

اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات مقرر جغرافية العالم الاسلامي في الكلية الجامعية بالقنفذة ومعوقات استخدامها

الكلمات المفتاحية : منصات التدريب عن بعد - المهارات المستقبلية - طالبات

البكالوريوس

د.صفية احمد سالم الدقيل

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد - الكلية الجامعية بالقنفذة - جامعة أم القرى

saadakkal@uqu.edu.sa

الملخص

هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيس إلى التعرف على درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة ، وأهم معوقات استخدامها ، وقد تحددت المشكلة في الإجابة على السؤال التالي : ما درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة؟ وما أهم معوقات استخدامها ؟

ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (١٧٨) طالبة من طالبات البكالوريوس بالكلية الجامعية بالقنفذة من مجتمع يقدر بـ (٣٥٢٩) طالبة تم اختيارهن بطريقة قصدية ، وصممت أداة الدراسة التي تمثلت في استبانة للحصول على البيانات من العينة تم اختبار صدقها وثباتها ، وبعد تطبيق الأداة وجمع البيانات تم معالجتها إحصائياً ، وقد أظهرت النتائج أن درجة أن اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة جاءت بتقدير موافق بشدة بينما جاءت المعوقات بتقدير محايد بناءً على استجاباتهن .

المقدمة Introduction :

يشهد العالم في عصر التطور التكنولوجي العلمي والتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية تغيرات متسارعة في مختلف الميادين ، وبما أن الإنسان محور هذه التغيرات كان لزاماً على المجتمع في خضم كل هذه التغيرات الجذرية بما فيه من مؤسسات وهيئات الاهتمام بإعداد الموارد البشرية التي يقوم عليها هذا المجتمع معرفياً ومهنياً ودعم قدراتهم وتنمية مهاراتهم ؛ لكي يتمكنوا من تلبية احتياجاتهم بمواكبة هذا التطور .

وقد أوصى المؤتمر الدولي لتقويم التعليم (مهارات المستقبل) لعام ٢٠١٨ بضرورة تنمية المهارات المستقبلية التي تتناسب مع الفرص الوظيفية لسوق العمل ، والتي تؤكد على رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي ركزت على ترسيخ مفاهيم القيم وبناء شخصية المواطن المستقلة الممكن بالمهارات الأساسية ضمن المجالات العلمية والتقنية الحديثة المبتكرة لمواءمة احتياجات سوق العمل.

وتذكر البارودي (٢٠١٩) بأن فهم تحديات المستقبل والاستعداد لمواجهة تلك التحديات يعد من المقومات الأساسية لصناعة النجاح ، حيث أنه لا يمكن النجاح في أي مجال مالم يتم امتلاك رؤية واضحة للمهارات المستقبلية للتعامل مع تطوراتها واتخاذ القرارات المناسبة على نحو فعال وهادف .

وقد جاءت دراسة عمر (٢٠١٧) التي تؤكد في أحد توصياتها على أهمية التنمية البشرية من خلال توسيع مدارك المتعلمين وافقهم للتعامل مع الغد من خلال تدريبهم على اكتساب مهارات المستقبل ، ويؤكد على ذلك ما جاءت به جلسات منتدى الاقتصاد العالمي (٢٠١٩) والتي ألفت الضوء على توجيه الكادر الوطني نحو المهارات المستقبلية ، لينتج من التكيف مع المتغيرات المتوقعة في سوق العمل وتحويل التحديات إلى فرص ، وتجهيز جيل المستقبل بأعلى المستويات العلمية والاحترافية من خلال ترسيخ مبدأ التعلم مدى الحياة ، ليدخل العالم اليوم في مرحلة الثورة الصناعية الرابعة وهي مرحلة متغيرة تتطلب بيئة عمل ديناميكية ، وتزويد أفراد المستقبل بمهارات تمكنهم من الاستفادة من التقنيات الحديثة وفتح قطاعات اقتصادية جديدة .

وذكر كلا من خياط ويامادا (٢٠١٩) أنه من المهم تزويد المواطنين بمهارات مستقبلية حيث أن التحول الرقمي جعل من الضروري اكتساب مهارات تقنية جديدة من أمثلتها البرمجة والابداع والذكاء العاطفي والقدرة على التعامل مع التفاعلات البشرية المختلفة وكل ذلك كان نتيجة لتقاسم العمل بين الإنسان والآلات .

والسبيل لتحقيق ذلك هو تدريبهم لاكتساب هذه المهارات التي تخدم مستقبلهم للاستفادة من امكانياتهم القصوى لتحقيق التقدم المرجو على الصعيد الفردي والمجتمعي ، وهذا ما أشار إليه كلا من قطامي وأبو نعيم (٢٠١٦) أحدثت الثورة العلمية تحديات كبيرة في مختلف مناحي الحياة ، لذا أصبح من المهم توجيه الاهتمام إلى تدريب الأفراد على المهارات

اللازمة التي تساعدهم على تحقيق طموحاتهم في المستقبل واثبات مكانتهم وقيمتهم الاجتماعية .

وهذا ما نوهت به كلا من خياط ويامادا (٢٠١٩) تشترك العديد من المنظمات عبر شراكاتها المباشرة مع قطاع الأعمال في سبيل تأهيل قدرات ومهارات الشباب للتوظيف والتي ظهرت كنوع من المبادرات في هذا الصدد ومن أمثلتها تدشين وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات بالشراكة الاستراتيجية مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) ، الدفعة الأولى لمسار دعم التوظيف عن طريق التدريب في مبادرة "مهارات المستقبل" في خطوة تهدف لسد الفجوة الرقمية .

ومع انتشار وسائل الاتصال الحديثة ظهر نظام التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت الذي يلبي احتياجات الأفراد التدريبية ويتواصل كلا من المدرب والمتدربين ويفصل بينهم الزمان والمكان ، وهذا ما أشار إليه موسى (٢٠١٤) يصمم التدريب الالكتروني بطريقة يقدم فيها المحتوى التدريبي عبر قنوات الاتصال الحديثة المعتمدة على شبكة الانترنت والتي تتيح للمتدرب التدريب في الزمان والمكان التي يتغلب فيها على الظروف التي تشكل عائقاً عن التدريب .

وقد عقدت العديد من الملتقيات والمؤتمرات التي ناقشت جدوى التدريب عن بعد من بينها المؤتمر والمعرض التقني السعودي التاسع المنعقد عام (٢٠٢٠) والذي أوصى بتطوير قطاع التدريب بالمملكة ، والتوسع في مجال التدريب الالكتروني وبيئات التدريب الذكية الداعمة للابتكار ، وتنمية مهارات الموارد البشرية الوطنية في التدريب التقني والمهني ومواءمتها مع مهارات مهن المستقبل ، والتوسع الكمي والنوعي في البرامج والتخصصات الموجهة للمرأة وذلك مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠.

و جاءت توصيات المؤتمر الدولي للتدريب والتطوير المنعقد عام (٢٠١٦) بضرورة تأسيس منصة إلكترونية لإدارة المواهب تشمل التعيين والتدريب والتنمية والتطوير ، بالإضافة لتعزيز قياس أثر التدريب في تطوير الأداء المؤسسي ببناء معايير حديثة تتضمن الموهبة و الإبداع والابتكار في إكساب المعارف والمهارات وبناء الخبرات وحل المشكلات .

مشكلة الدراسة The study Problem :

تكمن مشكلة الدراسة في اندثار العديد من الوظائف الروتينية التي اعتاد عليها الإنسان لعقود من الزمن وذلك عندما يتحول إنجاز أعمالها إلى الآلات ، وإحلال الوظائف الجديدة التي تعتمد على تشغيل الآلات أو موظفين يعملون بالبرمجة لتشغيل الروبوتات ، وهذا ما أشار إليه كلا من شارف وبرويست (٢٠١٩) ستقوم الروبوتات الجديدة بإنجاز أغلب المهام التي تقوم بها الوظائف الموجودة حالياً مما يجعل هذه الوظائف منتهية الصلاحية ، وذلك يفرض على الأفراد اكتساب المهارات المطلوبة التي يحتاجها العصر الذي يعيشون فيه ؛ لكي يستطيعون التعايش مع مستجدات الوظائف التي تخدمهم في مستقبلهم .

