين ومقارنته

بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

عبر برنامج تيمز

الباحث / سعود عبدالعزيز السنعوسي

مدرب متخصص (ب)

معهد التدريب الإنشائي

الباحث / يوسف جاسم الضبيب

مدرب متخصص (ب)

معهد التدريب الإنشائي

نوفمبر ٢٠٢٣ م

أولاً : ملخص الدراسة الميدانية :

[١] مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين ومقارنته بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني عبر برنامج تميز.

[٢] أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى المدربين في تعريفهم بأهمية التدريب المزدوج الهجين والعمل على انتباهه كوسيلة عوضاً عن التدريب التقليدي، والتعرف على نواحي القصور والضعف في التدريب المزدوج الهجين لتجنبها عند وضع آليات التدريب وتساعد في تطوير العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

كما ترجع أهمية الدراسة إلى المتدربين في تعريفهم بأهمية التدريب المزدوج الهجين في أدائهم التدريبي وتقنيها بفاعلية تصب في مصلحتهم كمُتدربين، وحثهم على تطوير أدائهم وتحصيلهم الدراسي من خلال التدريب المزدوج الهجين الذي يُسهم في تخطي السلبيات بالتدريب التقليدي.

[٣] أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين، والكشف عن العلاقة بين الاختبارات الورقية والاختبارات الإلكترونية والنسيج المزدوج الناتج عنها، والتعرف على مزايا وتأثير هذا النهج الهجين على العملية التدريبية، والكشف عن طرق تحسين العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

[٤] تساؤلات الدراسة

- أ- ما مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين ؟
- ب- ما العلاقة بين الاختبارات الورقية والاختبارات الإلكترونية والنسيج المزدوج الناتج عنها؟
- ج- ما مزايا وتأثير هذا النهج الهجين على العملية التدريبية ؟
- د- ما طرق تحسين العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ؟

[٥] عينة الدراسة :

تمثلت حدود الدراسة في (١١٣) فرد منهم (٦١) متدرب، و(٥٢) متدربة.

[٦] الحدود الزمنية :

في العام التدريبي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

[٧] الحدود المكانية للدراسة :

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

[٨] أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، وتم الانتهاء إلى إعداد الاستبانة، وقد قام الباحثان بتحديد المحاور الرئيسية للاستبانة، ثم قاما بوضع عبارات لكل محور،

وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٩) فقرة موزعة على (٥) محاور، وهي كالتالي : (استمرار التدريب الهجين - أنشطة التدريب الهجين - خدمات التدريب الهجين - تقييم التدريب الهجين - الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني).

[٩] نتائج الدراسة :

يُعد إرسال واستلام الأنشطة التدريبية أسهل وأيسر في النظام الهجين، وتُتيح الهيئة دورات تدريبية توضح آلية استخدام نظام التدريب الهجين للمتدربين لتطوير العملية التدريبية، ويُعد المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين مناسب مع أسلوب العرض، وهناك صعوبة لدى المُدرِّبين في إضافة الأنشطة التدريبية على النظام الهجين، وقلة التواصل التفاعلي بين المُدرِّب والمتدرب خلال الأنشطة التدريبية، وقلة الخطط التدريبية من الهيئة التي تهدف إلى استمرارية التدريب الهجين وتطويره، وقلة المهام التي يُكلف بها المُتدربين في نظم التدريب الهجين، وقلة مراجعة المُدرِّب لأداء المهام والوظائف مع المُتدربين، وقلة إسهام التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد في التنقل إلى أماكن التدريب من وجهة نظر عينة الدراسة، ويُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية التدريب في أي زمان ومكان.

[١٠] التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الدراسة ببعض المقترحات التالية منها : تعريف المُتدربين بأهمية استخدام التدريب الهجين عن التعلم الإلكتروني كبديل عن نظام التعلم التقليدي، وتعريف المُتدربين بفوائد التدريب الهجين من إرسال واستلام الأنشطة التدريبية بكل سهولة ويسر في النظام الهجين، وإتاحة الهيئة دورات تدريبية لتوضيح آلية استخدام نظام التدريب الهجين للمتدربين لتطوير العملية التدريبية بالهيئة، وإعداد المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين والذي يتناسب مع أسلوب العرض، وإيفاد المُدرِّبين في دورات تدريبية تُساعدهم على تحسين الأنشطة التدريبية على النظام الهجين، وتكليف المُتدربين بالمهام التدريبية في نظم التدريب الهجين لتفعيل العملية التدريبية، ونشر ثقافة التدريب الهجين في المؤسسات التعليمية وذلك لما يتيح من مرونة في العملية التدريبية.

الفهرس

أولاً : ملخص الدراسة الميدانية :	٢
١] مشكلة الدراسة	٢
٢] أهمية الدراسة	٢
٣] أهداف الدراسة	٢
٤] تساؤلات الدراسة	٢
٥] عينة الدراسة :	٢
٦] الحدود الزمنية :	٢
٧] الحدود المكانية للدراسة :	٢
٨] أداة الدراسة	٢
٩] نتائج الدراسة :	٣
١٠] التوصيات :	٣
ثانياً : المقدمة	٧
ثالثاً : أهمية الدراسة	٧
رابعاً : أهداف الدراسة	٨
خامساً : تساؤلات الدراسة	٨
سادساً : الدراسات السابقة	٨
سابعاً : مصطلحات الدراسة	١٠
ثامناً : الإطار النظري	١١
١. التدريب المزدوج الهجين :	١١
١.١ الفرق بين التدريب المختلط و التدريب المُدمج ؟	١١
١.٢ التدريب الهجين مقابل التدريب المدمج :	١٢
١.٣ فوائد التدريب المزدوج الهجين :	١٢
١.٤ فوائد تتضمنها أساليب التدريب الهجين :	١٢
٢. المعوقات التي تواجه التدريب المزدوج الهجين :	١٣
٢.١ البنية التحتية التكنولوجية :	١٣
٢.٢ تصميم الدورة :	١٣
٣. التدريب الهجين والمختلط مع الأزمات :	١٤
٤. التدريب التقليدي :	١٤
٤.١ أساليب التدريب التقليدية :	١٤
٤.٢ أكثر طرق التدريب التقليدية فعالية :	١٦

٤.٣	ساليب طرق التدريب التقليدية :	١٦
٤.٤	إيجابيات طرق التدريب التقليدية :	١٧
٥	التدريب الإلكتروني :	١٧
٥.١	ما هو التدريب الإلكتروني ؟	١٧
٦	المعالجة الإحصائية	٢١
٦.١	أسلوب جمع البيانات	٢١
٦.٢	حجم العينة :	٢١
٦.٣	الحدود الزمنية :	٢١
٦.٤	الحدود المكانية للدراسة :	٢١
٦.٥	إعداد الاستبانة وتطبيقها :	٢٢
٤٣	مناقشة النتائج :	٤٣
٤٣	التوصيات :	٤٣
٤٥	المراجع	٤٥

فهرس الجداول

جدول (١) توزيع الاستبانة	٢٢
جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس والنسبة المئوية له	٢٢
جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول	٢٤
جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني	٢٥
جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث	٢٥
جدول (٦) صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع	٢٦
جدول (٧) صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس	٢٦
جدول (٨) معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبانة	٢٧
جدول (٩) الصدق التمييزي للاستبانة بين أفراد العينة في محاور الاستبانة	٢٨
جدول (١٠) معامل (كروناخ ألفا) كمؤشر للثبات لكل من محاور الاستبانة والاستبانة ككل	٢٩
جدول (١١) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المحور الأول (استمرار التدريب الهجين)	٣٠
جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المحور الثاني : أنشطة التدريب الهجين	٣٢
جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المحور الثالث : خدمات التدريب الهجين	٣٤
جدول (١٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المحور الرابع : تقييم التدريب الهجين	٣٦
جدول (١٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المحور الخامس (الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني)	٣٨
جدول (١٦) المتوسطات الحسابية للمحاور بشكل عام	٤٠
جدول (١٧) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير الجنس	٤٠
جدول (١٨) تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات محاور الاستبانة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس	٤١

ثانياً : المقدمة

في ضوء ما يواجهه العالم من تسارع لتحسين العملية التدريبية، تعتمد العديد من المؤسسات التدريبية إلى التحول نحو أنظمة التدريب الأكثر فاعلية لتحسين العملية التدريبية، حيث ظلت نظم التدريب التقليدية مقيدة للعديد من العقود، إلا أن العديد من التحديات أفرزت عدم فاعليتها في العديد من الأوقات.

لذا اتجهت بعض المؤسسات التدريبية للاعتماد على التدريب الإلكتروني، والذي لم يفي بالغرض وأظهر فجوة تدريبية في الاعتماد عليه والاستغناء عن التدريب التقليدي. (أحمد، ١٩٩٧ : ٣٩)

ومع تنوع المناهج وتعددتها في ظل الحداثة التدريبية توجب على المؤسسات التعليمية اللجوء إلى تطوير أساليبها التدريبية وذلك لمواكبة العملية التدريبية في العالم الحديث (جامل، ٢٠٠٢ : ٤٣)، وأصبحت العملية التدريبية التقليدية لا تفي بالغرض من تحسين التدريب وذلك لما فرضته الحداثة من برمجيات متطورة يجب الاستفادة منها في العملية التدريبية. (القالا ؛ عيسى ، ١٩٧٤ : ١٨)

وحاولت بعض المؤسسات التدريبية في الخروج من هذا المأزق التدريبي في الاعتماد على نظام التدريب المختلط الذي يجمع بين نظامي التدريب التقليدي، ونظام التدريب الإلكتروني، والتدريب المختلط يجمع بين قوة تقديم التدريب النظري والعملي في أماكن التدريب. (غاريسون، ٢٠٠٧ : ٦٥)

وبرز التدريب الهجين في المؤسسات التعليمية في ظل جائحة كورونا حيث تم التوجه لكثير من الدول وخاصة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال الإنترنت ، وأدى هذا التوجه إلى ظهور الحاجة لرفع مستوى المؤهلات التقنية والبشرية لها دور في رفع وتطوير العملية التدريبية. (صافي ، ٢٠٢٠ : ٣٥)

وكان لزاماً على المؤسسات التدريبية التنوع بين الأساليب التقليدية والإلكترونية في العملية التدريبية (سعادة ؛ السرطاوي، ٢٠٠٣ : ١٣)، وذلك لتفادي الأزمات التي تواجه العملية التدريبية مثل أزمة (كوفيد - ١٩) التي أثرت بشكل كبير على العملية التدريبية.

وفي ضوء مساعي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت نحو تطوير العملية التدريبية والارتقاء بمستوى المتدربين يُحاول الباحثان التعرف على آراء عينة من المتدربين نحو فاعلية التدريب المزدوج الهجين ومقارنته بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني عبر برنامج تميز.

ثالثاً : أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى :

١. المتدربين :

- ١.١. تعريف المديرين بأهمية التدريب المزدوج الهجين والعمل على انتباهه كوسيلة عوضاً عن التدريب التقليدي.
- ١.٢. التعرف على نواحي القصور والضعف في التدريب المزدوج الهجين لتجنبها عند وضع آليات التدريب وتساعد في تطوير العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

٢. المتدربين :

- ٢.١ تعريفهم بأهمية التدريب المزدوج الهجين في أدائهم التدريبي وتقييمها بفاعلية تصب في مصلحتهم كمتدربين.
- ٢.٢ حثهم على تطوير أدائهم وتحصيلهم الدراسي من خلال التدريب المزدوج الهجين الذي يُسهم في تخطي السلبيات بالتدريب التقليدي.

رابعاً : أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى :

- ١- التعرف على مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين.
- ٢- الكشف عن العلاقة بين الاختبارات الورقية والاختبارات الإلكترونية والنسيج المزدوج الناتج عنها.
- ٣- التعرف على مزايا وتأثير هذا النهج الهجين على العملية التدريبية.
- ٤- الكشف عن طرق تحسين العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

خامساً : تساؤلات الدراسة

- ١- ما مدى فاعلية التدريب المزدوج الهجين ؟
- ٢- ما العلاقة بين الاختبارات الورقية والاختبارات الإلكترونية والنسيج المزدوج الناتج عنها؟
- ٣- ما مزايا وتأثير هذا النهج الهجين على العملية التدريبية ؟
- ٤- ما طرق تحسين العملية التدريبية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ؟

سادساً : الدراسات السابقة

تحاول الدراسة عرض الدراسات السابقة التي تناولت مُتغيرات الدراسة على النحو التالي:

هدفت دراسة (الحجيلان، ٢٠٢٣) تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني بين الواقع ومعايير الجودة خلال أزمة (كوفيد - ١٩) إلى جانب مدى قبول المتدربين لها، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال استخدام اداتين : (استبانة تم توزيعها على (٢٦٤) مُتدرب، وبطاقة الملاحظة لتقييم (١٥) دورة تدريبية، وتوصلت نتائج الدراسة أن البرامج التدريبية المُقدمة خلال كوفيد - ١٩ لم تُراعي تطبيق المعايير التنظيمية والتنفيذية والتقييمية، وربما يُعزى ذلك إلى العديد من المشكلات والتحديات التي واجهت العملية التدريبية، هذا بالإضافة إلى ضعف الدعم الفني، وقلة التقييم المُستمر، وضعف تصميم البرامج المُقدمة مما انعكس على مدى قبول المتدربين للتدريب الإلكتروني حسب الخبرات الوظيفية والجنسية، وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة تطبيق معايير مُحددة للتدريب الإلكتروني لدعم جميع المؤسسات التعليمية في تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

وهدف دراسة (الحاشني، وحامد، ٢٠٢٣) التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني بسلطنة عُمان من وجهة نظر المديرين في سلطنة عُمان من المديرين ومساعدتهم وإخصائيي التدريب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ،

وكانت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة والتي تكونت من (٣٦) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، وبعد التحقق من الصدق والثبات، تم تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، التي تمثلت في (١٧٤) من المدربين ومساعدتهم وخصائيي التدريب بمراكز التدريب والإتقان المهني بسلطنة عُمان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن من أكبر درجات معوقات تطبيق التدريب بمراكز التدريب والإتقان المهني كانت مُتعلقة بالجانب المالي والفني من وجهة نظر عينة الدراسة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتقان المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع الجهات المعنية للاتصالات بإصلاح المشكلات الفنية لشبكة الإنترنت في مراكز التدريب والعمل على زيادة سرعة الشبكة، وتخصيص ميزانية كافية لمراكز التدريب لتمكينها من توفير الأدوات والمستلزمات المتعلقة بتوظيف التدريب الإلكتروني.