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في إعداد الأفراد وتنشئتهم في المجالات التي يحتاجونها إلا أن غالبية المناهج الدراسية لا تشجع أعضاء هيئة التدريس على التركيز على المهارات المستقبلية والمسلم بأنها على الأرجح ستكون طريق للنجاح واكتساب الوظائف المستقبلية ، ومن هنا يظهر الاحتياج للجانب التدريبي الذي يسلمهم بالمهارات المطلوبة ، ويأتي هنا دور التدريب عن بعد بكل مميزاته ليحقق المطلوب .

وفي هذا الصدد جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة ، والتعرف على النتائج والتوصيات التي تظهر أقصى فائدة يمكن أن يحصلن عليها الطالبات من خلال استخدام منصات التدريب عن بعد في اكتساب المهارات المستقبلية ، وبذلك تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال التالي :

ما درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة ؟

تساؤلات الدراسة The study questions:

١. ما درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات

الكلية الجامعية بالقنفذة ؟

٢. ما أهم المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة عند استخدامهن

لمنصات التدريب عن بعد ؟

أهداف الدراسة The study Objectives :

١. التعرف على درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة.

٢. التعرف على أهم المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد .

أهمية الدراسة The study importance :

تستمد الدراسة أهميتها من قيام ثورة التكنولوجيا بتغيير الطبيعة المعتادة للعمل في مختلف القطاعات والتي يقترب فيها العمل بين العالم المادي والافتراضي ، وهذا ملخص ما جاءت به الثورة الصناعية الرابعة ، والتي تتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالجانب الاقتصادي ، ومن المأمول أن تكون نتائج هذه الدراسة مؤشر عام يوضح درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة والكشف عن معوقات استخدامها ، بالإضافة إلى توجيه الاهتمام بتطوير منصات التدريب عن بعد في ضوء النظرة لوظائف المستقبل التي تساهم في تحقيق متطلبات المهارات المستقبلية .

حدود الدراسة The study limits :

١. البعد الموضوعي : درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة ومعوقات استخدامها .

٢. البعد البشري : جميع طالبات البكالوريوس في الكلية الجامعية بالقفنفة التابعة لجامعة أم القرى .

٣. البعد الزمني : التطبيق الميداني خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٠-١٤٤١هـ.

٤. البعد المكاني : القنفذة - الكلية الجامعية بالقفنفة .

مصطلحات الدراسة The study Terminology :

١- منصات التدريب عن بعد - عُرِّفت إجرائياً على أنها : المواقع الالكترونية التي تهيئ بيئة تفاعلية افتراضية للطالبة المتدربة والمدعمة بكافة الوسائل والأدوات والتقنيات التي

تساعدها على اشباع احتياجاتها التدريبية والتي تمكنها من اكتساب المهارات التي تخدمها في مستقبلها الوظيفي .

٢- **المهارات المستقبلية** - يقصد بها في هذه الدراسة : مجموعة المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي تهئ الطالب المتدربة لإنجاز الأعمال التي تتطلبها وظائف المستقبل بمرونة وقدرة على التأقلم السريع مع جميع المتغيرات والتي من خلالها تحقق النجاح في الغد .

الإطار النظري Theoretical framework :

١- التدريب عن بعد :

لقد تطور مفهوم التدريب عن بعد خلال عقد من الزمان نتيجة تطور الأجهزة التقنية الحديثة وزيادة سرعة شبكة الإنترنت بشكل كبير والتي تساعد في نقل المحتوى من المدرب إلى مئات المتدربين دون أي معوقات حتى أصبح مصطلح التدريب عن بعد متداولاً في الفترة الأخيرة خصوصاً في مجتمعات الطلاب والمؤسسات التعليمية ، وقد أشارت لذلك الزينقي (٢٠١١) بحلول عام ٢٠١٠ ظهرت فكرة الدورات التدريبية المفتوحة عبر الإنترنت ، وانتشرت المنصات التدريبية في عام ٢٠١١ ، ومع مرور الزمن زاد التوسع فيها إلى وقتنا الحاضر حيث يوصل التدريب عن بعد نفس المحتوى التدريبي لموضوع ما إلى آلاف الأشخاص في أماكن غير محدودة في نفس الوقت باستخدام جهاز حاسوب موصول بشبكة الإنترنت .

مفهوم التدريب عن بعد : يعرف كلا من السيد والجمال (٢٠١٦) التدريب عن بعد بأنه : شكل من أشكال التعليم الذي يحدث على شبكة الانترنت بشكل كلي ، ينطوي على مجموعة متنوعة من عناصر الوسائط المتعددة ، بما في ذلك الرسومات والصوت والفيديو وروابط الويب ، والتي يمكن الوصول إليها جميعها من خلال متصفح الإنترنت .

مميزات التدريب عن بعد : يساعد التدريب عن بعد الافراد على اكتساب مجموعة من المهارات التي تجعلهم قادرين على التعامل مع متطلبات الوظيفة في المستقبل وله العديد من المميزات التي تميزه على التدريب التقليدي وقد أورد كلا من السيد والجمال (٢٠١٦) أهم هذه المميزات في النقاط على النحو التالي :

١. سهولة التدريب في أي مكان وزمان ، حيث يتيح الفرصة أمام المتدرب للاستفادة من المحتوى دون الحاجة للانتقال لمركز تدريبي ومشاهدة الدورة في الوقت الذي يناسبه .
 ٢. جذب أعداد أكبر من المتدربين وبالتالي يزداد التنافس بين المدربين وتصبح جودة المواد التعليمية المقدمة بجودة أفضل .
 ٣. تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطورات أو تغييرات ليظل المتدرب على اطلاع بأخر المستجدات حول موضوع الدورة .
 ٤. فتح المجال في التدريب عن بعد بأعداد المنضمين إلى الدورة الواحدة وبالتالي تعم الفائدة على أعداد أكبر من المتدربين.
 ٥. يسمح التدريب عن بعد للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب بعدد المرات التي يحتاجونها وبما يتناسب مع قدراتهم لإتقان المهارات المطلوبة .
 ٦. قلة التكلفة المالية للتدريب عن بعد مقارنة بالتدريب في مراكز تدريبية .
 ٧. يعطي التدريب الإلكتروني المتدربين فرصة التفاعل الحي وتقديم الآراء والمشاركة عن طريق الأسئلة والاختبارات القصيرة والمسابقات بين المدرب ومجموعة المتدربين .
- يتضح من النقاط السابقة أهم ما يميز التدريب عن بعد ، إلا أنه يتميز بمميزات أكثر من ذلك جعلت منصات التدريب تنتشر بشكل أكبر عبر شبكة الانترنت في كل فترة ؛ لما لاقته من نتائج إيجابية خدمت العديد من الأفراد على اختلاف الفئات العمرية وساهمت في تطوير مختلف المهارات .
- أنواع التدريب عن بعد :**

ذكرت حسن (٢٠٠٩) أن التدريب عن بعد ينقسم إلى نوعين هما على النحو التالي :

١- **التدريب المتزامن :** هو التدريب المعتمد على شبكة الانترنت والذي يتواجد فيه المدرب مع المتدربين في نفس الوقت ليتم بينهم التواصل بجميع أشكاله الصوتي والمرئي بصوره مباشرة ، و يتم ربط المدرب بالمتدربين في بيئة تدريبية حقيقية ، بحيث يتواصل المتدرب مع مدربه مباشرة ، ويكون المدرب مشرفاً على القاعة الافتراضية ، بالإضافة إلى إمكانية رؤية المتدربين العرض التقديمي .

٢- **التدريب غير المتزامن** : هو التدريب الغير مباشر المعتمد على شبكة الانترنت والذي لا يشترط تواجد المدرب في نفس الوقت مع المتدربين ، ومن إيجابيات هذا النوع أن المتدرب يحصل على الدورات حسب الأوقات المناسبة لظروفه وبالجهد الذي يرغب في تقديمه ، ويستطيع المتدرب إعادة دراسة المحتوى والرجوع إليها إلكترونياً كلما احتاج لذلك . بالرغم من الانتشار الواسع الذي لاقاه النوعان السابقان للتدريب عن بعد ، إلا أن التدريب غير المتزامن هو الأكثر انتشاراً ؛ لما يتميز به من مرونة تجعل كلا من المدرب والمتدربين والمؤسسة المشرفة على العملية التدريبية أو المنصة التدريبية تفضيله على التدريب المتزامن ، وهذا لا يقلل من أهمية التدريب المتزامن ، فلكل نوع ميزته حسب المحتوى وموضوع التدريب .

أمثلة لمنصات التدريب عن بعد :

- ١- **منصة إثرائي** : منصة عربية الكترونية لمبادرة (البرنامج الوطني للتدريب عن بُعد) ، إحدى مبادرات معهد الإدارة العامة ضمن برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ .
- ٢- **منصة دروب** : أحد مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) يهدف إلى رفع مهارات وخبرات الكوادر الوطنية .
- ٣- **منصة هوز** : منصة تقدم دورات تدريبية رقمية في جميع المجالات التعليمية والأكاديمية والحقول الثقافية.
- ٤- **منصة غرفة جدة** : هي منصة معتمدة بالتعاون مع رؤية صلة ، تتوجه لكل من القطاع العام والخاص برؤية جديدة في التدريب الإلكتروني .
- ٥- **منصة مهارة** : منصة تحتوي على دورات مجانية ومدفوعة، في مجالات تطوير الذات، التصميم والبرمجة والإنتاج والهندسة واللغات .
- ٦- **منصة مسار** : منصة وطنية تقدم خدماتها الالكترونية للجهات الحكومية والموظفين والأفراد في إدارة وتطوير الموارد البشرية بما يتوافق مع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الحكومية .
- ٧- **منصة منار** : منصة الكترونية موحدة تتيح للمتدرب استعراض الدورات التدريبية في المملكة العربية السعودية تحت سقف واحد وكذلك تمكنه من الاطلاع على كافة البيانات المتعلقة بالمعاهد التدريبية والمدربين .

٨- منصة همة : منصة تدريبية تعنى بتقديم الدورات التدريبية في موضوعات القدرات والتحصيلي والرخصة المهنية وغيرها .

٩ - منصة ندرس : منصة عربية للدورات التدريبية الالكترونية في مختلف الاختصاصات والمجالات .

١٠ - منصة سديم : منصة تدريب الكترونية لمنسوبي القطاع غير الربحي .

١١ - منصة أكاديمية حسوب : منصة تقدم دورات شاملة تعتمد على التطبيق العملي ، تبدأ مع المتدرب من الصفر خطوة بخطوة حتى الاحتراف في مجال البرمجة وإدارة الأعمال وغيرها .

١٢ - منصة أكاديمية الروبوت : منصة تدريبية تعمل علي تمكين المتدرب من استخدام أحدث تقنيات تصميم وبرمجة الروبوت .

يتضح من العرض السابق تنوع المنصات التدريبية ومحتوى المواد المتاحة عليها عبر الانترنت ، والتي تقدم خدماتها للأفراد كل في مجاله وحسب الجهة التي ينتمي إليها بغية تطوير مهاراتهم ، مستخدمة في ذلك جميع الأدوات التي تساعد على إيصال المعلومات وتحقيق الأهداف التدريبية ، وقد ذكر كلا من كووارد ومايكل (٢٠١٨) أن منصات التدريب عن بعد تعود بالفائدة على الأفراد والمؤسسات المجتمعية التي تسخر موارد هذه المنصات لتنمية المهارات لدى المنتسبين إليها من خلال البرامج التدريبية الالكترونية ، وتشمل هذه المواد مقاطع الفيديو والعروض التقديمية والصور وأنواع التعلم التفاعلية مع تعدد اللغات .

٢- المهارات المستقبلية :

نتيجة للتطورات التي طرأت على العصر بصفة عامة وقطاع الأعمال بصفة خاصة تغير مفهوم المهارات التي يتطلبها سوق العمل والتي لا بد أن يكتسبها الأفراد في الحاضر لكي تخدمهم في المستقبل ، فقد ذكر منتدى الاقتصاد العالمي (٢٠١٩) في أحد جلساته بعنوان (عشر مهارات لازدهار غدا) أهم عشر مهارات في عام ٢٠١٥ و ٢٠٢٠ المهارات المطلوبة مستقبلا بحلول ٢٠٢٠ وهي : حل المشكلات المعقدة ، التفكير النقدي ، الإبداع ، إدارة الأفراد ، التنسيق مع الآخرين ، الذكاء العاطفي ، بناء الأحكام والقرارات ، خدمة التوجيه ، التفاوض ، المرونة الإدراكية .

وفي جلسة أخرى بعنوان (الصفات يمكن أن تجعلك قائدا أكثر فعالية) أشارت إلى ثماني صفات وهي : القدرة على إدارة التعقيدات ، القدرة على إدارة الأعمال الدولية ، العمل على نحو استراتيجي ، تشجيع الابتكار ، استغلال العلاقات ، الارتباط الإيجابي ، القدرة على التكيف ، تبني رشاقة التعلم .

وجاء في تقرير حول مستقبل الوظائف جاء في منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠١٩) أننا على أعتاب الثورة الصناعية الرابعة والتي ستميز بتسارع شديد في وتيرة التطورات والتغيرات المذهلة حيث أنها تجمع بين التقدم في التقنيات الرقمية والفيزيائية والبيولوجية ، فالصناعات المخصصة لإحداث ثورة في المستقبل وتوليد المليارات إن لم تكن التريلونات من الأموال للاقتصاد العالمي تشتمل علم الجينات والذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي .

أنواع المهارات المستقبلية : اتفق كلا من المؤتمر الدولي لتقويم التعليم (٢٠١٨) والمجلس الثقافي البريطاني (٢٠١٧) مع السيد والجمال (٢٠١٦) وبيرني وتشارل (٢٠١٣) على أبرز المهارات التي تخدم مستقبل الأفراد والتي يؤدي اكتسابها إلى تسليح الفرد بكفايات تمكنه من التعايش مع التطورات التي تواجهه في المستقبل على النحو التالي :

١- حل المشكلات المعقدة : عُرِّفت على أنها - القدرة على حل المشكلات الجديدة غير المحددة في ظروف معقدة في العالم الحقيقي ، ويستخدم فيها التفكير التحليلي ، والتفكير الناقد ، والتفكير المنطقي والمبادرة والإصرار ، واكتساب الفرد لهذه المهارة يثير دافعيته للتعلم والاكتشاف ، وتدريبه على مواجهة مشكلات الحياة والقدرة على صنع القرارات ، وتنمية روح الاستقلالية والابتكار والإبداع والثقة بالنفس لديه ، والتمتع بالمرونة العقلية في حل المشكلات.

٢- الإبداع والابتكار : هي مهارة هامة تعتمد على الخيال والأفكار الأصلية لخلق شيء جديد وابتكار أفكار وطرق وأساليب جديدة للنظر إلى الأشياء أو صنع منتجات ذات قيمة ، ويستخدم فيها الإصرار والمثابرة لمتابعة الأفكار الجديدة وتطويرها ، واكتساب الفرد لهذه المهارة يجعله قادراً على مواجهة التحديات وإتقان البحث عن مصادر المعرفة .

٣- الذكاء العاطفي : هي مهارة تقيس قدرة الفرد على التعرف على عواطفه والتعبير عنها وإدارتها ، وكذلك عواطف الآخرين والتعامل معها ، ويحتاج فيها الفرد إلى الوعي والتنظيم الذاتي والتحفيز والعطف والمهارات الاجتماعية ، واكتساب الفرد لهذه المهارة يساعده على

النجاح بالحفاظ على حالته النفسية ، وتقديم ردود فعل إيجابية والتواصل بفعالية عند التعامل مع الضغوط ، وبناء علاقات فعالة وبالتالي إشباع الذات بالموازنة بين الواجبات والأهداف .

٤- **التواصل مع الآخرين** : يعرّف على أنه : أداة لتبادل المعلومات بين البشر ، والتعبير عن حاجات الأفراد والجماعات ، كما أنه يلعب دورا كبيرا في صقل شخصية الفرد وقدرته على نقل أفكاره ومشاعره ، ولكي يكتسب الفرد هذه المهارة يحتاج إلى الاستماع والتواصل غير اللفظي واللطافة والود والتعاطف والعقلية المتفتحة واحترام الآخرين ، وعندما يكتسب الفرد هذه المهارة يكون قادراً على الاستماع وتعزيز العمل الجماعي والتعاوني باكتساب سلوكيات إيجابية والتواصل الفعال في الأنشطة الجماعية .

٥- **التعاون** : التعاون هو أي جهد فكري مشترك ومتبادل بمساهمة أعضاء المجموعة بالتساوي في المشروع ، ويشمل ذلك العمل على توافق الآراء والتفاوض لتحقيق أهداف المجموعة ، ولكي يكتسب الفرد هذه المهارة لابد أن يتحلى بالقدرة على التفاوض والإقناع والنقد البناء والتنظيم وتقبل الآخرين ، واكتساب الفرد لهذه المهارة يجعله قادراً على التفاهم مع العقليات الصعبة ، وتحسين التواصل ورفع مستوى الأداء ، وتعلم مهارة حل النزاعات .