وحاولت دراسة (حسن، ٢٠٢٣) تحديد أثر التفاعل بين نمط الإبحار الحر في بيئات التدريب الإلكترونية والأسلوب المعرفي من تحمل الغموض/ وعدم تحمله في تنمية مهارات التدريب الفعال والانخراط في التعلم لدى الطلاب المعلمين في كلية التربية بجامعة الوادي الجديد، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٠) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الثالثة بشعبة بيولوجي بكلية التربية، وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين تجريبيتين كل مجموعة تتكون من (٣٠) طالب اشتملت المجموعة الأولى على طلاب ذوي الأسلوب المعرفي (تحمل الغموض) يدرسون بنمط الإبحار الحر، والمجموعة الثانية طلاب ذوي الأسلوب المعرفي (تحمل الغموض) يدرسون بنمط الإبحار، وتم التدريس عبر بيئة تدريب إلكتروني، وتم تطبيق المقاييس الخاصة بالأسلوب المعرفي أولاً ثم تم تقسيمهم إلى مجموعتين بناءً على نتيجة مقياس الأسلوب المعرفي إلى مجموعة تحمل الغموض حر والمجموعة الأخرى نمط الإبحار الحر مع الأسلوب المعرفي عند تحمل الغموض، وتوصلت النتائج تفوق المجموعة الأولى في الاختبار المعرفي وبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات التدريس الفعال، وكذلك مقياس الانخراط في التعلم.

وتناولت دراسة (شعبان، ٢٠٢٣) البحث في منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات بالوطن العربي التي تقدم دورات تدريبية إلكترونية في مجالات المكتبات وتكنولوجيا المعلومات والأرشيف، وتقييم الخدمة المقدمة للمهنيين، والوقوف على المزايا والعيوب، ودراسة المتطلبات (البشرية، والتقنية، والمادية، والأكاديمية) في منصات التدريب عن بُعد وطرق الدعاية والإعلان الخاصة بكل منها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة أن من أفضل الإجراءات والمعايير الموصى بها لتنفيذ وعقد الدورات الإلكترونية ودور المنصات التدريبية حيث لم تلقى الاهتمام المطلوب، كما كشفت عن بعض نواحي القصور في تقديم الدورات التدريبية الإلكترونية المجانية من قبل المدربين والمتدربين في منصات التدريب، هذا بالإضافة إلى غياب الشق الإعلامي والأكاديمي الموجه لعقد الدورات التدريبية الإلكترونية، وأوصت الدراسة بضرورة تحديد بعض المعايير لتطوير التدريب الإلكتروني عبر منصات التدريب عن بُعد.

وهدف دراسة (عامر، ٢٠٢٣) محاولة تحديد أثر التدريب الإلكتروني التشاركي لإكساب مُعلمي المواد الأساسية بعض المهارات في إدارة الفصول الافتراضية من خلال توظيف تطبيقات **Microsoft office 365**، ولتحقيق هذا الهدف قامت الدراسة باستخدام استراتيجية التدريب التشاركي، وطبقت بنود قائمة المهارات التي تحقق اكتساب أفراد عينة البحث لمهارات إدارة الفصول الافتراضية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي للمجموعة التجريبية، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٠) معلم ومعلمة من

معلمي المواد الأساسية، وكانت أدوات القياس اختبار تحصيلي لقياس الجوانب المعرفية قبل وبعد إتمام التجربة، وبطاقة تقييم، واستخدمت الدراسة استراتيجية التدريب الإلكتروني التشاركي التي اشتملت الأهداف والمحتوى والمهام التشاركية والتقييم لإكساب مهارات إدارة الفصول الافتراضية من خلال توظيف تطبيقات ميكروسوفت أوفيس ٣٦٥ وفقاً لنموذج ADDIE التعليمي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعة البحث في القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح القياس البعدي، مما يعني ارتفاع مستوى تحصيل عينة الدراسة من المتدربين داخل المجموعات التدريبية بعد اجتيازهم التدريب الإلكتروني التشاركي، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط أداء المدرسين لمهارات إدارة الفصول الافتراضية ودرجة الانتقان في استراتيجية التدريب الإلكتروني التشاركي.

وحاولت دراسة (عبدالعاطي، ٢٠٢٣) التعرف على معدلات توظيف طلاب الإعلام التربوي في استخدام التطبيقات الذكية في التعليم والتدريب، وأسباب توظيفهم لها، ورصد أهم هذه التطبيقات والمنصات استخداماً من قبل طلاب الاعلام التربوي في التعليم والتدريب، وكيفية استفادة الطلاب من هذه التطبيقات، وأهم مجالات التوظيف والمنصات التعليمية في عمليتي التدريب والتعلم، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٠٠) مبحوث من طلاب وطالبات الفرقة الثالثة والرابعة بأقسام الاعلام التربوي بجامعة المنصورة وجامعة القاهرة، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب وطالبات الاعلام التربوي من حيث متغير المدينة، ومدى توظيفهم للهواتف الذكية والمنصات التعليمية في عمليتي التعليم والتدريب، وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في توظيفهم لتطبيقات الهواتف الذكية والمنصات التعليمية لصالح الإناث.

سابعاً : مصطلحات الدراسة

١. التدريب المزدوج الهجين :

يُعرف التدريب المزدوج الهجين على المزج بين نظام التعلم وحمًا لوجه، والتعلم عبر الإنترنت، وجرى اعتماده على نطاق واسع عبر التعليم الجامعي مع إشارة بعض العلماء في الخارج إلى أنه "النموذج التقليدي الجديد للتعليم" أو "الوضع الطبيعي الجديد للتعليم". (المنصوري، ٢٠٢١ : ٨)

٢. التدريب التقليدي :

يُعرف التدريب التقليدي بأنه مجموعة من الأساليب التي يُمكن من خلالها تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات في مجال معين ، وما يُسهم في زيادة كفاءتهم وفعاليتهم التدريبية. (صالح، ٢٠١٨ : ٣٨٤)

٣. التدريب الإلكتروني :

يُعرف التدريب الإلكتروني بأنه : "تدريب يتم من خلال الإنترنت بشكل مُتزامن أو غير مُتزامن، ويُمكن المُتدرب من استقبال المعرفة بهدف تطوير مهاراته التدريبية". (الحجيلان ، ٢٠٢٣ : ٣٢٥)

ثامناً : الإطار النظري

١. التدريب المزدوج الهجين :

يُعد التدريب المزدوج الهجين نموذجاً تعليمياً يحضر فيه بعض المُدرِّبين محاضرة أو ندوة شخصية كالمُعْتاد، بينما ينضم آخرون فعلياً من المنزل، لذلك يقوم المُتدربون بتعليم المُتدربين عن بُعد وشخصياً في نفس الوقت باستخدام أدوات مثل Zoom أو Teams ، جنباً إلى جنب مع مجموعة كاملة من الأدوات الرقمية، وقد يعمل المدرسون أيضاً عن بُعد لتقديم جلسات للمُتدربين في الفصل الدراسي وعبر الإنترنت.

(Ruser, 2023 : 233)

ويحدث التدريب الهجين عندما يتم الجمع بين التدريب التقليدي وحملاً لوجه مع مناهج التدريب خارج الإنترنت أو عن بُعد، مثل التدريب التجريبي وتقديم الدورات عن بُعد. الهدف هو استخدام التركيبة الصحيحة من استراتيجيات التدريب لتدريس المحتوى بكفاءة مع الاستمرار في تلبية احتياجات التدريب للمُتدربين. تهدف استراتيجيات التدريب الإضافية إلى تكملته التدريب التقليدي وحملاً لوجه بدلاً من استبداله. إذا كان الفصل يجتمع يومين في الأسبوع ، على سبيل المثال ، يمكن لمدرِّب التدريب المختلط تحديد يوم واحد لإلقاء محاضرة في

الفصل والآخر لمعمل عملي أو مهمة عبر الإنترنت. (Baig, et al., 2023 : 144)

وفيما يلي بعض الأمثلة على أدوات التدريب المختلط:

- أ- مؤتمرات الفيديو.
- ب- أنظمة إدارة التدريب.
- ج- المهام عبر الإنترنت.
- د- لوحات المناقشة على الإنترنت.
- هـ- تدريب بالفيديو مسجلاً مسبقاً.

١.١ الفرق بين التدريب المختلط و التدريب المُدمج ؟

يجمع التدريب المُدمج بين التدريب دون اتصال بالإنترنت والتدريب عبر الإنترنت. يستخدم التدريب المُدمج على عكس التدريب المختلط ، التدريب عبر الإنترنت لتكملة التدريبات المباشرة وحملاً لوجه بدلاً من استبدالها. في التدريب المُدمج، يشارك المُتدربون عبر الإنترنت لإكمال المهام وطرح الأسئلة والتواصل مع المُتدربين الآخرين والتواصل عن بُعد مع معلمهم. باستخدام المثال أعلاه ، يمكن لمدرِّب التدريب المُدمج جدولة التدريب وحملاً لوجه في كلا اليومين وتفويض المُتدربين لكتابة منشور منتدى عبر الإنترنت خارج وقت الفصل الدراسي.

(Marrero, et al., 2023 : 342)

١.٢. التدريب الهجين مقابل التدريب المدمج :

غالبًا ما يتم استخدام التدريب المختلط والمختلط بالتبادل ، إلا أن هناك فرقًا بين الاثنين. يركز التدريب المدمج في المقام الأول على الجمع بين التدريب عن بعد والتدريب القياسي ، بينما يركز التدريب المختلط على استخدام أي منهجية تعليمية متاحة لتعليم المادة بشكل أفضل ، سواء عبر الإنترنت أو دون اتصال بالإنترنت. والتدريب المدمج يؤكد على مزيج متساوٍ من التدريب عن بعد والتدريب التقليدي ، بينما يؤكد التدريب المختلط على التدريب عبر الإنترنت أو التدريب غير التقليدي. (Fontdevila, et al., 2023 : 178)

١.٣. فوائد التدريب المزدوج الهجين :

على الرغم من اختلاف التدريب المختلط والهجين اختلافًا طفيفًا ، يستخدم كلاهما مزيجًا من التدريب الشخصي والتدريب عبر الإنترنت لتلبية متطلبات المتدربين المشغولين. وفرصة تخصيص التدريبات لتلبية الاحتياجات الفردية لكل متدرب هي قوة تنسيقات التدريب، ويمكن أن تكون نماذج التدريب الهجين والمختلط مناسبة بشكل خاص للبالغين الذين يختارون العودة إلى الكلية لإكمال شهادتهم.

١.٤. فوائد تتضمنها أساليب التدريب الهجين :

تتلخص فوائد التدريب الهجين في التالي : (Wiemann, 2021 : 334)

١.٤.١. يحصل المتدربين على مُتعة التدريب عبر الإنترنت جنبًا إلى جنب مع انتظام الجلسات داخل الفصل خاصة بالنسبة للمتدربين العاملين، تمكنهم تنسيقات التدريب هذه من الدراسة بسرعتهم الخاصة ، على الأقل إلى حد ما. يمكن مناقشة الموضوعات الأكثر تعقيدًا أو العملية في بيئة الفصل الدراسي التقليدية ، بينما يمكن تشجيع الموضوعات الأخرى رقميًا من خلال النماذج المختلطة والهجينة.

١.٤.٢. يؤدي بعض المتدربين أداءً أفضل باستخدام التدريب الهجين ويتم المتدربين بالموازنة بين حياتهم المزدحمة والدراسات بطريقة تسمح لهم بالنجاح في الكلية، ولكن في بعض الحالات، قد تُعزز نماذج التدريب المدمج أداء أعلى للمتدربين وفقًا للدراسات الحديثة، ويمكن أن يساعد التدريب المختلط والهجين المتدربين على تحسين درجاتهم، وعلى الرغم من أن المتدربين في الفصول عبر الإنترنت حققوا أداءً أفضل بشكل هامشي من أولئك الذين يدرسون وجهًا لوجه ، إلا أن المتدربين في برامج التدريب المختلط تفوقوا في النهاية على جميع الآخرين ، وفقًا لاستطلاع آخر أجرته وزارة التدريب الأمريكية. ويعزى السبب في ذلك هو أن تقديم الأشياء بطرق متنوعة يُساعد الناس على تذكر ما تعلموه. أيضًا من خلال دمج التقنيات في نماذج التدريب.