٦- **المرونة المعرفية** : تعني أن يكون الفرد سريع الإدراك يمتلك ذهنًا متوقداً تجاه استيعاب المعارف ، وتقاس هذه المهارة بمدى قدرة الفرد على سرعة التآرجح والقفز والتدوير ذهاباً وإياباً بين أنواع التفكير المختلفة ، وكلما كان العقل أكثر مرونة كلما كان من الأسهل بالنسبة له رؤية أنماط جديدة ، وإنشاء روابط فريدة بين الأفكار ، ويمكن للفرد أن يكتسب هذه المهارة من خلال تعلم أشياء جديدة ، وتعلم طرق جديدة للتفكير .

٧- **التفاوض** : هي مهارة تعرف بالقدرة على التفاهم مع الزملاء والمدراء والعملاء وفتح العمل الخاصة ، وتزداد أهمية اكتساب هذه المهارة في التفاعل الاجتماعي والمفاوضات بين الإنسان ونظيره وستكون على رأس قائمة المهارات المرغوبة في المستقبل والتي لا يستطيع امتلاكها الروبوتات بالرغم من كل المزايا فيها .

٨- **توجيه الخدمات** : تم تعريفها على أنها - هي السعي الحثيث للتعرف على الطرق اللازمة لمساعدة الآخرين ، وتركز هذه المهارة على تسليط الضوء على المستفيدين وتوقع احتياجاتهم في المستقبل ، إن تقديم الخدمات بشكل أفضل يتطلب اختراق عقول الآخرين

والتفكير فيما يرغب المستفيد أو يكره ، وبناء على ذلك يتم تطوير الخدمات وفقاً لهذا المعيار بغية مواكبة المستقبل .

٩- إصدار الرأي وصنع القرار : عُرِّفت هذه المهارة على أنها - القدرة على الحكم واتخاذ قرار أو تكوين رأي بشكل موضوعي بحزم وحكمة وخاصة في الأمور التي ترتبط بالعمل ، ولكي يكتسب الفرد هذه المهارة عليه أولاً أن يحدد الأدوات والتقنيات التي يمكن أن تساعد في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموضوع ، وفي مرحلة تالية يجب تخصيص وقت لتحديد الأسئلة أو الفروض أو المشكلات التي تحتاج إلى إجابة أو حل .

١٠- التفكير الناقد : تُعرّف هذه المهارة بأنها : تقصي الدقة في ملاحظة الوقائع ومناقشتها وتقييمها واستخلاص النتائج بطريقة تعتمد على الموضوعية والمنطق السليم ، ولكي يكتسب الفرد هذه المهارة يجب عليه أن يتحلى بالفضول العلمي وأن يبحث عن المعلومات ويحدد الأولويات ويتخذ القرارات وفق منهجية علمية ، وأن يفكر بمنطق تجاه الموضوعات ويربط ويستنتج ، ثم يحدد سلبيات وإيجابيات الموقف للوصول إلى أفضل حلّ ممكن .

١١- المهارات التكنولوجية : تم تعريفها على أنها - مجموعة القدرات والمعارف والاتجاهات التي يتقنها الفرد في مجال التعامل مع وسائل التكنولوجيا والعالم الافتراضي ، ويمكن للفرد أن يكتسب هذه المهارة من خلال تعلم برمجيات معالجة الكلمات والبرمجيات السحابية وتقييم المعلومات ، والفرد الذي يكتسب هذه المهارة يتمتع بالقدرة على التعامل مع العالم الافتراضي.

١٢- إدارة الوقت : تعرّف بأنها - القدرة على التنظيم والتخطيط وتوزيع الوقت بين مختلف مناسبات الحياة ، وليكتسب الفرد هذه المهارة لابد له من التركيز وتحديد الأهداف والأولويات والتخطيط وصنع جدول يقسم فيه الأعمال مع الزمن المحدد لإنجاز كل عمل ، والفرد الذي يكتسب هذه المهارة يتمتع برفع المعنويات وزيادة الثقة ، والقدرة على إنجاز الأعمال بمهارة بالرغم من كثرتها وبوقت قليل بالمقابل يتخلص من القلق والتوتر .

١٣- التعلم مدى الحياة : يمكن تعريفه بأنه - أي نشاط يمكّن الفرد من اكتساب المعرفة من خلال الدراسة أو التدريب أو مواجهة المواقف ، كما تتعلق بعدد من جوانب الحياة التي تؤثر على النجاح في المستقبل ، ويمكن أن يكتسب الفرد هذه المهارة عن طريق تمكنه من حل المشكلات والتفكير بأنواعه والتواصل مع الآخرين والتعاون معهم ، ويستفيد الفرد المكتسب

لمهارة التعلم في التعرف على الأشياء الجديدة ، وسهولة التكيف وتبني التغييرات ، وتحسين التركيز وتقوية الذاكرة .

يتضح من العرض السابق للمهارات تركيزها على التنمية المهنية للفرد التي تخدمه لاللتحاق بوظائف سوق العمل المستقبلي بشتى المجالات ، ويحتاج كل فرد لأن يتعلم هذه المهارات لكي يعزز وضعه في بيئة عمله في المستقبل ، وهذا هو السبيل لكي ينمو مع التطور السريع والمستمر لعالمنا اليوم .

الدراسات السابقة Previous studies :

قدم كلا من البكري والقباطي وعمر (٢٠١٩) دراسة هدفوا من خلالها التعرف على أثر اختلاف أسلوب التدريب الالكتروني في اكساب معلمي الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء مهارات توظيف تطبيقات الويب 2.0 في التدريس ، وكشفت النتائج بعد تحليلها إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات التطبيق القبلي والبعدي لمجموعتي الدراسة في اختبار التحصيل المعرفي المرتبط بالمهارات ، بالإضافة لوجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات مجموعة التدريب المحوسب ومجموعة التدريب عبر الانترنت المرتبطة ببطاقة الملاحظة لصالح مجموعة التدريب المحوسب .

وجاءت دراسة النجدي والقرني (٢٠١٨) بهدف تصميم بيئة تدريب افتراضية لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية وتنمية الجوانب المعرفية لمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مدراء مدارس التعليم العام بمدينة تبوك ، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك فاعليه لبيئة التدريب الافتراضية القائمة على تطبيقات الويب التفاعلية في تنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مدراء مدارس التعليم العام بمدينة تبوك .

وأجرى أحمد والدسوقي (٢٠١٨) دراستهما بهدف تحديد أثر البرنامج المقترح بغض النظر عن اختلاف نوع التدريب الالكتروني عن بعد ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على كل من التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية ، وتحديد أثر اختلاف نوع التدريب الالكتروني عن بعد ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على كل من التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية ، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي والبعدي ككل لصالح التطبيق البعدي .

و هدفت حسن (٢٠١٧) من خلال دراستها إلى التعرف على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق إحصائية في المجموعة التجريبية بين التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي .

وقدمت الغامدي (٢٠١٧) دراسة هدفت من خلالها الكشف عن فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات إعداد الاختبارات الإلكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجهة ، وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة الأداء المهاري لصالح المجموعة التجريبية .

وجاءت دراسة كلا من Vorotnykova & Kovalchuck (2017) بهدف التعرف على اتجاهات المعلمين في المرحلة الثانوية والمدرسة العليا حول استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو استخدام التدريب الإلكتروني ، وأن المعلمين بحاجة إلى محتوى جديد من أجل تطويرهم المهني ، وأن برامج التدريب الإلكتروني توفر تنمية مهنية مستمرة للمعلمين .

وقدم كلا من عبد العزيز وبخيت (٢٠١٦) دراستهما التي هدفت إلى الكشف عن أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت ، وكشفت نتائج الدراسة عن فاعلية بيئة التدريب الإلكتروني في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي الأحياء في المرحلة الثانوية .

وهدف دراسة حسونة (٢٠١٦) إلى الكشف عن أثر التدريب الإلكتروني باستخدام إمكانات الحوسبة السحابية في تنمية مهاراتها وقابلية استخدامها ، وأشارت النتائج إلى أن حجم تأثير التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات الحوسبة السحابية وقابلية استخدامها جاء بدرجة عالية .

وقدمت المنتشري (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التدريس الفعال لمعلمات العلوم الشرعية ، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التدريس الفعال .

وأجرى كلاً من Josep & Carmen (2013) دراستهما التي هدفت إلى تحليل الإدراكات والاتجاهات للعاملين في بنكال مدخرات الأوروبي عن عادات وتصورات ودوافع ومعوقات التدريب الإلكتروني ، وأسفرت النتائج أن العينة التي تم إجراء الدراسة عليها ترى أن التدريب الإلكتروني يعتبر منهجية تدريبية أكثر مرونة وحديثة في تطوير المهارات والمعرفة .

وهدفت دراسة السناني (٢٠١٢) إلى التعرف على درجة اسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع ، وأظهرت النتائج أن درجة اسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى المعلمين كانت عالية في أغلب المهارات الأدائية .

التعقيب على الدراسات السابقة : من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح أن الدراسة الحالية اتفقت مع بعضها في المنهج الوصفي التحليلي ومنها دراسة Kovalchuck & Vorotnykova (2017) التي كانت تهدف إلى التعرف على اتجاهات المعلمين في المرحلة الثانوية والمدرسة العليا حول استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ، ودراسة كلا من Josep & Carmen (2013) التي هدفت إلى تحليل الإدراكات والاتجاهات للعاملين في بنكال مدخرات الأوروبي عن عادات وتصورات ودوافع ومعوقات التدريب الإلكتروني ، بالإضافة لدراسة السناني (٢٠١٢) وهدفها التعرف على درجة اسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع ، بينما اختلف بعضها في استخدامهم المنهج شبه التجريبي ومنها دراسة البكري والقباطي وعمر (٢٠١٩) حيث هدفت إلى التعرف على أثر اختلاف أسلوب التدريب الإلكتروني في اكساب معلمي الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء مهارات توظيف تطبيقات الويب 2.0 في التدريس ، ودراسة النجدي والقرني (٢٠١٨) التي هدفت إلى تصميم بيئة تدريب افتراضية لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية وتنمية الجوانب المعرفية لمهارات الإدارة الإلكترونية لدى مدرء مدارس التعليم العام بمدينة تبوك ، ودراسة كلا من أحمد والدسوقي (٢٠١٨) بهدف تحديد أثر البرنامج المقترح بغض النظر عن اختلاف نوع التدريب الإلكتروني عن بعد ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على كل من التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية ، ودراسة حسن (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب

الآلي ، دراسة الغامدي (٢٠١٧) التي هدفت من خلالها الكشف عن فاعلية التدريب الالكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات إعداد الاختبارات الالكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجدة ، ودراسة كلا من عبد العزيز وبخيت (٢٠١٦) التي كان هدفها الكشف عن أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت ، بالإضافة لدراسة حسونة (٢٠١٦) التي هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب الالكتروني باستخدام إمكانات الحوسبة السحابية في تنمية مهاراتها وقابلية استخدامها ، والدراسة التي قدمتها المنتشري (٢٠١٥) بهدف التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التدريس الفعّال لمعلمات العلوم الشرعية ، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التدريس الفعّال ، وفيما يتعلق بالأداة المستخدمة لجمع البيانات والتي تمثلت في الاستبانة اتفقت الدراسة الحالية فيها مع الدراسات السابقة التي استخدمت المنهج الوصفي بينما اختلفت فيها عن الدراسات التي اعتمدت المنهج شبه التجريبي ، وقد أسفرت نتائج جميع الدراسات بعد تحليل بياناتها تأثير منصات التدريب عن بعد على المتغيرات التابعة ، وأبرز ما يميز هذه الدراسة عن مثيلاتها هو تطبيقها على المهارات المستقبلية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بوظائف الغد .

إجراءات الدراسة The study Procedures :

- ١- منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتطبيق هذه الدراسة .
 - ٢- مجتمع الدراسة : يضم جميع طالبات البكالوريوس بالكلية الجامعية بالقنفذة والبالغ عددهن (٣٥٢٩) طالبة .
 - ٣- عينة الدراسة : تم أخذ عينة بطريقة قصدية من مجتمع الدراسة الأصلي قدرّت بـ (١٧٨) طالبة .
 - ٤- أداة الدراسة : تم تصميم أداة لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة تمثلت في استبانة تكونت من محورين هما :
- اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة ، وقد تم صياغة (٢٥) عبارة لهذا المحور .

○ المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد ، وقد تم صياغة (١٧) عبارة لهذا المحور .

وقد تم بنائها اعتماداً على مقياس Likert Scales ليكرت الخماسي : (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) ، ويقابلها من الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) .

أ - **صدق الأداة** : تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين في التربية والمناهج وطرق التدريس والتقنيات الحديثة والموارد البشرية ؛ للتحقق من صدق الأداة باعتماد صدق المحتوى (الصدق الظاهري) ، وبناءً على الملاحظات التي أبدتها المحكمين تم إجراء التعديلات على العبارات وإعادة صياغة البعض منها وحذف الآخر وإخراج المقياس في صورته النهائية في (٤٢) عبارة ، بعدما كانت في صورته الأولية (٤٥) عبارة ، والجدول رقم (١) يوضح توزيع العبارات على محوري المقياس على النحو التالي:

جدول (١) توزيع العبارات على محوري المقياس

م	عنوان المحور	رقم العبارات
١	اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة	٢٥-١
٢	المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد	٤٢-٢٦

ب- **ثبات الأداة** : للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح ذلك بالتفصيل :

جدول (٢) ثبات مقياس الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

م	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة	٢٥-١	٠.٨٢
٢	المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد	٤٢-٢٦	٠.٧٥
٣	مجموع العبارات	٤٢	٠.٧٧

يوضح الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات الكلية للمقياس قدّرت بـ (٠.٧٧) ، وهذه النسبة تدل على درجة ثبات مقبولة للأداة وبالتالي إمكانية تطبيقها .

٥- الأساليب الإحصائية : لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من العينة تم معالجة البيانات واخضاعها للتحليل الاحصائي عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ؛ عن طريق معامل ألفا كرونباخ ؛ لحساب ثبات الأداة ، بالإضافة لاستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .

نتائج الدراسة The study Results :

إجابة السؤال الأول :

نص السؤال الأول : ما درجة اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة ؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم جدولة استجابات العينة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المقياس ، وترتيبها تنازلياً وفق قيم المتوسط الحسابي على النحو التالي :

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ت
١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في حل المشكلات المعقدة	٤,٥٢	٠,٥٩	موافق بشدة	٤
٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الحلول المقترحة للمشكلات المعقدة بطريقة موضوعية بعيدة عن التحيز والذاتية	٤,٢٠	٠,٩٤	موافق	١٩
٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمييز بين الرأي والحقيقة والخروج باستنتاجات منطقية سليمة	٤,٣٨	٠,٧٠	موافق بشدة	٩
٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمكن من استخدام التفكير القائم على الحجة والدليل والبرهان	٤,٢٣	٠,٩٧	موافق بشدة	١٧
٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تطوير الذات	٤,٤٣	٠,٥٨	موافق بشدة	٦

٦	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في البحث عن طرق لتحسين الحلول الموجودة	٤,٤٢	٠,٧٣	موافق بشدة	٧
٧	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في توظيف التكنولوجيا في تنمية ملكة الإبداع والاكتشاف	٤,٤٠	٠,٦٦	موافق بشدة	٨
٨	أستفيد من منصات التدريب عن بعد طرح أسئلة مفتوحة وإتاحة فرصة للنقاش	٤,٥٤	٠,٦٥	موافق بشدة	٣
٩	أستفيد من منصات التدريب عن بعد توظيف الألعاب التفاعلية المحفزة على التفكير	٣,٨٨	١,٠٢	موافق	٢٤
١٠	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحفيز الفضول من خلال الارتجال والتفكير في أسئلة مبتكرة	٤,٦٦	٠,٥٥	موافق بشدة	١
١١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في امتلاك عقلية مرنة وقدرة عالية على التكيف مع المتغيرات المستحدثة	٤,١٩	١,٠٠	موافق	٢٠
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ت
١٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التشجيع على استخدام أنواع مختلفة من التفكير	٤,٢٢	٠,٩٨	موافق بشدة	١٨
١٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تنظيم الأفكار واكتشاف العلاقات فيما بينها	٤,٠٨	٠,٨٦	موافق	٢٢
١٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تشجيع تبادل المعلومات والأفكار والاقتراحات	٤,١٥	٠,٩٧	موافق	٢١
١٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التفاعل مع الآخرين وتقبل وجهات النظر	٤,٣٧	٠,٧١	موافق بشدة	١٠
١٦	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الذات سلباً وإيجاباً	٤,٢٤	٠,٩٣	موافق بشدة	١٦
١٧	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم السلامة عبر الانترنت بمعرفة مخاطر الانترنت ومواجهتها	٤,٢٦	٠,٩٢	موافق بشدة	١٤
١٨	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في إتقان طرق التعلم الذاتي عبر الانترنت	٤,٤٧	٠,٦٠	موافق بشدة	٥
١٩	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم أهمية إدارة	٣,٨٦	١,٠٧	موافق	٢٥