١.٤.٣. يتفاعل المتدربين مع المديرين وزملائهم وجهًا لوجه غالبًا ما يكون إجراء اتصالات شخصية أسهل من الاتصال بنجاح عبر الإنترنت. وتسمح مكونات البورة التدريبية وجهًا لوجه للمتدربين بالتفاعل مع أساتذتهم أو زملائهم أثناء الفصول الدراسية أو طرح الأسئلة ، والتي يمكن أن تكون مفيدة للغاية عندما يكون المتدربين في عجلة من أمرهم لإنهاء مهمة أو إجراء اختبار.

١.٤.٤. يمتلك المُدرِّبين ملكية على التدريب الخاص بهم في زيادة استقلالية المُتدرب وهي ميزة أخرى في نماذج التدريب المختلطة والمتكاملة. فإن الجمع بين الفصول التقليدية والتدريب المرن عبر الإنترنت سيُلبِّح المُدرِّبين حقًا لتحديد أهدافهم الخاصة ورسم تقدُّمهم واكتشاف فرصهم الخاصة. ويمكن نقل العديد من هذه القدرات إلى مكان العمل.

١.٤.٥. التدريب منصف حيث تسمح الفصول الشخصية أيضًا للمُتدربين الأكثر افتقارًا بالسيطرة على الحوارات، مما يؤدي إلى مشاركة وجهات نظر أقل في المناقشات. بالنسبة للمُتدربين الذين ليسوا أكثر الأشخاص حزمًا على المستوى الشخصي، فعلى سبيل المثال إذا كانت اللغة الإنجليزية ليست لغتهم الأولى، توفر الدورات التدريبية عبر الإنترنت لهم الفرصة لتشكيل إجابات مدروسة والمساهمة فيها. بالإضافة إلى ذلك، فالمُتدربين الذين يُعانون من صعوبات جسدية أو اضطرابات ويحتاجون إلى مُعدات خاصة يصعب استيعابها في بيئة الفصل الدراسي، أو المُتدربين الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد المُعرضين للضوضاء والإلهاء. يوفر التدريب المختلط والمختلط لكل هؤلاء المُتدربين فرص متساوية للتفوق في عالم عبر الإنترنت يكون بطبيعته أكثر هدوءًا ونظافة وأسهل في التكيف مع الاحتياجات الفردية.

٢. المعوقات التي تواجه التدريب المزدوج الهجين :

٢.١. البنية التحتية التكنولوجية :

العيب الأكثر بروزًا هو أن التدريب المختلط والمختلط يعتمدان غالبًا على التقنيات لتوفير خبرات التدريب عبر الإنترنت. لكي يكون للمنصات الرقمية والأصول عبر الإنترنت تأثير إيجابي ، يجب أن تكون موثوقة وسهلة الاستخدام ومحدثة. يمكن أن تكون المشاكل التكنولوجية للأساتذة ، سواء كانت متصورة أو فعلية ، عقبة رئيسية ، لذلك من الأهمية بمكان وضع خطوات لضمان التوافر العالي والمساعدة الفنية الجيدة. يطلب طلاب الجيل Z تجربة تعليمية متسقة وعالية الجودة للوسائط المتعددة. عند الانتقال إلى نظام أساسي للتدريب المختلط أو المدمج،

هناك بعض المشكلات المهمة التي يجب مراعاتها: (Pilz, et al., 2021 : 542)

أ- هل ستتعامل الشبكة مع انفجار في حركة المرور من خارج الحرم الجامعي؟

ب- هل هناك طريقة جيدة للمُتدربين للعمل معًا عبر الإنترنت؟

ج- كيف يمكن للأساتذة التعامل مع الواجبات والدرجات؟

د- ما هي خيارات مؤتمرات الفيديو؟

هـ- ما عمليات الدمج المتاحة لجعل التجربة أكثر بساطة؟

و- هل هناك نظام معمول به لتأمين بيانات المُتدربين والمواد الدراسية؟

٢.٢. تصميم الدورة :

يجب أن يدرك الأساتذة أن ما يصلح للتدريب الشخصي لا يصلح للتدريب عبر الإنترنت. لا ينبغي افتراض أن الدورات الحالية جاهزة للتسليم عبر الإنترنت. من المهم تحليل سلوك المُتدربين ، وتحديد ما يحتاجون إلى تذكره ، ومراجعة محتوى الدورة ، واستخدام هذه

المعلومات لإنشاء نهج التدريب المدمج. سيتم تحقيق الفوائد الكاملة للتدريب الهجين والمختلط من خلال المؤسسات التي تدمج بشكل استراتيجي التدريب التقليدي و عبر الإنترنت.

٣. التدريب الهجين والمختلط مع الأزمات :

زادت شعبية التدريب الهجين أثناء الأزمات وكانت أكثرها أزمة COVID-19، فهل يمكن أن يستمر الاستخدام السريع للتدريب عبر الإنترنت، يتفق الخبراء على أن التدريب عبر الإنترنت سيستمر في الاندماج في التدريب العالي، لا سيما الآن بعد أن تقوم العديد من المؤسسات التدريبية بتجربة هذه النماذج وتحسينها. ويمكن أن يكون إنشاء نموذج هجين مرضيًا تمامًا مثل إنشاء برنامج جديد. ومع ذلك، تقدم مناهج التدريب عبر الإنترنت عددًا من المشكلات التكنولوجية وقابلية الاستخدام. (Zhaksylykovna, et al., 2022 : 785)

٤. التدريب التقليدي :

أثبتت طرق التدريب التقليدية نجاحها لسنوات عديدة، وهذه التقنيات مفيدة وتستخدم من قبل العديد من المؤسسات التدريبية، وتتطلب هذه التقنيات متخصصين ذوي خبرة ومُتخصصين في التدريب لإجراء هذه الأساليب وجعل الأدوات مفيدة للمتدربين.

٤.١. أساليب التدريب التقليدية :

هناك ثلاث فئات رئيسية من أساليب التدريب التقليدية، وتشمل هذه طرق العرض والتدريب العملي وأساليب بناء المجموعة، وبطبيعة الحال تستفيد أي مؤسسة تعليمية أو مكان عمل معين من مناهج مختلفة، حيث لكل منها مزاياها وعيوبها، وبالتالي يختار كل مُدرب الموارد المتاحة والأساليب التقليدية للتدريب اعتمادًا على أفضل السبل التي تلبي احتياجات التدريب الحرجة. (Wasserman, et al., 2019 : 211)

فالمُتدربون هم متلقون سلبيون للمعلومات في طرق التدريب على العروض التقديمية. وتتكون المعلومات من الحقائق والعملية وأساليب حل المشكلات، وتشمل طرق العرض الرئيسية المحاضرات والتقنيات السمعية والبصرية، ويستخدم المدرب الكلمات المنطوقة للتواصل في طرق المحاضرة، وعملية التعلم هي إحدى طرق المحاضرات، هذا من المدرب إلى المتدربين. (Seda, 2016 : 525)

طرق المحاضرة أقل تكلفة ولا تستغرق وقتًا طويلاً. فهي فعالة عند التعامل مع عدد كبير من المتدربين. ويمكن أن تكون المحاضرات في شكل عروض تقديمية للمتدربين لأنها تعتمد على التدريس الجماعي، وتشمل الأشكال الرئيسية للتعليقات السمعية والبصرية، ومقاطع الفيديو والشرائح والنفقات العامة. وتعمل هذه التدريبات على تحسين مهارات المتدربين، ومهارات إجراء المقابلات ومهارات الاتصال وتوضيح كيفية اتباع الإجراءات.

وتُشجع الأساليب العملية المتدرب على المشاركة في عملية التعلم، والأشكال الرئيسية للطرق العملية هي التدريب أثناء العمل ونمذجة السلوك وألعاب الأعمال ودراسات الحالة والمحاكاة، ويتعلم المتدربون من خلال مراقبة زملائهم يؤدون واجباتهم في التدريب أثناء الممارسة. (Shernoff, et al., 2020 : 721)

وتشمل هذه البرامج التعلم الذاتي والتدريب المهني، وتعتبر الأساليب اليدوية أمراً حيوياً في تدريب المتدربين الجدد وتعليم المدربين ذوي الخبرة على التقنيات الجديدة. تساعد هذه الأساليب أيضاً في إجراء التدريبات المشتركة بين الأقسام وتوجيه المدربين المنقولين الذين تمت ترقيتهم.

في التعلم الموجه ذاتياً، يكون المدربون مسؤولين عن جميع جوانب التعلم. ويقوم المدرب بتطوير المحتوى مبكراً ويتعلم المتدربون وفقاً لسرعتهم الخاصة. ويأتي المدربون فقط للرد على الأسئلة أو لتقييم المتدربين. وتفيد هذه الطريقة مع عدد أقل من المدربين والمواد المتسقة. (Shernoff, et al., 2020 : 721)

ويحصل المتدربون على ملاحظات حول أدائهم ، ويتناسب النهج مع الجداول الزمنية وتحولات المتدربين. ومع ذلك ، يجب أن يمتلك المتدربون دافعاً جوهرياً ليكونوا قادرين على التعلم بمفردهم، وهذا النهج مكلف ويستغرق وقتاً طويلاً.

والتلمذة الصناعية هي منهج تدريبي على دراسة العمل في كل من الفصل الدراسي والتعلم أثناء العمل. وتقوم بعض المؤسسات بدفع أجور المتدربين أثناء التعلم ، وتحفظ بهم بعد انتهاء فترة التدريب المهني. ومع ذلك ، لا يوجد ضمان للعمل بدوام كامل. الشكل الآخر من التدريب العملي هو المحاكاة التي تمثل تمثيلاً حقيقياً للحياة. وتُظهر قرارات المتدربين ما سيفعلونه في العمل من النتائج. (Dodd, et al., 2013 : 255)

وهذه الطريقة فعالة في عملية التدريس ومهارات الإنتاج. كما أنه يساعد في تعليم المهارات الشخصية والإدارية. والأشكال الأخرى من التدريب العملي هي دراسات الحالة وألعاب الأعمال ولعب الأدوار ونمذجة السلوك، ويختار المدربون النهج بناءً على نتائج التعلم المتوقعة. (Seda, 2016 : 525)

والفئة الثالثة من أساليب التدريب التقليدية هي أساليب بناء المجموعة. تعمل هذه الطريقة على تحسين فعالية الفريق أو المجموعة. وهذا يستلزم مشاركة المتدربين للخبرات والأفكار، وفهم الديناميكيات الشخصية، وبناء هوية المجموعة، وتعلم نقاط الضعف والقوة الشخصية بالإضافة إلى تلك الخاصة بالآخرين، وهذه الأساليب تشجع التعلم التجريبي. (Wasserman, et al., 2019 : 211)

والأشكال الرئيسية لأساليب بناء المجموعة هي التعلم العملي وتدريب الفريق وتعلم المغامرة، والأساليب فعالة في تطوير مهارات العمل الجماعي وتشمل هذه المخاطر، وإدارة الصراع، وحل المشكلات والوعي الذاتي، ويتكون أداء الفريق من السلوك والمعرفة والموقف. (Zhaksylykovna, et al., 2022 : 785)

ويستلزم التعلم الإجرائي إعطاء مشكلة حقيقية لمجموعات العمل أو الفرق، والسماح لهم بحلها، والالتزام بخطة عمل ومحاسبة المتدربين على تنفيذ الخطة. تشمل المشاكل العملية كيفية تطوير قادة عالميين، وإزالة الحواجز بين الشركة وعملائها، والاستفادة بشكل أفضل من التكنولوجيا وكيفية تغيير الأعمال. (Pilz, et al., 2021 : 542)

ويجب على تخصص أيضًا أن يأخذ في الاعتبار طرق التعلم لتسهيل نقل التدريب والتعلم. ويجب على المدرب تقييم تكلفة استخدام كل طريقة ، والنظر في مدى فعالية طريقة التدريب.

٤.٢. أكثر طرق التدريب التقليدية فعالية :

٤.٢.١. التدريب العملي :

إن النهج التدريبي الأكثر فاعلية هو التدريب العملي، وهذا شكل من أشكال التدريب العملي. والسبب هو أن المتدربين يتعلمون من خلال مراقبة أو تنفيذ واجبات حقيقية. تسمح هذه الطريقة للمتدربين باكتساب الخبرة ذات الصلة لأداء الواجب. (Wiemann, 334 : 2021)

وتستخدم الطريقة تقارير التقدم وكتيبات التدريب وكتيبات الإجراءات وقوائم المراجعة وخطط الدروس. والمدربون جاهزون دائماً للرد على أي أسئلة. وهذا التدريب فعال في تحقيق نتائج التدريب. والتدريب مهم في تطوير قوة عاملة منتجة.

٤.٢.٢. العروض التقديمية :

من أكثر طرق التدريب التقليدية فاعلية هي طرق العروض التقديمية، وذلك لأن المدربين يتواصلون باستخدام الكلمات المنطوقة، ولا توجد مقدمة عملية للمهارات، والتواصل هو نهج التدريب الوحيد، ولا يكسب المتدربون سوى القليل من هذه العملية. (Fontdevila, et al., 2023 : 178)

ويجب أن تُعرض طريقة التدريب الفعالة للمدربين بيئة العمل الحقيقية، والعروض التقديمية لا تفي بهذا المعيار، وهذا لأنهم نظريون للغاية في نهجهم. الممارسة هي أفضل طريقة لتحقيق أهداف التدريب المتوقعة.

٤.٣. سلبيات طرق التدريب التقليدية :

هناك العديد من السلبيات لطرق التدريب التقليدية منها : (Marrero, et al., 2023 : 342)

أ- التدريب في الفصول الدراسية رتيب، والمعلومات المكثفة في جلسة واحدة أكثر من أن يتعامل معها الدماغ البشرية مرة واحدة، ونتيجة لذلك يُعاني المتدرب من الاستبقاء للمعلومات.

ب- قد يكون من الصعب جدولة التدريب في الفصول الدراسية للمتدربين خصوصاً أثناء الأزمات مثل أزمة (كوفيد-١٩).

ج- لا يوفر التدريب في الفصل الدراسي خبرة عملية تتضمن المعدات والعمليات والمواد التي يستخدمها المتدربون بالفعل في وظائفهم المستقبلية. وبالتالي فإن التعلم المقدم غير كافٍ بدقة.

د- لا يتم تخصيص التدريب في الفصل الدراسي، فهو عبارة عن تفاعل جماعي، ولا يلبي مُشكلات التعلم الفردية للمتدربين.

هـ- لا يُمكن الحصول على تدريب الفصل الدراسي في أي وقت يرغب فيه المتدرب، على عكس التدريب الهجين.

و- تكاليفه مرتفعة مقارنة بالتدريب الهجين.

٤.٤. إيجابيات طرق التدريب التقليدية :

هناك العديد من الإيجابيات لطرق التدريب التقليدية منها : (Baig, et al., 2023 : 144)

- أ- عادة ما يتم التدريب في الفصول الدراسية في بيئة منظمة وهادئة ، وبالتالي فإن ضغوط التدريب غائبة.
- ب- الجانب "الإنساني" للتدريب موجود. يتم تعليم المتدربين من قبل شخص ، شخص يمكنهم التحدث إليه وطرح الأسئلة والاطلاع على ما هو مفقود في التدريب الهجين. غالبًا ما يتم التقليل من أهمية هذا الجانب الإنساني من التعلم.
- ج- على غرار النقطة الأخيرة ، يعد التدريب في الفصول الدراسية تفاعلاً جماعياً. المتدربين مع زملائهم ويمكنهم التواصل ومشاركة المعلومات والتعلم من بعضهم البعض ، وهذا يُعزز التعلم.
- د- لا يُعَلَّم التدريب في الفصل الدراسي المهارات المطلوبة لأداء عمل الفرد بكفاءة فحسب ، بل يُعَلَّم أيضًا الاحتراف ، والإنتاجية ، والتعاون ، ولا يمكن للتدريب الهجين توفير ذلك.

٥. التدريب الإلكتروني :

٥.١. ما هو التدريب الإلكتروني ؟

التدريب الإلكتروني هو تقديم التدريبات والتدريب من خلال الموارد الرقمية. على الرغم من أن التدريب الإلكتروني يعتمد على التعلم الرسمي ، إلا أنه يتم توفيره من خلال الأجهزة الإلكترونية مثل أجهزة الكمبيوتر والأجهزة اللوحية وحتى الهواتف المحمولة المتصلة بالإنترنت ، وهذا يجعل من السهل على المستخدمين التعلم في أي وقت وفي أي مكان ، مع وجود قيود قليلة ، إن وجدت ، وفي الأساس ، يُعد التدريب الإلكتروني تدريباً أو تعلمًا أو تعليمًا يتم تقديمه عبر الإنترنت من خلال جهاز كمبيوتر أو أي جهاز رقمي آخر. (Ruser, 2023 : 233)

٥.٢. تاريخ التعلم الإلكتروني :

ابتكر إليوت مايسي مصطلح "التدريب الإلكتروني" في عام ١٩٩٩ ، وهو ما يمثل المرة الأولى التي يتم فيها استخدام هذه العبارة بشكل احترافي ، وفي السنوات التي تلت ذلك ، انتقلت سمعة التدريب الإلكتروني من قوة إلى قوة ، ولكن ما هي العوامل التي سهلت التعلم الإلكتروني ليصبح الطريقة الأكثر شيوعاً لتقديم التدريب اليوم؟ بعض هذه العوامل تشمل لفهم كيف يفيد التدريب الإلكتروني المؤسسات اليوم بشكل أفضل ، وتشمل : (Baig, et al., 2023 : 144)

- أ- الإنترنت - قبل ظهور الإنترنت : اعتمد الكثيرون على الكتيبات المطبوعة والأقراص المدمجة وغيرها من الأساليب التقييدية للتدريب والتدريب ، وسمح ظهور الإنترنت للمنظمات بالتخلي عن الممارسات أحادية البعد والاستفادة من مرونة التدريب الإلكتروني.

ب- **تطوير الوسائط المتعددة :** مع تقدم التعلم الإلكتروني ، أثبتت القدرة على دمج عناصر مثل الصور ومقاطع الفيديو والصوت والرسومات أنها طريقة أكثر موثوقية للحفاظ على تفاعل المتدربين مقارنة بالتعلم التقليدي.

ج- **أجهزة رقمية ميسورة التكلفة :** بالنظر إلى أن تكلفة أول كمبيوتر من شركة IBM تعادل ما يقرب من ٥٠٠٠ دولار اليوم ، فمن المفهوم أن شعبية التدريب الإلكتروني قد ارتفعت مع ارتفاع أسعار الأجهزة الرقمية، كما سهل التعلم المتنقل بشكل كبير نمو التدريب الإلكتروني.

د- **أنظمة إدارة التعلم المبنية جيدًا :** أصبحت أنظمة إدارة التعلم (LMS) أكثر تعقيدًا، حيث تنتقل من الأنظمة المثبتة محليًا إلى الأنظمة القائمة على السحابة ، حيث تقوم المنظمات بتطبيقها بشكل متزايد لتنفيذ العديد من أشكال التدريب، وهناك العديد من الأشياء التي يجب مراعاتها عند اختيار LMS ؛ على الأقل تأكد من أن لديها الوظائف والدعم الذي تحتاجه لتحقيق أهدافك وأهداف المتدربين.

٥.٣. كيفية تقديم التدريب الإلكتروني :

بعد أن حددت الدراسة فيما سبق تعريف وتاريخ التدريب الإلكتروني، مما أسهم في تكوين فكرة أفضل عن ماهيته، ويعد تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات التدريبية مفيدًا ويسهل القيام به، وهناك عدد من طرق التدريب الإلكتروني التي يمكنك استخدامها على النحو التالي : (Marrero, et al., 2023 : 342)

٥.٣.١. باستخدام LMS

نظام إدارة التعلم (LMS) هو تطبيق برمجي يستخدم لتقديم التدريب عبر الإنترنت. يتجاوز LMS من خلال تزويد المتدرب بالميزات والدعم الذي يحتاجه لتنفيذ استراتيجية التعلم الإلكتروني بشكل مثالي، وقد يكون اختيار LMS أمرًا شاقًا في البداية، ولكن تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديد المتطلبات، يجب أن يضيق نطاق البحث بشكل كبير، وهناك عدة أنواع مختلفة من LMS يمكنك الاختيار من بينها، مثل المستندة إلى السحابة والمفتوحة المصدر والتجارية والقائمة على التثبيت، وأصبحت LMS المستندة إلى السحابة هي الإعداد الافتراضي للتدريب عبر الإنترنت لأنها تتيح إنشاء الدورات التدريبية بسرعة وتسجيل المستخدمين بسهولة وتقديم تقرير دقيق عن تقدم المتدرب. يجب أن يسمح نظام إدارة التدريب الجيد المستند إلى السحابة بتوسيع نطاق تقديم التدريب بسهولة ودعمه من قبل فريق نجاح عملاء رائع هدفه الوحيد هو ضمان النجاح.

٥.٣.٢. SCORM

أن استخدام SCORM يزود المتدرب بتجربة تفاعلية وجذابة أكثر، ويسمح لك بتحكم أكبر في الوقت الذي تقضيه في الدورات التدريبية الخاصة.

SCORM هي اختصار يشير إلى نموذج مرجع كائن المحتوى القابل للمشاركة، وبشكل أساسي SCORM عبارة عن مجموعة من المواصفات الفنية التي تم تطويرها لتوفير نهج مشترك لكيفية تطوير محتوى التدريب الإلكتروني واستخدامه. إنه يحدد الطريقة التي يتم بها إنشاء دورات التدريب الإلكتروني وإطلاقها، وتم تطوير معظم دورات SCORM باستخدام أدوات التأليف الشائعة، وبالتالي تتبع هيكلًا مشابهًا. لاستخدام SCORM في التدريب الإلكتروني، وتحتاج إلى التأكد من أن لديك LMS متوافق مع

SCORM ، ومع ذلك أن **SCORM** تضيف نفقات إضافية لتقديم التدريب الإلكتروني بسبب تكلفة استخدام أداة التآليف، ومن فوائد استخدام **SCORM** في دورات التدريب الإلكتروني أنها تستحق الاستئجار.

٥.٣.٣. xAPI

xAPI أصبح المعيار الجديد الشائع لتقديم التدريب عبر الإنترنت، وغالبًا ما يتم وصف **xAPI** على أنه التطور التالي لـ **SCORM** ، حيث أعاد تعريف بعض الممارسات الأساسية لتتبع خبرات التعلم، ويضيف أداءً إضافيًا إلى **SCORM** ويزيل الكثير من قيود المواصفات القديمة، كما يوفر مستوى من المرونة يناسب عالم اليوم سريع الخطى، حيث يريد المتدربون الحديثون التعلم أثناء التنقل؛ أثناء التنقل إلى العمل، **xAPI** لديه القدرة على تتبع خبرات التعلم هذه، سواء حدثت ضمن نظام إدارة التعلم أم لا، بتنسيق واحد بسيط ومتسق. ويعطيك **xAPI** بشكل أساسي فهمًا شاملاً لتجربة المتدربين لديك. ومع ذلك لا يخلو **xAPI** من القيود. تسيء بعض المؤسسات تفسير قدراتها وتعتقد أن استخدام **Tin Cin** سيؤدي إلى محتوى دورة مصمم بشكل جميل، ولا تعمل مواصفات **xAPI** على تحسين تجربة المستخدم أو واجهة المستخدم، ولن تقوم بتعديل تصميم الدورة التدريبية بأي شكل من الأشكال يتحكم **xAPI** فقط في كيفية تعقب البيانات وتخزينها.

٥.٤. أسباب استخدام التدريب الإلكتروني :

يستخدم الناس التدريب الإلكتروني لعدة أسباب سواء كان الأمر يتعلق بتطوير مهارات جديدة أو التعلم عن بُعد، فإن عروض التدريب الإلكتروني الملائمة وإمكانية الوصول ضخمة. وهناك أربعة أنواع للتدريب الإلكتروني، منها : (Fontdevila, et al., 2023 : 178)

٥.٤.١. تدريب الموظفين :

تدريب الموظفين هو النوع الأكثر شيوعًا لمؤسسات التدريب الإلكتروني التي تستخدم نظام إدارة التعلم (**LMS**) من أجلها، وتستخدم المنظمات تدريب الموظفين لأسباب عديدة، مثل تعيين موظفين جدد وتحسين أداء الموظفين، و تدريب الموظفين باستخدام **LMS** يضيف الطابع الرسمي على تقديم التدريب ويجعله أكثر كفاءة. بالمقارنة مع التدريب التقليدي، ويشجع التدريب الإلكتروني بشكل أكثر فاعلية التطوير المهني من خلال تعزيز المعرفة وثقافة التعلم الإلكتروني، علاوة على ذلك، يجب أن يسمح لك نظام إدارة التعلم (**LMS**) بإنشاء الاختبارات وتشغيل التقارير وجمع التعليقات حتى تتمكن من تقييم أداء التدريب وتحسينه باستمرار.

٥.٤.٢. أكتمال التدريب :

يُعد التدريب على الامتثال ضرورة لمعظم المنظمات، وتعلم الموظفين بالقوانين أو اللوائح السارية على دورهم ومجال عملهم. ويعد تدريب الامتثال إلزاميًا ويتناول موضوعات مثل الصحة والسلامة والكرامة في مكان العمل، تتضمن بعض أمثلة التدريب على الامتثال ما يلي:

أ- تدريب التنوع.

ب- قانون الموارد البشرية.

ج- التدريب على مكافحة التحرش.

ويُساعد إجراء برنامج تدريبي سلس للامتنثال على تقليل مخاطر عدم الامتنثال، ويستفيد الموظفون أيضًا من مكان عمل أكثر أمانًا وإنتاجية. علاوة على ذلك، أصبح مواكبة التشريعات المتغيرة وتعديل مواد التدريب الخاصة أسهل مع التدريب الإلكتروني عبر نظام إدارة التعلم الموثوق.

٥.٤.٣. تدريب العملاء :

قد يبدو فكرة تدريب العملاء فكرة غريبة، لكن لها قيمة عميقة حيث تُساعد برامج تدريب العملاء على استخدام وفهم المنتج والخدمات المقدمة، وهذا النوع من التدريب شائع بشكل خاص بين مزودي البرامج. بالإضافة إلى زيادة تجربة العملاء، فإن تدريب العملاء يفيد المؤسسات بتجربة إعداد أفضل للعملاء، وزيادة المشاركة مع المنتج والخدمات، وتحسين الاحتفاظ بالعملاء.