الوقت					
٢٠	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تبادل الأدوار بين المدرب والمتدربين	٣,٩٧	٠,٩٤	موافق	٢٣
٢١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في منح المتدرب فرصة تقمص دور المدرب	٤,٣٣	٠,٧٤	موافق بشدة	١٢
٢٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحديد الأولويات واتخاذ القرارات وفق منهجية علمية	٤,٢٨	٠,٧٠	موافق بشدة	١٣
٢٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في القدرة على التحليل والربط والاستنتاج والملاحظة الجيدة والدقيقة	٤,٥٧	٠,٥٣	موافق بشدة	٢
٢٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب مهارات التنسيق مع الآخرين	٤,٣٥	٠,٧٠	موافق بشدة	١١
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ت
٢٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب القدرة على التفاوض مع الرؤساء والزملاء	٤,٢٥	٠,٩٥	موافق بشدة	١٥
المجموع		٤,٢٩	٠,٤٨	موافق بشدة	

يتضح من الجدول (٣) أن متوسطات استجابات أفراد العينة لمحور اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية انحصرت بين (٤,٦٦) و (٣,٨٦) وهي درجة نسب تتراوح بين التقديرين (موافق بشدة وموافق) ، فقد حصلت العبارات من رقم (١-١٨) على تقدير موافق بشدة ونص عباراتها تنازلياً كالاتي : (أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحفيز الفضول من خلال الارتجال والتفكير في أسئلة مبتكرة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في القدرة على التحليل والربط والاستنتاج والملاحظة الجيدة والدقيقة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد طرح أسئلة مفتوحة وإتاحة فرصة للنقاش ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في حل المشكلات المعقدة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في إتقان طرق التعلم الذاتي عبر الانترنت ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تطوير الذات ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في البحث عن طرق لتحسين الحلول الموجودة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في توظيف التكنولوجيا في تنمية ملكة الإبداع والاكتشاف ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمييز بين الرأي

والحقيقة والخروج باستنتاجات منطقية سليمة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التفاعل مع الآخرين وتقبل وجهات النظر ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب مهارات التنسيق مع الآخرين ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في منح المتدرب فرصة تقمص دور المدرب ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحديد الأولويات واتخاذ القرارات وفق منهجية علمية ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم السلامة عبر الانترنت بمعرفة مخاطر الانترنت ومواجهتها ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب القدرة على التفاوض مع الرؤساء والزملاء ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الذات سلباً وإيجاباً ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمكن من استخدام التفكير القائم على الحجة والدليل والبرهان ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التشجيع على استخدام أنواع مختلفة من التفكير) ، بينما حصلت العبارات من رقم (١٩ - ٢٥) على تقدير موافق ونص عباراتها تنازلياً على النحو التالي : (أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الحلول المقترحة للمشكلات المعقدة بطريقة موضوعية بعيدة عن التحيز والذاتية ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في امتلاك عقلية مرنة وقدرة عالية على التكيف مع المتغيرات المستحدثة ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تشجيع تبادل المعلومات والأفكار والاقتراحات ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تنظيم الأفكار واكتشاف العلاقات فيما بينها ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تبادل الأدوار بين المدرب والمتدربين ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في توظيف الألعاب التفاعلية المحفزة على التفكير ، أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم أهمية إدارة الوقت) .

كما يبين الجدول متوسط اسهام جميع العبارات حيث بلغ (٤,٢٩) بتقدير موافق بشدة ، وهذا يدل على أن اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية جاءت بدرجة عالية وفقاً لاستجاباتهم ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كلا من البكري والقباطي وعمر (٢٠١٩) والنجدي والقرني (٢٠١٨) والغامدي (٢٠١٧) وحسونة (٢٠١٦) وعبد العزيز (٢٠١٦) مع السناني (٢٠١٢) أن منصات التدريب عن بعد كان لها أثر كبير في تنمية مختلف المهارات لدى المتدربين من خلالها .

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن استخدام الطالبات لمنصات التدريب عن بعد ساهم في تحسين مستواهن التدريبي دون وجود قيود زمانية او مكانية وتوفير اوقات التدريب التقليدي والتنقل والسفر ، إضافة إلى تزويدهن بمعارف ومهارات مستقبلية تسهم في خلق اتجاهاتهن نحو العمل في المستقبل والانتاج بكفاءة عالية .

إجابة السؤال الثاني :

نص السؤال الثاني : ما أهم المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد ؟ وللاجابة عن هذا السؤال تم جدولة استجابات العينة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المقياس ، وترتيبها تنازلياً وفق قيم المتوسط الحسابي على النحو التالي :

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ت
٢٦	عدم توافر دورات باللغة العربية في أغلب منصات التدريب عن بعد	٣,٥٠	١,٠٨	موافق	٢٧
٢٧	عدم وجود ايقونة تعليمات ترشد المتدربات داخل منصات التدريب عن بعد	٣,٦٦	١,٠٠	موافق	٢٦
٢٨	عدم وجود دورات تدريبية مباشرة تشرح كيفية استخدام منصات التدريب عن بعد	٢,٤٠	١,١٥	غير موافق	٣٦
٢٩	أخذ الدورات عبر منصات التدريب عن بعد يستهلك الكثير من البيانات الخلوية	٣,٠٦	١,٣١	محايد	٢٩
٣٠	انقطاع شبكة الانترنت خلال التدريب عبر منصات التدريب عن بعد	٢,٨٧	١,٢٢	محايد	٣٢
٣١	عدم توافر شبكة انترنت داخل الكلية تمكن الطالبات من التدريب عبر منصات التدريب عن بعد	٣,٢٢	١,٠٣	محايد	٢٨
٣٢	التدريب عن طريق منصات التدريب عن بعد يتطلب وقتاً	٢,٤٦	١,٢١	غير موافق	٣٤

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة ت الموافقة	موافق
٣٣	عدم توفر الوعي الكافي بأهمية التدريب عبر منصات التدريب عن بعد	٢,٣٦	١,١٤	غير موافق	٣٧
٣٤	كثرة الأنشطة التدريبية داخل الدورة الواحدة مما يثقل على الطالبة إتمام الدورة والحصول على الشهادة	٢,٤٢	١,٠٣	غير موافق	٣٥
٣٥	تكرار موضوعات الدورات عبر منصات التدريب عن بعد لفترة طويلة	٢,٠٩	٠,٩٣	غير موافق	٤٠
٣٦	ارتفاع تكاليف شراء محتوى الدورات للاستفادة منها عبر منصات التدريب عن بعد	١,٨٤	٠,٨٨	غير موافق	٤٢
٣٧	عدم توفر أجهزة لاب توب عند بعض الطالبات للتدريب عبر منصات التدريب عن بعد	٢,٩٥	١,٢٨	محايد	٣١
٣٨	سلبية بعض المدربين يقلل من دافعيته للتدريب عبر منصات التدريب عن بعد	٢,٣٩	١,١٤	غير موافق	٣٨
٣٩	صعوبة التعامل مع بعض منصات التدريب عن بعد	٢,٠٤	١,١٧	غير موافق	٤١
٤٠	نقص مهارة استخدام الحاسب الآلي يحد من استفادتي من منصات التدريب عن بعد	٢,٨٣	١,٣١	محايد	٣٣
٤١	عدم اعتراف بعض الجهات الرسمية بالشهادات التي تمنحها منصات التدريب عن بعد	٣,٠٤	١,٢٨	محايد	٣٠
٤٢	مماطلة بعض منصات التدريب عن بعد في ارسال الشهادات	٢,٢٣	١,٠٨	غير موافق	٣٩
المجموع		٢,٦٦	٠,٥٢	محايد	