٥.٤.٤. تدريب الشريك :

يُعرف تدريب الشركاء، المعروف أيضًا باسم تدريب الموزعين، بشركائك الأدوات التي يحتاجونها ليكونوا أعضاء ناجحين في شبكتك التدريبية، وتشمل أنواع التدريب على معلومات المنتج التدريبي، والتدريب على المنتج، والتدريب على الدعم، والإرشاد التسويقي، وغالبًا ما يكون التدريب المعتمد شرطًا أساسيًا لتصبح شريكًا، ويقدم تدريب الشريك العديد من الفوائد؛ ويمكن أن تساعد على إشراك الشركاء وتقليل تكاليف الدعم وتوسيع نطاق النمو وحماية العلامة التجارية.

٥.٥. فوائد التدريب الإلكتروني للمؤسسة :

تناول الدراسة فيما يلي عن الفوائد الأوسع للتدريب الإلكتروني ، منها : (Wiemann, 2021 : 334)

٥.٥.١. فعاله من حيث التكلفة :

هذه واحدة من أهم الفوائد التي يُقدّمها التدريب الإلكتروني، وربما تكون الأكثر ترحيبًا، وقد يكون التدريب التقليدي مُكلفًا وغالبًا ما يكون محبطًا للمحافظة عليه، ويزيل التدريب الإلكتروني الحاجة إلى مواد تدريبية مطبوعة مكلفة وحتى المدربين في الموقع. إذا كانت الوحدات في المحتوى بحاجة إلى التغيير، فيمكن القيام بذلك بسهولة عبر نظام إدارة التعلم الخاص دون الحاجة إلى طباعة وتوزيع مواد تدريبية محدثة.

٥.٥.٢. توفير الوقت :

الوقت ثمين، خاصة في بيئة العمل، فلماذا لا ندخر الكثير منه بقدر ما نستطيع؟ بالنسبة لأصحاب العمل ، يحتفظ التدريب الإلكتروني بأي تحديثات نحتاجها لنقلها بشكل بسيط. سواء كنا بحاجة إلى تنفيذ تغييرات على محتوى التدريب أو سياسات المؤسسة، فإن التدريب الإلكتروني يسمح بإضافتها بسهولة إلى نظام إدارة التدريب الخاص، ويوفر هذا قدرًا كبيرًا من الوقت في تنظيم عمليات إعادة الطباعة،

وما إلى ذلك، ويمكن للمتعلمين أيضاً توفير الوقت من خلال الوصول إلى المحتوى أينما ومتى يحتاجون إليه ، بدلاً من الاعتماد على التدريب المجدول. ويمكن استخدام نظام إدارة التدريب لأتمتة المهام اليدوية ، مما يجعل إدارة التدريب أكثر كفاءة من حيث الوقت. (Pilz, et al., 2021 : 542)

٦. المعالجة الإحصائية

يشتمل هذا الجزء على إجراءات الدراسة الميدانية والخطوات التي قام بها الباحثان والتي تشتمل على عينة الدراسة وأداة الدراسة وفروضها وتقنياتها (الصدق - الثبات) والأساليب الإحصائية المستخدمة، وأخيراً نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)، وتعرض الدراسة ما سبق بشيء من التفصيل على النحو التالي :

٦.١. أسلوب جمع البيانات

استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، وتم الانتهاء إلى إعداد الاستبانة، وقد قام الباحثان بتحديد المحاور الرئيسية للاستبانة، ثم قاما بوضع عبارات لكل محور، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٩) فقرة موزعة على (٥) محاور، وهي كالتالي : (استمرار التدريب الهجين - أنشطة التدريب الهجين - خدمات التدريب الهجين - تقويم التدريب الهجين - الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني).

٦.٢. حجم العينة :

سعى الباحثان للتطبيق على المتدربين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت حيث بلغت (١١٣) مُتدرب (٧٥ مُتدرب، ٦٥ مُتدربة).

٦.٣. الحدود الزمنية :

في العام التدريبي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

٦.٤. الحدود المكانية للدراسة :

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

الجدول التالي يوضح عدد الاستمارات الموزعة، وعدد الاستمارات الفاقدة ، وعدد الاستمارات المستبعدة ، و عدد الاستمارات

الصالحة :

جدول (١) توزيع الاستبانة

الحالة	الاستبانة
ما تم توزيعه	١٤٠
المفقود وغير الصالح	١٥ استبانة لم يتم الإجابة عنها ١٢ عدم الجدية في الإجابة
الصافي	١١٣

ومن جدول (١) يتضح أنه تم توزيع عدد (١٤٠) استبانة، وتم استبعاد (٢٧) استبانة لعدم الإجابة عنها أو عدم جدية الإجابات ليصبح العدد النهائي (١١٣) استبانة والذي يُمثل ٨٠.٧١ % من المجتمع الأصلي والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة :

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس والنسبة المئوية له

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
١	الجنس	٦١	٥٤.٠٠
	ذكور	٥٢	٤٦.٠٠
	إناث		

من خلال الجدول السابق يتضح أن عدد المديرين الذكور بلغ (٦١) بنسبة مئوية (٥٤%)، في حين بلغ عدد المديرات الإناث بلغ (٥٢) بنسبة مئوية (٤٦%).

٦.٥. إعداد الاستبانة وتطبيقها :

يعتمد البحث الحالي على الاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية؛ وذلك لكونه يتسق مع طبيعة البحث، ومشكلته، حيث إن الاستبانة أحد الأساليب العلمية التي يمكن بواسطتها جمع البيانات عن الظواهر التي لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر مثل الخبرات الذاتية للأفراد، والآراء، والقيم، والميول، والاتجاهات (أبو علام، ٢٠٠١ : ٣٦٩)، وفي ضوء ذلك تم إعداد استبانة الدراسة وتمثلت إجراءاته وتطبيقه في ما يلي:

٥.٥.٣. تصميم الاستبانة وصياغة فقراتها:

اتساقاً مع طبيعة البحث وتحقيقاً لأهدافه، فقد استعان الباحثان بالاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية؛ لكون الاستبانة وسيلة مهمة للحصول على إجابات مجموعة من الأسئلة المكتوبة في نموذج يُعد لذلك، بحيث يقوم المحيِب بملئه بنفسه.

وفي ضوء ما سبق تم إعداد استبيان الدراسة على النحو التالي:

٥.٥.٤. صياغة الاستبانة :

تم تصميم استبيان تضمن مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذه الاستبانة قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، وانتهى إلى إعداد الاستبانة، وقد قام الباحثان بتحديد المحاور الرئيسية للاستبانة، ثم قاما بوضع عبارات لكل محور، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٩) فقرة موزعة على (٥) محاور، وهي كالتالي :

أ- استمرار التدريب الهجين.

ب- أنشطة التدريب الهجين.

ج- خدمات التدريب الهجين.

د- تقييم التدريب الهجين.

هـ- الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

٥.٥.٥. مصادر إعداد أداة الدراسة :

وقد استعان الباحثان عند وضع الاستبانة - لاستخلاص عبارات المحاور والأسئلة المفتوحة - بعدد من المصادر التي ساعدت في الوصول للصورة النهائية للاستبانة وذلك في إطار مشكلة الدراسة، وتمثل هذه المصادر فيما يلي:

٥.٥.٥.١. البحوث والدراسات السابقة التي تناولت مشكلة البحث بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

٥.٥.٥.٢. نتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات المتصلة بموضوع الدراسة.

٥.٥.٥.٣. ما جاء بالتقارير الدولية والإقليمية والمحلية.

٥.٥.٦. صدق الاستبانة:

تم حساب صدق الاستبانة كما يلي:

٥.٥.٦.١. صدق المحكمين:

بعد الانتهاء من إعداد الصورة المبدئية للاستبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين، للاسترشاد بأرائهم ومقترحاتهم، وإبداء آرائهم حول الاستبيان من حيث:

أ- مناسبة كل عبارة مع محورها.

ب- مدى مناسبة تلك المحاور لأهداف الدراسة.

ج- تعديل أو إضافة عبارات أخرى مهمة لتحقيق الدراسة.

د- وقد تمثلت أهم ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم فيما يلي:

هـ- إعادة صياغة بعض العبارات.

و- فصل العبارات التي تضمنت أكثر من فكرة.

ز- دمج بعض العبارات التي تؤدي نفس الهدف.

ح- حذف بعض العبارات التي لا تحقق هدف الدراسة.

وبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة أصبح الاستبيان في صورته النهائية، على النحو التالي:

الجزء الأول: تتضمن البيانات الأساسية التي تحدد خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث : متغير الجنس : (ذكور - إناث) .

وتتناول الدراسة فيما يلي محاور الاستبانة الخمسة.

٥.٥.٦.٢. الصدق باستخدام الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وارتباطها بالدرجة الكلية للمحور كذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة والجداول التالية توضح هذه المعاملات :

٥.٥.٦.٢.١. صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول :

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٤٤	**٠.٢٧
٢	**٠.٥٠	**٠.٣٥
٣	**٠.٦١	**٠.٦١
٤	**٠.٥٧	**٠.٤٨
٥	**٠.٦٩	**٠.٦١

** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الأول وعددها (٥) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق

الاتساق الداخلي للمحور الأول.

٥.٥.٦.٢.٢. صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني :

جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٥٣	**٠.٤٨
٢	**٠.٥٢	**٠.٤٩
٣	**٠.٤١	**٠.٣٨
٤	**٠.٥٤	**٠.٤٨
** دال عند ٠.٠١		

يتضح من الجدول السابق (٤) أن عبارات المحور الثاني وعددها (٤) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

٥.٥.٦.٢.٣. صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث:

جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٧٨	**٠.٤١
٢	**٠.٧٩	**٠.٥١
٣	**٠.٨٣	**٠.٥٨
٤	**٠.٦٦	**٠.٣٩
** دال عند ٠.٠١		

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الثالث وعددها (٤) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

٥.٥.٦.٢.٤. صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع :

جدول (٦) صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٦٧	**٠.٥٢
٢	**٠.٥٤	**٠.٤٢
٣	**٠.٦٨	**٠.٤٩
٤	**٠.٧٢	**٠.٥٤
٥	**٠.٦٣	**٠.٥٠

** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الرابع وعددها (٥) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق

الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

٥.٥.٦.٢.٥. صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس :

جدول (٧) صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٧٤	**٠.٥٣
٢	**٠.٧٣	**٠.٥٤
٣	**٠.٨٠	**٠.٥٧
٤	**٠.٧٩	**٠.٥٨
٥	**٠.٧٧	**٠.٦١

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
٦	**٠.٧٣	**٠.٥٤
٧	**٠.٨٠	**٠.٦١
٨	**٠.٧٦	**٠.٥٥
٩	**٠.٧٢	**٠.٤٩
١٠	**٠.٨٠	**٠.٦١
١١	**٠.٧٦	**٠.٥٥

** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات المحور الخامس وعددها (١١) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للأداة، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٨) معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الأول	**٠.٨٤
الثاني	**٠.٨٧
الثالث	**٠.٦٥
الرابع	**٠.٨١
الخامس	**٠.٧٤

** دال عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق أن المحاور تتسق مع الاستبانة ككل : حيث تتراوح معاملات الارتباط بين (٠.٧٤ - ٠.٨٧) وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى وجود اتساق بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

٥.٥.٦.٣. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

كما تم حساب صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) والمقصود به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من ٢٥%) من أفراد العينة والفئة الدنيا (أقل من ٢٥%) من أفراد العينة على محاور الاستبانة والمجموع الكلي للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة:

جدول (٩) الصدق التمييزي للاستبانة بين أفراد العينة في محاور الاستبانة

محاور الاستبانة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأول	الفئة الدنيا	٢٨	٣٥.٢٥	٦.٢٦	١٢.٤٤	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٥٣.٢٥	٤.٤١		
الثاني	الفئة الدنيا	٢٨	٤٢.١٤	٦.١٢	١٣.٨٢	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٦٢.٥٠	٤.٨٣		
الثالث	الفئة الدنيا	٢٨	١٧.٧٥	٤.٠٧	٧.٨١	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٢٥.٨٦	٣.٦٩		
الرابع	الفئة الدنيا	٢٨	٣٨.٨٦	٧.٦١	١٠.٦٧	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٥٦.١٨	٣.٩٧		
الخامس	الفئة الدنيا	٢٨	٢٢.٨٩	٤.٣٩	٩.٠٧	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٣٧.٧١	٧.٤٥		
الدرجة الكلية	الفئة الدنيا	٢٨	١٥٦.٨٩	١٥.٧٤	٢٣.٤١	دالة عند مستوى ٠.٠١
	الفئة العليا	٢٨	٢٣٥.٥٠	٨.٢٤		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، والذي يدل على الصدق التمييزي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل وهذا يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

٥.٥.٧. ثبات الاستبانة :

قام الباحثان بحساب ثبات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (١٠) معامل (كرونباخ ألفا) كؤشر للثبات لكل من محاور الاستبانة والاستبانة ككل		
المحور	عدد البنود	معامل كرونباخ ألفا
الأول	٥	٠.٨٢
الثاني	٤	٠.٨٤
الثالث	٤	٠.٨٣
الرابع	٥	٠.٨٧
الخامس	١١	٠.٩١
الاستبانة ككل	٢٩	٠.٩٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة مما يؤكد ثبات الاستبانة وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

٥.٥.٨ الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث أعطيت درجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) للاستجابات (لا أوافق بشدة - لا أوافق - محايد - أوافق - أوافق بشدة)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

١- استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة، وللوصول إلى بيانات وصفية، وصنفت تقديرات الأفراد إلى ثلاث مستويات بحيث إذا كان المتوسط الحسابي للعبارة بين (٣.٦٨ إلى ٥) يكون مرتفعاً، ومن (٢.٣٤ إلى ٣.٦٧) يكون متوسطاً، وإذا كانت بين (١ إلى ٢.٣٣) تكون منخفضة، ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (٣/٤) أي حوالي ١.٣٣، وقد حسب معيار الحكم على قيم المتوسطات الحسابية، وفق المعادلة التالية:

الدرجة العليا - الدرجة الدنيا

عدد فقرات الاستبانة

- ٢- استخدام اختبار "ت" t-test .
- ٣- استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) .
- ٤- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- ٥- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.