يتضح من الجدول (٤) أن متوسطات استجابات أفراد العينة لمحور المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفنفة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد انحصرت بين (٣,٦٦) و (١,٨٤) وهي درجة نسب تتراوح بين التقديرات التالية (موافق ومحايد وغير موافق) ، فقد حصلت العبارات رقم (٢٦- ٢٧) على تقدير موافق ونص عباراتها تنازلياً

كالآتي : (عدم وجود ايقونة تعليمات ترشد المتدربات داخل منصات التدريب عن بعد ، عدم توافر دورات باللغة العربية في أغلب منصات التدريب عن بعد) ، بينما حصلت العبارات من رقم (٢٨ - ٣٣) على تقدير محايد ونص عباراتها تنازلياً كالآتي : (عدم توافر شبكة انترنت داخل الكلية تمكن الطالبات من التدرّب عبر منصات التدريب عن بعد ، أخذ الدورات عبر منصات التدريب عن بعد يستهلك الكثير من البيانات الخلوية ، عدم اعتراف بعض الجهات الرسمية بالشهادات التي تمنحها منصات التدريب عن بعد ، عدم توفر أجهزة لاب توب عند بعض الطالبات للتدرّب عبر منصات التدريب عن بعد ، انقطاع شبكة الانترنت خلال التدرّب عبر منصات التدريب عن بعد ، نقص مهارة استخدام الحاسب الآلي يحد من استفادتي من منصات التدريب عن بعد) ، وحصلت العبارات من رقم (٣٤ - ٤٢) على تقدير غير موافق ونص عباراتها تنازلياً كالآتي : (التدرّب عن طريق منصات التدريب عن بعد يتطلب وقتاً طويلاً ، كثرة الأنشطة التدريبية داخل الدورة الواحدة مما يثقل على الطالبة إتمام الدورة والحصول على الشهادة ، عدم وجود دورات تدريبية مباشرة تشرح كيفية استخدام منصات التدريب عن بعد ، عدم توفر الوعي الكافي بأهمية التدرّب عبر منصات التدريب عن بعد ، سلبية بعض المدربين يقلل من دافعيّتي للتدرّب عبر منصات التدريب عن بعد ، مماثلة بعض منصات التدريب عن بعد في ارسال الشهادات ، تكرار موضوعات الدورات عبر منصات التدريب عن بعد لفترة طويلة ، صعوبة التعامل مع بعض منصات التدريب عن بعد ، ارتفاع تكاليف شراء محتوى الدورات للاستفادة منها عبر منصات التدريب عن بعد) .

و يبين الجدول أن متوسط جميع المعوقات حيث بلغ (٢,٦٦) بتقدير محايد ، وهذا يدل على أن المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد محدودة وفقاً لاستجاباتهن ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من Josep & Carmen (2013) والتي تؤكد ندرة المعوقات التي تواجه مستخدمي منصات التدريب عن بعد مقارنة بالفوائد التي يجنوها .

وتعزى هذه النتيجة التي تمثلت في محدودية المعوقات التي تحد من استخدام الطالبات لمنصات التدريب عن بعد إلى توافر جميع الإمكانيات التي تساعد الطالبات على الحصول

على أقصى فائدة من التدريب عن طريق هذه المنصات كسهولة الاستخدام وتوفير الوقت وقيمة الشهادات التي تمنحها منصات التدريب عن بعد للطالبات لدى الجهات الرسمية .

ملخص النتائج Summary of results :

١. أن اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة جاءت بتقدير موافق بشدة .

٢. أن المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد جاءت بتقدير محايد .

التوصيات Recommendations :

تقدم الدراسة بناء على النتائج التي توصلت إليها التوصيات التالية :

١. ضرورة تطوير موضوعات الدورات عبر منصات التدريب عن بعد بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل المستقبلي .

٢. انشاء منصات تدريبية تركز موضوعات دوراتها على تنمية مهارات مستقبلية كالذكاء الاصطناعي والبرمجة والأمن السيبراني والاقتصاد .

٣. تحفيز الطالبات على الالتحاق بالدورات عبر منصات التدريب عن بعد من خلال اعتماد الشهادات التي يحصلن عليها في المفاضلة على الوظائف مستقبلاً .

٤. تخصيص جزء من تقويم الطالبات يتعلق بحصولهن على شهادات لدورات من خلال منصات التدريب عن بعد .

المقترحات The proposals :

تقترح الدراسة مجموعة من الدراسات في النقاط التالية :

١. دراسات حول اسهام منصات التدريب عن بعد في متغيرات تابعة أخرى مثل : (التنمية المستدامة - ريادة الأعمال - المبادرات والأعمال التطوعية - الذكاء الاصطناعي - الاقتصاد) لدى الطالبات في المراحل الدراسية العليا .

٢. دراسات تجريبية حول تأثير منصات التدريب عن بعد على : (التنمية البشرية - التفكير والإبداع بجميع أنواعه - التفكير) لدى الطالبات في المراحل الدراسية العليا.

Abstract

Study Title : contribution of distance training platforms in developing future skills for female university students in Al-Qunfudhah and the obstacles to their use

Key words : Distance training platforms - future skills - undergraduate students.

The current study mainly aimed to identify the degree of the contribution of distance training platforms in developing future skills for female university students in Al-Qunfudhah, and the most important obstacles to their use. The problem was identified in answering the following question: What is the degree of the contribution of distance training platforms in developing the future skills of female university students in Al-Qunfudhah ? What are the main obstacles to their use ?

To achieve the goal of the study, the descriptive analytical approach was used on a sample of (178) female students from the undergraduate college at Al-Qunfudhah University College from a community estimated at (3529) students who were selected intentionally, and the study tool was designed in a questionnaire ,To obtain the data from the sample, its validity and reliability were tested, and after applying the tool and collecting data it was statistically processed, and the results showed that the degree of the contribution of remote training platforms to the development of future skills of university students in Al-Qunfudhah came with a strongly agreed estimate, while the obstacles came with a neutral estimate based on Their responses.

المراجع References

أولاً - المراجع العربية :

- البارودي ، منال أحمد . (٢٠١٩) . علم استشراف المستقبل . نصر ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- البكري ، عبد الكريم عبد الله . القباطي ، هلال أحمد . عمر ، محمد حميد . (٢٠١٩) . أثر اختلاف أسلوب التدريب الإلكتروني في اكساب معلمي الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء مهارات توظيف تطبيقات الويب 2.0 في التدريس . جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية . المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية . يناير . ع (٨) . ٨٠ - ١٠٦ .
- أحمد ، هشام صبحي . الدسوقي ، أحمد عبد الله . (٢٠١٨) . أثر اختلاف نوع التدريب الإلكتروني ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على تنمية مهارات استخدام

- الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر . مجلة العلوم التربوية . يناير . مج (٣) . ع (١) . ١١١-١٨١ .
- بيرني ، ترلخ . تشارل ، فارل . ترجمة : الصالح ، بدر عبد الله . (٢٠١٣) . مهارات القرن الحادي والعشرين (التعلم للحياة) . الرياض : جامعة الملك سعود .
 - حسن ، هبة الله نصر . (٢٠١٧) . فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي . جامعة بورسعيد . مجلة كلية التربية . يونيو . ع (٢٢) . ٥٥٣ - ٥٧٣ .
 - حسن ، شوق محمد . (٢٠٠٩) . التدريب الإلكتروني والموارد البشرية . مجلة التعليم الإلكتروني . جامعة المنصورة . ع (٤) . تاريخ الاسترجاع ٢٠ / ٦ / ٢٠١٩ . من موقع <http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID>
 - حسونة ، إسماعيل عمر . (٢٠١٦) . أثر التدريب الإلكتروني باستخدام إمكانات الحوسبة السحابية في تنمية مهاراتها وقابلية استخدامها . المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح . مج (٥) . ع (١٠) . كانون ثاني . ١٦٥ - ٢٠٢ .
 - خياط ، لمى . يامادا ، ماكيو . (٢٠١٩) . مستقبل العمل والتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء السياسات المطروحة للنقاش في مجموعة العشرين . الرياض : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية . تاريخ الاسترجاع ٩ / ٣ / ٢٠١٩ . من موقع <http://kfcris.com/pdf/9a2ebe5dd024a259b7cf89652fe4f3fa5d67636970651>
 - الزنبقي ، حنان سليمان . (٢٠١١) . التدريب الإلكتروني . عمّان : دار المسيرة .
 - السناني ، صالح مرزوق . (٢٠١٢) . درجة اسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع (رسالة ماجستير غير منشورة) . مكة المكرمة : جامعة أم القرى . كلية التربية .
 - السيد ، أسامة محمد . الجمل ، عباس حلمي . (٢٠١٦) . التدريب والتنمية المهنية المستدامة . كفر الشيخ : دار العلم والإيمان .