٥.٥.٩ نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها) :

وعرض الباحثان نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها) وفق محاور الاستبانة، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية وترتيب العبارات لاستجابات العينة ككل في كل محور من المحاور الخمسة على النحو التالي :

٥.٥.٩.١. استمرار التدريب الهجين :

جدول (١١) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في المحور الأول (استمرار التدريب الهجين)

٢	الاستجابات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	أرى أن التدريب الهجين يُحقق أهداف تطوير التدريب بالهيئة.	٣٨	٣٣.٦٣	٥١	٤٥.١٣	١٣	١١.٥٠	١٠	٨.٨٥	١	٠.٨٨	٤.٠٢	٠.٩٤	١	مرتفع
٢	أرى أن التدريب الهجين يقدم كافة أنواع الدعم المستمر للمتدربين على كل من المستوى العملي والتقني.	٤٦	٤٠.٧١	٣٤	٣٠.٠٩	١٧	١٥.٠٤	١٣	١١.٥٠	٣	٢.٦٥	٣.٩٥	١.١٢	٢	مرتفع
٣	أشعر بالرضا عن استخدام التدريب الهجين عن التعلم الإلكتروني كبديل عن نظام التعليم التقليدي.	٣٩	٣٤.٥١	٤٣	٣٨.٠٥	١٢	١٠.٦٢	١٣	١١.٥٠	٦	٥.٣١	٣.٨٥	١.١٧	٥	مرتفع
٤	ارسال واستلام الأنشطة التدريبية أسهل وأيسر في النظام الهجين.	٤٣	٣٨.٠٥	٣٧	٣٢.٧٤	١٧	١٥.٠٤	١٣	١١.٥٠	٣	٢.٦٥	٣.٩٢	١.١١	٤	مرتفع
٥	توفر الهيئة دورات تدريبية توضح آلية استخدام نظام التدريب الهجين للمتدربين لتطوير العملية التدريبية.	٥٢	٤٦.٠٢	٢٩	٢٥.٦٦	١١	٩.٧٣	١٤	١٢.٣٩	٧	٦.١٩	٣.٩٣	١.٢٧	٣	مرتفع
	المحور ككل											٣.٦٩	١.١٤		مرتفع

يتضح من الجدول السابق (١١) ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الأول **استمرار التدريب الهجين** بشكل عام بمستوى مرتفع ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٦٩)
و هو مستوى مرتفع ، حيث اشتمل على (٥) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٣.٢٨) و (٤.٠٢).

[أ] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة عالية وهي :

- أن العبارة (١) والتي تنص على : " أرى أن التدريب الهجين يُحقق أهداف تطوير التدريب بالهيئة " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٠٢ وانحراف معياري ٠,٩٤ ، وقد يعزى ذلك إلى الدور الفاعل الذي يقوم به التدريب الهجين في تحقيق أهداف العملية التدريبية بالهيئة.
- أن العبارة (٢) والتي تنص على " أرى أن التدريب الهجين يقدم كافة أنواع الدعم المستمر للمُتدربين على كل من المستوى العملي والتقني " جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٣,٩٥ وانحراف معياري ١,١٢ وقد يعزى ذلك إلى الدور الفاعل الذي يقدمه التدريب الهجين من كافة أنواع الدعم المستمر للمُتدربين على كل من المستوى العملي والتقني ، وهو ما إضافة من فروق عن التدريب التقليدي، والتي قد تُسهم في تطوير العملية التدريبية بالهيئة.

[ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة متوسطة :

- أن العبارة (٤) والتي تنص على " ارسال واستلام الأنشطة التدريبية أسهل وأيسر في النظام الهجين " جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٢٩ وانحراف معياري ١,٢٩ وقد يعزى ذلك إلى إيمان أفراد عينة الدراسة بالفروق التي قدمها النظام الهجين من خلال تجارب المتدربين للنظام الهجين والنظام التقليدي وما يُظهر اتجاههم نحو النظام الهجين عن النظام التقليدي.
- أن العبارة (٣) والتي تنص على " أشعر بالرضا عن استخدام التدريب الهجين عن التعليم الإلكتروني كبديل عن نظام التعليم التقليدي " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٢٨ وانحراف معياري ١,٤٣ وقد يعزى ذلك إلى رضا عينة الدراسة من المُتدربين عن النظام الهجين وتفضيلهم له عن التعليم التقليدي كنظام بديل يؤثر في العملية التدريبية لديهم نحو الأفضل.

٥.٥.٩.٢. أنشطة التدريب الهجين :

جدول (١٢) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في المحور الثاني : أنشطة التدريب الهجين

٢	الاستجابات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	يتناسب نظام التدريب الهجين مع نوع الأنشطة المقدمة للمتدربين بالهيئة.	٤٦	٤٠.٧١	٤٧	٤١.٥٩	١٠	٨.٨٥	٩	٧.٩٦	١	٠.٨٨	٤.١٣	٠.٩٤	٢	مرتفع
٢	جميع المدربين لديهم الخبرة والمهارات الكافية والمناسبة لإعداد أنشطة رقمية على برامج الحاسوب والتفاعل عبر الإنترنت.	٤٧	٤١.٥٩	٤٥	٣٩.٨٢	١٢	١٠.٦٢	٨	٧.٠٨	١	٠.٨٨	٤.١٤	٠.٩٣	١	مرتفع
٣	هناك صعوبة لدى المدربين في إضافة الأنشطة التدريبية على النظام الهجين.	٥٤	٤٧.٧٩	٣٣	٢٩.٢٠	١٣	١١.٥٠	٨	٧.٠٨	٥	٤.٤٢	٤.٠٩	١.١٣	٣	مرتفع
٤	المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين تتناسب مع أسلوب العرض.	٤٢	٣٧.١٧	٤٤	٣٨.٩٤	١٢	١٠.٦٢	٩	٧.٩٦	٦	٥.٣١	٣.٩٥	١.١٣	٤	مرتفع
	المحور ككل											٣.٧٥	١.١٦		مرتفع

يتضح من الجدول السابق (١٦) ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الثاني بشكل عام بمستوى مرتفع ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٧٥) وهو مستوى مرتفع ، حيث اشتمل على (٤) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٣.٩٥) و (٤.١٤).

[أ] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة عالية وهي :

- أن العبارة (٢) والتي تنص على " جميع المدربين لديهم الخبرة والمهارات الكافية والمناسبة لإعداد أنشطة رقمية على برامج الحاسوب والتفاعل عبر الإنترنت " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,١٤ وانحراف معياري ٠,٩٢ ، وقد يعزى ذلك إلى الدرجة العالية من المهارات التي اكتسبها المدربون من التدريب على نظم التدريب الهجين والتي انعكست بالإيجاب على العملية التدريبية والمدربين بالهيئة.
- أن العبارة (١) والتي تنص على " يتناسب نظام التدريب الهجين مع نوع الأنشطة المقدمة للمتدربين بالهيئة " جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٤,١٣ وانحراف معياري ٠,٩٤ ، وقد يعزى ذلك إلى فاعلية نظام التدريب الهجين ومناسبته لنوع الأنشطة المقدمة للمتدربين بالهيئة من وجهة نظرهم.

[ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة متوسطة ، وهي :

- أن العبارة (٣) والتي تنص على " هناك صعوبة لدى المدربين في إضافة الأنشطة التدريبية على النظام الهجين " جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٤٢ وانحراف معياري ١,١٨ وقد يعزى ذلك إلى ضعف التدريب المقدم للمتدربين فيما يخص إضافة الأنشطة التدريبية على النظام الهجين، وما يتطلبه معه تعزيز العملية التدريبية فيما يخص نظام التدريب الهجين للمتدربين.
- أن العبارة (٤) والتي تنص على " المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين تتناسب مع أسلوب العرض " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٣٥ وانحراف معياري ١,٢٣ وقد يعزى ذلك إلى ضعف اختيار المحتوى العلمي من قبل المدربين، وما يتطلبه معه تقديم محتوى علمي يتناسب وأساليب العرض، وذلك لتحقيق فاعليته في العملية التدريبية لدى المتدربين بالهيئة.

٥.٥.٩.٣. خدمات التدريب الهجين :

جدول (١٣) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في المحور الثالث : خدمات التدريب الهجين

م	الاستجابات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	سرعة الإنترنت متواصلة ومناسبة للتدريب الهجين.	٣٥	٣٠.٩٧	٤٣	٣٨.٠٥	١٧	١٥.٠٤	١٧	١٥.٠٤	١	٠.٨٨	٣.٨٣	١.٠٦	١	مرتفع
٢	يتم التواصل التفاعلي بين المدرب والمتدرب خلال الأنشطة التدريبية.	٢٨	٢٤.٧٨	٣٨	٣٣.٦٣	٢٨	٢٤.٧٨	١٧	١٥.٠٤	٢	١.٧٧	٣.٦٥	١.٠٧	٤	متوسط
٣	يشغل المحتوى التدريبي على تدريبات ومهام منزلية تساعد على التعلم.	٣١	٢٧.٤٣	٤٧	٤١.٥٩	١٨	١٥.٩٣	١٤	١٢.٣٩	٣	٢.٦٥	٣.٧٩	١.٠٦	٢	مرتفع
٤	هناك خطة تدريبية من الهيئة تهدف إلى استمرارية التدريب الهجين وتطويره.	٢٨	٢٤.٧٨	٤٧	٤١.٥٩	١٥	١٣.٢٧	٢١	١٨.٥٨	٢	١.٧٧	٣.٦٩	١.٠٩	٣	مرتفع
	المحور ككل											٣.٧١	١.٠٨		مرتفع

يتضح من الجدول السابق (١٣) ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الثالث خدمات التدريب الهجين بشكل عام بمستوى مرتفع ، إذا بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٧١) و هو مستوى مرتفع ، حيث اشتمل على (٤) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٣.٥٤) و (٣.٨٣).

[أ] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة عالية ، وهي :

- أن العبارة (١) والتي تنص على " سرعة الإنترنت متواصلة ومناسبة للتدريب الهجين " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٣,٨٣ وانحراف معياري ١,٠٦ وقد يعزى ذلك إلى وفرة الدعم الفني والموارد المقدمة من قبل الهيئة في سبيل إنجاح وتطوير العملية التدريبية، وهو ما يُبرهن على اهتمام القيادات في تحقيق أهداف التدريب بالهيئة.
- أن العبارة (٣) والتي تنص على " يشتمل المحتوى التدريبي على تدريبات ومهام منزلية تساعد على التعلم" جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٣,٧٩ وانحراف معياري ١,٠٦ وقد يعزى ذلك إلى اهتمام المُدرِّبين في استمرار العملية التدريبية للمتدربين بإعطائهم أنشطة وواجبات منزلية يقومون بها خلال وقت الراحة بالمنزل، وذلك لبقاء أثر التعلم.

[ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة متوسطة ، وهي :

- أن العبارة (٤) والتي تنص على " هناك خطة تدريبية من الهيئة تهدف إلى استمرارية التدريب الهجين وتطويره " جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ٣,٦٩ وانحراف معياري ١,٠٩ وقد يعزى ذلك إلى ضعف المُدرِّبين في التعرف على نظام التدريب الهجين، وأهميته، وفوائده للعملية التدريبية، وما يتطلبه معه إيفاد المُدرِّبين في دورات تدريبية من قبل المُدرِّبين المُتخصصين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتعرف على ماهية التدريب الهجين ، والاتفاق على أهداف تتماشى مع العملية التدريبية بالهيئة.
- أن العبارة (٢) والتي تنص على " يتم التواصل التفاعلي بين المدرب والمتدرب خلال الأنشطة التدريبية " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٦٥ وانحراف معياري ١,٠٧ وقد يعزى ذلك إلى ضعف عملية التواصل بين المُدرِّب والمتدرب وهو ما يُعد من نواحي القصور والضعف ، وما يتطلبه معه تحسين عملية التواصل بين المُدرِّب والمتدرب من خلال المُتابعة والتقييم المُستمر في العملية التدريبية بالهيئة.

٥.٥.٩.٤ .تقويم التدريب الهجين :

جدول (١٤) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في المحور الرابع : تقويم التدريب الهجين

٢	الاستجابات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	هناك أنشطة تقييمية مُقدمة للمتدربين بنظام التدريب الهجين.	٧٢	٦٣.٧٢	٢٥	٢٢.١٢	٩	٧.٩٦	٢	١.٧٧	٥	٤.٤٢	٤.٣٩	١.٠٢	١	مرتفع
٢	هناك محام يتم تكليف المتدربين بها في نظم التدريب الهجين.	٥١	٤٥.١٣	٣٧	٣٢.٧٤	١٣	١١.٥٠	١٠	٨.٨٥	٢	١.٧٧	٤.١١	١.٠٤	٤	مرتفع
٣	يقوم المدرب بملاحظة تفاعل المتدربين بأنشطة التدريب الهجين.	٦٦	٥٨.٤١	٢٥	٢٢.١٢	١٤	١٢.٣٩	٥	٤.٤٢	٣	٢.٦٥	٤.٢٩	١.٠٢	٢	مرتفع
٤	يراجع المدرب أداء المهام والوظائف مع المتدربين.	٥٤	٤٧.٧٩	٣٣	٢٩.٢٠	١٧	١٥.٠٤	٩	٧.٩٦	٠	٠	٤.١٧	٠.٩٦	٣	مرتفع
٥	يعد المدرب تقارير عن استجابات المتدربين نحو العملية التدريبية في بيئة التدريب الهجين.	٤٤	٣٨.٩٤	٤٦	٤٠.٧١	١٣	١١.٥٠	٩	٧.٩٦	١	٨٨.	٤.٠٩	٠.٩٥	٥	مرتفع
	المحور ككل											٤.٠٤	١.٠٧		مرتفع

يتضح من الجدول السابق (١٤) ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الرابع تقويم التدريب الهجين بشكل عام بمستوى مرتفع، إذا بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٠٤) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على (٥) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٤.٠٩) و (٤.٣٩).

[أ] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة عالية، وهي :

- أن العبارة (١) والتي تنص على " هناك أنشطة تقويمية مُقدمة للمُتدربين بنظام التدريب الهجين " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٣٩ وانحراف معياري ١,٠٢ وقد يعزى ذلك إلى فاعلية نظام التدريب في إدارة العملية التدريبية والاهتمام بعملية التقويم للتعرف على فاعلية التدريب والتغذية الراجعة من وجهة نظر المُتدربين.

- أن العبارة (٣) والتي تنص على " يقوم المُدرب بملاحظة تفاعل المُتدربين بأنشطة التدريب الهجين " جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٤,٢٩ وانحراف معياري ١,٠٢، وقد يعزى ذلك التواصل الإيجابي بين المُدرب والمُتدرب أثناء العملية التدريبية ، وذلك لتحقيق أهداف التدريب.

[ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافق متوسطة ، وهي :

- أن العبارة (٢) والتي تنص على " هناك مهام يتم تكليف المُتدربين بها في نظم التدريب الهجين " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤.١١ وانحراف معياري ١,٠٤ وقد يعزى ذلك إلى ضعف تكليف المُدربين ببعض المهام التي يقوم بها المُتدربين في نظم التدريب الهجين، وذلك لتعويضهم على التعلم الباقي في العملية التدريبية.

- أن العبارة (٥) والتي تنص على " بعد المُدرب تقارير عن استجابات المُتدربين نحو العملية التدريبية في بيئة التدريب الهجين " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤.٠٩ وانحراف معياري ٠.٩٥ وقد يعزى ذلك إلى ضعف عملية التقويم في العملية التدريبية، وما يتطلب معه تفعيل عملية التقويم في الهيئة وذلك لتحسين العملية التدريبية.

٥.٥.٩.٥ الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني :

جدول (١٥) التكرارات و النسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في المحور الخامس (الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني)

٢	الاستجابات	أوافق بشدة	ت	%	أوافق	ت	%	محايد	ت	%	لا أوافق	ت	%	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى	العبارة
١	التدريب الإلكتروني طريقة مبتكرة وفعالة للتدريب.	٢٤	٢١.٢٤	٣٢	٢٨.٣٢	٢١	١٨.٥٨	٣١	٢٧.٤٣	٥	٤.٤٢	٣.٣٥	١.٢٢	٧	متوسط				
٢	يعتمد التدريب التقليدي على إتاحة المحتوى التدريبي في شكل كتب ومراجع.	٢٣	٢٠.٣٥	٣٦	٣١.٨٦	١٤	١٢.٣٩	٣٤	٣٠.٠٩	٦	٥.٣١	٣.٣٢	١.٢٥	٩	متوسط				
٣	يعتمد التدريب الإلكتروني على توفير المحتوى التدريبي في شكل مواد تعليمية إلكترونية ومواقع وفيديوهات مرئية ومحاضرات إلكترونية مسجلة.	٢٦	٢٣.٠١	٣٥	٣٠.٩٧	٢٢	١٩.٤٧	٢٤	٢١.٢٤	٦	٥.٣١	٣.٤٥	١.٢١	٥	متوسط				
٤	يعتمد التدريب عبر الإنترنت على التعلم المتزامن وغير المتزامن.	١٩	١٦.٨١	٤٤	٣٨.٩٤	١٩	١٦.٨١	٣٠	٢٦.٥٥	١	٠.٨٨	٣.٤٤	١.٠٩	٦	متوسط				
٥	يعتمد التعلم التقليدي على التعلم المتزامن.	١٩	١٦.٨١	٣٩	٣٤.٥١	٢٠	١٧.٧٠	٣٣	٢٩.٢٠	٢	١.٧٧	٣.٣٥	١.١٣	٨	متوسط				
٦	في التدريب التقليدي يجب على كل من المدرب والمتدرب التواجد في نفس الغرفة الدراسية.	٣٤	٣٠.٠٩	٣٩	٣٤.٥١	١٨	١٥.٩٣	٢٢	١٩.٤٧	٠	٠	٣.٧٥	١.٠٩	١	مرتفع				
٧	في التدريب الإلكتروني يشارك المتدربين المدربين في عملية التعلم ويتم تبادل المعلومات بين المدرب والمتدرب.	٣٣	٢٩.٢٠	٤١	٣٦.٢٨	١٢	١٠.٦٢	٢٣	٢٠.٣٥	٤	٣.٥٤	٣.٦٧	١.٢٠	٢	مرتفع				
٨	أن دور المتدربين في التدريب التقليدي غالبًا ما يكون سلبيًا.	٢٦	٢٣.٠١	٣٩	٣٤.٥١	١٨	١٥.٩٣	٢٣	٢٠.٣٥	٧	٦.١٩	٣.٤٨	١.٢٣	٤	متوسط				
٩	يعتمد التدريب التقليدي على تلقين المعلومات للمتدربين وحفظها دون التركيز على الجوانب الأخرى في الطرق التدريسية.	٣٠	٢٦.٥٥	٣٧	٣٢.٧٤	٢٧	٢٣.٨٩	١٥	١٣.٢٧	٤	٣.٥٤	٣.٦٥	١.١٢	٣	متوسط				
١٠	يُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية التدريب في أي زمان ومكان.	٤٠	٣٥.٤٠	٤٢	٣٧.١٧	١٧	١٥.٠٤	١٢	١٠.٦٢	٢	١.٧٧	٣.٩٤	١.٠٥	١٠					
١١	يُسهم التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد في التنقل إلى أماكن التدريب.	٣٩	٣٤.٥١	٢٤	٢١.٢٤	٢١	١٨.٥٨	٢٣	٢٠.٣٥	٦	٥.٣١	٣.٥٩	١.٢٩	١١	متوسط				
	المحور ككل											٣.٤٩	١.٠٩		متوسط				

يتضح من الجدول السابق (١٥) ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الخامس الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني بشكل عام بمستوى متوسط ، إذا بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٣.٤٩) و هو مستوى متوسط ، حيث اشتمل على (١١) عبارة تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٣.٧٥) و(٣.٥٩).

[١] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة مرتفعة ، وهي :

- أن العبارة (٦) والتي تنص على " في التدريب التقليدي يجب على كل من المدرب والمتدرب التواجد في نفس الغرفة الدراسية " جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٣,٧٥ وانحراف معياري ١,٠٩ وقد يعزى ذلك إلى اكتمال عملية التفاعل بين المُدرّب والمتدرب بالنظام التقليدي وذلك لأن التدريب التقليدي لا يُتيح ما يتيحه التدريب المختلط بين التقليدي والتعلم الإلكتروني الذي قد يُسهّم تقليل التواجد في الفصول الدراسية.
- أن العبارة (٧) والتي تنص على " في التدريب الإلكتروني يشارك المتدربين المدربين في عملية التعلم ويتم تبادل المعلومات بين المدرب والمتدرب " جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٣,٦٧ وانحراف معياري ١,٢٠ ، وقد يعزى ذلك إلى فاعلية عملية التواصل بين كلا من المُدرّب والمتدرب وذلك لما يُتيحه نظام التدريب الإلكتروني من أدوات وتكنولوجية مُساعدة حديثة تواكب العملية التدريبية وتعمل على تحسينها.

[ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة متوسطة ، وهي :

- أن العبارة (١٠) والتي تنص على " يُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية التدريب في أي زمان ومكان " جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٩٤ وانحراف معياري ١,٠٥ ، وقد يعزى ذلك إلى حاجة المُتدربين إلى التدريب المختلط الذي يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، وعدم ميلهم إلى التدريب الإلكتروني فقط على الرغم من أنه مُتاح في أي زمان ومكان، فالتدريب التقليدي له مزايا وعيوب لا يمكن إغفالها، وكذلك الأمر بالنسبة للتدريب الإلكتروني، وهو ما يُبرر الحاجة إلى التدريب الهجين بين التقليدي والإلكتروني وذلك لتلبية الحاجات التدريبية.
- أن العبارة (١١) والتي تنص على " يُسهّم التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد في التنقل إلى أماكن التدريب " جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٥٩ وانحراف معياري ١,٢٩ ، وقد يعزى ذلك إلى عدم اهتمام المُتدربين على توفير الوقت والجهد في التنقل لأماكن التدريب قدر اهتمامهم بالاستفادة من العملية التدريبية حتى لو كلفهم ذلك التنقل إلى أماكن التدريب وضياح الوقت في ذلك على استفادتهم بالشكل المطلوب الذي يحقق ذاتهم من الناحية التدريبية.

و يمكن ترتيب هذه المحاور الخمسة من خلال الجدول التالي :

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية للمحاور بشكل عام

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الأول	٣.٦٩	١.١٤	٤	مرتفع
الثاني	٣.٧٥	١.١٦	٢	مرتفع
الثالث	٣.٧١	١.٠٨	٣	مرتفع
الرابع	٤.٠٤	١.٠٧	١	مرتفع
الخامس	٣.٤٩	١.٠٩	٥	متوسط

يمكن ترتيب المحاور الخمسة ، فقد احتل المحور الرابع المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٠٤) يليه المحور الثاني بمتوسط حسابي (٣.٧٥) ، ثم المحور الثالث بمتوسط حسابي (٣.٧١) ، ثم المحور الأول بمتوسط حسابي (٣.٦٩) ، وأخيراً المحور الخامس بمتوسط حسابي (٣.٤٩).

٥.٥.١٠. النتائج المتعلقة بفروض الدراسة :

ويعرض الباحثان نتائج فروض الدراسة على النحو التالي:

٥.٥.١٠.١. نتائج الفرض الأول ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة

تعزى إلى متغير الجنس وذلك في أبعاد و محاور الاستبانة والدرجة الكلية .

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من المحاور الخمسة بالنسبة للذكور والإناث، وكذلك قيم " ت " و دلالتها الإحصائية، ويمكن عرض ما توصل إليه الباحثان من نتائج فيما يلي :

جدول (١٧) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية و قيمة " ت " ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	٦١	٤٥.٧٢	٨.٢٣	١.٨٧	غير دالة
	إناث	٥٢	٤٢.٨١	٨.٢١		
الثاني	ذكور	٦١	٥٣.٠٨	٨.٩٢	٠.٦١	غير دالة
	إناث	٥٢	٥٢.٠٤	٩.٠٩		
الثالث	ذكور	٦١	٢١.٩٠	٤.٧٥	٠.٤٨	غير دالة
	إناث	٥٢	٢٢.٣٥	٤.٩٣		
الرابع	ذكور	٦١	٥٠.٢٨	٧.٧١	٢.٥١	دالة عند ٠.٠١
	إناث	٥٢	٤٦.٣٥	٨.٩٥		
الخامس	ذكور	٦١	٣١.٤٤	٧.٧٢	٠.٠٤	غير دالة
	إناث	٥٢	٣١.٥٠	٨.٣٦		
الدرجة الكلية	ذكور	٦١	٢٠٢.٤٣	٢٨.٤٨	١.٢٨	غير دالة
	إناث	٥٢	١٩٥.٠٤	٣٢.٧٩		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الأول حيث كانت قيمة "ت" = ١.٨٧ وهي غير دالة إحصائياً ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الثاني حيث كانت قيمة "ت" = ٠.٦١ وهي غير دالة إحصائياً ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الثالث حيث كانت قيمة "ت" = ١.٨٧ وهي غير دالة إحصائياً ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الرابع حيث كانت قيمة "ت" = ٢.٥١ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ لصالح الذكور، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ت" = ٠.٠٤ وهي غير دالة إحصائياً ، ويظهر من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ت" = ١.٢٨ وهي غير دالة إحصائياً، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وقد جاءت النتائج فيما يلي:

جدول (١٨) تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات محاور الاستبانة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	٤٧.٥٦	٢	٢٣.٧٨	٠.٣٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٦٩٧.٠٨	١١٠	٦٩.٩٧		
	الكلية	٧٧٤٤.٦٤	١١٢			
الثاني	بين المجموعات	٠.١٥	٢	٠.٠٧	٠.٠٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٠١٨.٩٣	١١٠	٨١.٩٩		
	الكلية	٩٠١٩.٠٨	١١٢			
الثالث	بين المجموعات	٢٨.٢٤	٢	١٤.١٢	٠.٦٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٧٠.٤٨	١١٠	٢٣.٣٧		
	الكلية	٢٥٩٨.٧٣	١١٢			
الرابع	بين المجموعات	٦٣.٩٧	٢	٣١.٩٩	٠.٤٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠١٤.١٧	١١٠	٧٢.٨٦		
	الكلية	٨٠٧٨.١٤	١١٢			
الخامس	بين المجموعات	١٧٠.٨٠	٢	٨٥.٤٠	١.٣٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٩٦٧.٣٥	١١٠	٦٣.٣٤		
	الكلية	٧١٣٨.١٤	١١٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٢٦.٣١	٢	٦٣.١٥	٠.٠٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٤٩١٨.٦	١١٠	٩٥٣.٨١		
	الكلية	١٠٥٠٤٤.٩	١١٢			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في المحور الأول حيث كانت قيمة "ف" = ٠.٣٤ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في المحور الثاني حيث كانت قيمة "ف" = ٠.٠٠١ وهي غير دالة إحصائياً، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في المحور الثالث حيث كانت قيمة "ف" = ٠.٦٠ وهي غير دالة إحصائياً، كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في المحور الرابع حيث كانت قيمة "ف" = ٠.٤٤ ، وهي غير دالة إحصائياً، كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ف" = ١.٣٤ وهي غير دالة إحصائياً، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات متغير الجنس في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ف" = ٠.٠٦ وهي غير دالة إحصائياً.

٥.٥.١١. النتائج :

كشفت نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بفاعلية التدريب المزدوج الهجين ومقارنته بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني عبر برنامج تميز إلى ما يلي :

٥.٥.١١.١. بالنسبة لمحور استمرار التدريب الهجين :

٥.٥.١١.١.١. هناك شعور بالرضا عن استخدام التدريب الهجين عن التعليم الإلكتروني كبديل عن نظام التعليم التقليدي.

٥.٥.١١.١.٢. يُعد إرسال واستلام الأنشطة التدريبية أسهل وأيسر في النظام الهجين.

٥.٥.١١.١.٣. تُتيح الهيئة دورات تدريبية توضح آلية استخدام نظام التدريب الهجين للمتدربين لتطوير العملية التدريبية.

٥.٥.١١.٢. بالنسبة لمحور أنشطة التدريب الهجين :

٥.٥.١١.٢.١. يُعد المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين مناسب مع أسلوب العرض.

٥.٥.١١.٢.٢. هناك صعوبة لدى المدربين في إضافة الأنشطة التدريبية على النظام الهجين.

٥.٥.١١.٣. بالنسبة لمحور خدمات التدريب الهجين :

٥.٥.١١.٣.١. قلة التواصل التفاعلي بين المدرب والمتدرب خلال الأنشطة التدريبية.

٥.٥.١١.٣.٢. قلة الخطط التدريبية من الهيئة التي تهدف إلى استمرارية التدريب الهجين وتطويره.

٥.٥.١١.٤. بالنسبة لمحور تقويم التدريب الهجين :

٥.٥.١١.٤.١. ضعف إعداد المدرب تقارير عن استجابات المتدربين نحو العملية التدريبية في بيئة التدريب الهجين.

٥.٥.١١.٤.٢. قلة المهام التي يكلف بها المتدربين في نظم التدريب الهجين.

٥.٥.١١.٤.٣. قلة مراجعة المدرب لأداء المهام والوظائف مع المتدربين.

٥.٥.١١.٥. بالنسبة لمحور الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني :

٥.٥.١١.٥.١. قلة إسهام التدريب الإلكتروني في توفير الوقت والجهد في التنقل إلى أماكن التدريب من وجهة نظر عينة الدراسة.

٥.٥.١١.٥.٢. يتيح التدريب الإلكتروني إمكانية التدريب في أي زمان ومكان.

٥.٥.١١.٥.٣. يعتمد التدريب التقليدي على إتاحة المحتوى التدريبي في شكل كتب ومراجع.

٥.٥.١١.٥.٤. يعتمد التعلم التقليدي على التعلم المتزامن.

٥.٥.١٢. مناقشة النتائج :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة لوحظ أن التدريب الإلكتروني أصبح الأكثر تيسيراً لشرح عديدة من المتدربين، كما أن التدريب التقليدي أكثر تكلفة على المتدربين، هذا بالإضافة إلى أهمية وجود الدعم الفني المستمر في التدريب الإلكتروني، وضرورة تطبيق معايير محددة للتدريب الإلكتروني للدعم الفني، والعمل على إصلاح المشكلات الفنية لشبكة الإنترنت في مراكز التدريب، و زيادة سرعة الشبكة، وتخصيص ميزانية كافية لمراكز التدريب لتمكينها من توفير الأدوات والمستلزمات المتعلقة بتوظيف التدريب الإلكتروني، وتقديم الدورات التدريبية الإلكترونية المجانية من قبل المدربين والمتدربين في منصات التدريب، وتفعيل الشق الإعلامي والأكاديمي الموجه لعقد الدورات التدريبية الإلكترونية.

٥.٥.١٣. التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، توصي الدراسة ببعض المقترحات التالية :

٥.٥.١٤. بالنسبة لمحور استمرار التدريب الهجين :

٥.٥.١٤.١. تعريف المتدربين بأهمية استخدام التدريب الهجين عن التعليم الإلكتروني كبديل عن نظام التعليم التقليدي.

٥.٥.١٤.٢. تعريف المتدربين بفوائد التدريب الهجين من إرسال واستلام الأنشطة التدريبية بكل سهولة ويسر في النظام الهجين.

٥.٥.١٤.٣. إتاحة الهيئة دورات تدريبية لتوضيح آلية استخدام نظام التدريب الهجين للمتدربين لتطوير العملية التدريبية بالهيئة.

٥.٥.١٥. بالنسبة لمحور أنشطة التدريب الهجين :

٥.٥.١٥.١. إعداد المحتوى العلمي للأنشطة المقدمة بالتدريب الهجين والذي يتناسب مع أسلوب العرض.

٥.٥.١٥.٢. إيفاد المُدرّبين في دورات تدريبية تُساعدهم على تحسين الأنشطة التدريبية على النظام الهجين.

٥.٥.١٦. بالنسبة لمحور خدمات التدريب الهجين :

٥.٥.١٦.١. تفعيل التواصل التفاعلي بين المُدرّب والمُتدرب من خلال الأنشطة التدريبية.

٥.٥.١٦.٢. تفعيل الخطط التدريبية بالهيئة التي تهدف إلى استمرارية التدريب الهجين وتطويره.

٥.٥.١٧. بالنسبة لمحور تقييم التدريب الهجين :

٥.٥.١٧.١. إعداد المُدرّب تقارير عن استجابات المُتدربين نحو العملية التدريبية في بيئة التدريب الهجين.

٥.٥.١٧.٢. تكليف المُتدربين بالمهام التدريبية في نظم التدريب الهجين لتفعيل العملية التدريبية.

٥.٥.١٧.٣. ضرورة مراجعة المُدرّب لأداء المهام والوظائف مع المُتدربين.

٥.٥.١٨. بالنسبة لمحور الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني :

٥.٥.١٨.١. العمل على تفعيل التدريب الهجين وذلك لما له من العديد من المزايا في تفعيل العملية التدريبية

للمتدربين.

٥.٥.١٨.٢. نشر ثقافة التدريب الهجين في المؤسسات التعليمية وذلك لما يتيح من مرونة في العملية

التدريبية.

المراجع

- أبو علام ، رجاء محمود (٢٠٠١): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، (القاهرة: دار النشر للجامعات، ٢٠٠١)، ص ٣٦٩.
- أحمد ، زاهر (١٩٩٧): تكنولوجيا التعليم، (الجزء الثاني: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية)، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- جامل، عبدالرحمن عبدالسلام (٢٠٠٢): أساسيات المناهج التعليمية وأساليب تطويرها، دار المناهج للنشر، عمان.
- الحجيلان، محمد بن إبراهيم عبدالرحمن (٢٠٢٣): تطبيق معايير تصميم التدريب الإلكتروني بين الواقع ومعايير الجودة، العدد (١٩٨)، المجلد (١)، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- حسن، سلوى حسن السيد (٢٠٢٣): التفاعل بين نمط الأبحاث الحر بيئات التدريب الإلكترونية والأسلوب المعرفي وأثره في تنمية مهارات التدريس الفعال والانخراط في التعلم لدى الطالب المعلم بكلية التربية جامعة الوادي الجديد، المجلد (٣)، العدد (٢)، المجلة العربية الدولية لتكنولوجيا المعلومات والبيانات، المؤسسة العربية لإدارة المعرفة.
- سعادة، جودت ؛ السرطاوي ، عادل فايز (٢٠٠٣): استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم، دار الشروق للطباعة والنشر.
- شعبان، ياسمين علي عبده (٢٠٢٣): منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات: الواقع والمأمول ، المجلد (٥)، العدد (١٤)، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، قسم المكتبات والوثائق والمعلومات، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مصر.
- صافي، لطيفة ؛ غربي ، رمزي (٢٠٢٠): واقع استخدام التعليم الإلكتروني الافتراضي بالجامعة الجزائرية في ظل جائحة كورونا – دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة العربي، ٣(٤)، ٤٠-٥٠.
- صالح، صلاح الدين حسين (٢٠١٨): اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر – الجامعة العراقية، ٢١(١٤)، مجلة الدناير، كلية التربية، جامعة الحديدة، اليمن.
- عامر، شياء عبدالرحمن (٢٠٢٣): أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في أكساب معلمي المواد الأساسية مهارات إدارة الفصول الافتراضية، العدد (٤٤)، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مصر.
- عبدالعاطي، علاء محمد (٢٠٢٣): توظيف طلاب الإعلام التربوي لتطبيقات الهواتف الذكية والمنصات التعليمية في عملية التدريب والتعليم في إطار نموذج قبول واستخدام التكنولوجيا، المجلد (٢٢)، العدد (١)، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، مركز بحوث الرأي العام، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، مصر.

غاريسون، د. ؛ اندرسون، تيري (٢٠٠٧) : التعلم الإلكتروني في القرن الحادي والعشرين : إطار عمل للبحث والتطبيق، (ترجمة : محمد رضوان الأبرش)، مكتبة العبيكان، الرياض.

القلا، فخر الدين ؛ عيسى ، مصباح الحاج (١٩٧٤) : التعليم المبرمج بين النظرية والتطبيق، (ترجمة : فتحي الديب)، دار القلم.

المحاشني، سليمان بن خلف بن سعيد & حامد ، جميلة (٢٠٢٣) : معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتقاء المهني بسلطنة عُمان من وجهة نظر المُدرِّبين، العدد (١٢)، المجلد (٧)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث ، غزة.

Baig, Muhammad Usman Anwar; Naqvi, Sayyed Muhammad Mehdi Raza (2023) : Why Trainees Evaluate the Same Trainer Differently? Examining a Dual-Process Model of Training Effectiveness, European Journal of Training and Development, v47 n1-2 p1-23 2023.

Dodd, Caleb D.; Burris, Scott; Frazee, Steve; Doerfert, David; McCulloch, Abigail (2013) : Evaluating the Effectiveness of Traditional Training Methods in Non-Traditional Training Programs for Adult Learners through a Pre-Test/Post-Test Comparison of Food Safety Knowledge, Journal of Agricultural Education, v54 n1 p18-30 2013.

Fontdevila, Clara; Valiente, Oscar; Schneider, Sebastian (2022): An Organized Anarchy? Understanding the Role of German Cooperation in the Construction and Export of the Dual Training Model, International Journal of Training and Development, v26 n4 p585-605 Dec 2022.

Marrero. Rodríguez, Josefa-Rosa; Stendardi, David. (2023) : The Implementation of Dual Vocational Education and Training in Spain: Analysis of Company Tutors in the Tourism Sector, International Journal for Research in Vocational Education and Training, v10 n1 p90-112 2023.

Pilz, Matthias; Wiemann, Kristina (2021) : Does Dual Training Make the World Go Round? Training Models in German Companies in China, India and Mexico, Vocations and Learning, v14 n1 p95-114 Apr 2021.

Ruser, Kirsten. (2023) : Chances and Discrimination in Dual Vocational Training of Refugees and Immigrants in Germany, Journal of Vocational Education and Training, v75 n1 p109-129 2023.

Seda, Albert (2016) : The Effects of E-Training versus Traditional Training Delivery Methods on Professional Students in Contemporary Organizations, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Capella University.

Shernoff, Elisa S.; Von Schalscha, Katherine; Gabbard, Joseph L.; Delmarre, Alban; Frazier, Stacy L.; Buche, Cédric; Lisetti, Christine (2020) : Evaluating the Usability and Instructional Design Quality of Interactive Virtual Training for Teachers (IVT-T), Educational Technology Research and Development, v68 n6 p3235-3262 Dec 2020.

Wasserman, Egoza; Migdal, Ruth (2019) : Professional Development: Teachers' Attitudes in Online and Traditional Training Courses, Online Learning, v23 n1 p132-143 Mar 2019.

Wiemann, Judith (2021) : German-Style Dual Apprenticeship Training in the Greater Shanghai Area- Spatial Agglomeration Dynamics, International Journal of Training and Development, v25 n4 p383-401 Dec 2021.

Zhaksylykovna, Parmankulova Perizat; Abdrazahovna, Zholdasbekova Saule; Oralbaykyzy, Nurzhanbayeva Zhanat; Baidullayevich, Saipov Amangeldi; Zhiyentayevna, Zhiyentaev Begaim; Zhazira, Kuanyshbayeva (2022) : Dual Education Conditions for Pedagogical Bases of Specialists Inclusive Training, Cypriot Journal of Educational Sciences, v17 n3 p765-771 2022.