- شارف ، كريستيان . بروست ، لورينت . (٢٠١٩) . القوى العاملة الضائعة (تحسين المهارات استعداداً للمستقبل) . القوى العالمية للحكومات ٢٠١٩ . تاريخ الاسـتـرجـاع ٣ / ١ / ٢٠٢٠ . مـوقـع
<https://www.mbrsg.ae/getattachment/be38b139-5f8f-4f7d-97f0-9c87b5947fd6/The-Lost-Workforce-Upskilling-for-the-Future.aspx>
- عبد العزيز ، صفوت حسن . بخيت ، هناء خادم . (٢٠١٦) . أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت . الكويت : مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية . ع (٤٢) . ٩ - ٢٣ .
- عمر ، نشوى محمد . (٢٠١٧) . تطوير منهج التاريخ للصف السادس الابتدائي لتنمية مهارات التفكير المستقبلي وبعض قيم المواطنة لدى التلاميذ . مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية . ع (٥٦) . ٦٤ - ١١٢ .
- الغامدي ، سامية فاضل . (٢٠١٧) . فاعلية التدريب الالكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات إعداد الاختبارات الالكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجدة . جامعة الفيوم . مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية . مج (٤) . ع (٧) . ٢٤٣ - ٢٧٤ .
- موسى ، خالد السيد . (٢٠١٤) . احكام عقد العمل عن بعد - (دراسة مقارنة) . الرياض : مكتبة القانون والاقتصاد .
- المؤتمر الدولي لتقويم التعليم - مهارات المستقبل (تنميتها وتقويمها) . (٢٠١٨) . ٤-٦ ديسمبر . الرياض . تاريخ الاسترجاع ١٤ / ١١ / ٢٠١٩ . من موقع <https://icee.eec.gov.sa/>
- قطامي ، يوسف . أبو النعيم ، منى . (٢٠١٦) . تحقيق الذات والقيادة المستقبلية بين النظرية والتطبيق (برنامج تدريبي) . عمّان : مركز دبيونو لتعليم التفكير .
- كووارد ، شريس . مايكل ، فليوس . (٢٠١٨) . مجموعة أدوات المهارات الرقمية . جنيف : الاتحاد الدولي للاتصالات .

- منتدى الرياض الاقتصادي (نحو تنمية اقتصادية مستدامة) . (٢٠١٩) . دراسة وظائف المستقبل في المملكة العربية السعودية . الرياض : غرفة الرياض . تاريخ الاسترجاع ٩ / ٨ / ٢٠١٩ . من موقع <http://www.alriyadh.com/297509> .
- المجلس الثقافي البريطاني . (٢٠١٧) . المهارات المستقبلية (دعم القوى العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة في المستقبل) . نشرة مستقبلية . تاريخ الاسترجاع ٢٦ / ٢٠٢٠ / ٢
<http://kfcris.com/pdf/9a2ebe5dd024a259b7cf89652fe4f3fa5d676369>
- منتدى الاقتصاد العالمي . (٢٠١٩) . الذكاء الاصطناعي والحكومة والفضاء والبيئة . نشرة تنقيفية مستقبلية . تاريخ الاسترجاع ٤ / ٦ / ٢٠١٩ . من موقع <https://www.albayan.ae/economy/local-market/2019-07-04-1.3597533>
- المنتشري ، حليلة يوسف . (٢٠١٥) . فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التدريس الفعال لمعلمات العلوم الشرعية . المؤتمر الدولي الرابع للتعلم الالكتروني والتعليم عن بعد (تعلم مبتكر لمستقبل واعد) . جماد الأول . الرياض .
- المؤتمر الدولي للتدريب والتطوير . (٢٠١٦) . جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن . تاريخ الاسترجاع ٢٥ / ٤ / ٢٠١٩ من موقع <https://www.pnu.edu.sa/ar/Deanship/Devandskilldean/NewsActivities/Pages/news12.aspx>
- النجدي ، سمير موسى . القرني ، عبد الله عالي . (٢٠١٨) . تصميم بيئة تدريب افتراضية لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية وتطوير أداء مديري مدارس التعليم العام بمدينة تبوك . المجلة الدولية التربوية المتخصصة . أيار . مج (٧) . ع (٥) . ١٠١ - ١١٦ .
- المؤتمر والمعرض التقني السعودي التاسع . (٢٠٢٠) . (مستقبل التدريب - اقتصاد معرفي لتنمية مستدامة) . الرياض : المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني . خلال الفترة من ١٠ - ١٢ مارس ٢٠٢٠ . تاريخ الاسترجاع ٢٣ / ٤ / ٢٠٢٠ من موقع <https://stcex.tvtc.gov.sa/> .

• ثانياً - المراجع الأجنبية :

- Josep , M . B Busquets and Carmen , P. Bernal . (2013) . On-the-Job E-Learning . Workers Attitudes and Perceptions . The international Review of Research in Open and Distance Learning .Vol (14) . N (1) .
- Kovalchuck , V. Vorotnykova , I . (2017) . E-Coaching E-Mentoring for Lifelong Professional Development of Teachers within the System of Post-Graduate Pedagogical Education . Turkish Online Journal of Distance Education . V (18) . N (3) . 214-228 .

ملحق

مقياس الدراسة في صورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

رعاكِ الله

عزيزتي الطالبة

ويعد ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة معنونة بـ : ﴿ اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة ﴾ ، تحتوي الاستبانة على محورين هما : (اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة - المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقنفذة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد) .

أمل منك عزيزتي التكرم بالإجابة على فقرات المقياس ، بوضع علامة (ع) في الحقل المناسب أمام كل عبارة ، مع العلم بأن المعلومات لن يتم استخدامها إلا لغرض هذه الدراسة ، شاكرة لك تعاونك سلفاً .

الباحثة

د.صفية الدقيل

أولاً - - اسهام منصات التدريب عن بعد في تنمية المهارات المستقبلية لدى طالبات الكلية الجامعية بالقفزة					
م	العبارات	درجة اسهام منصات التدريب في اكساب المهارة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في حل المشكلات المعقدة				
٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الحلول المقترحة للمشكلات المعقدة بطريقة موضوعية بعيدة عن التحيز والذاتية				
٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمييز بين الرأي والحقيقة والخروج باستنتاجات منطقية سليمة				
٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التمكن من استخدام التفكير القائم على الحجة والدليل والبرهان				
٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تطوير الذات				
٦	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في البحث عن طرق لتحسين الحلول الموجودة				
٧	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في توظيف التكنولوجيا في تنمية ملكة الإبداع والاكتشاف				
٨	أستفيد من منصات التدريب عن بعد طرح أسئلة مفتوحة وإتاحة فرصة للنقاش				
٩	أستفيد من منصات التدريب عن بعد توظيف الألعاب التفاعلية المحفزة على التفكير				
١٠	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحفيز الفضول من خلال الارتجال والتفكير في أسئلة مبتكرة				
١١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في امتلاك عقلية مرنة وقدرة عالية على التكيف مع المتغيرات المستحدثة				

					١٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التشجيع على استخدام أنواع مختلفة من التفكير
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	م	العبارات
					١٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تنظيم الأفكار واكتشاف العلاقات فيما بينها
					١٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تشجيع تبادل المعلومات والأفكار والاقتراحات
					١٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في التفاعل مع الآخرين وتقبل وجهات النظر
					١٦	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تقييم الذات سلباً وإيجاباً
					١٧	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم السلامة عبر الانترنت بمعرفة مخاطر الانترنت
					١٨	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في إتقان طرق التعلم الذاتي عبر الانترنت
					١٩	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تعلم أهمية إدارة الوقت
					٢٠	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تبادل الأدوار بين المدرب والمتدربين
					٢١	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في منح المتدرب فرصة تقمص دور المدرب
					٢٢	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في تحديد الأولويات واتخاذ القرارات وفق منهجية علمية
					٢٣	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في القدرة على التحليل والربط والاستنتاج والملاحظة الجيدة والدقيقة
					٢٤	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب مهارات التنسيق مع الآخرين
					٢٥	أستفيد من منصات التدريب عن بعد في اكتساب القدرة

						على التفاوض مع الرؤساء والزملاء
--	--	--	--	--	--	---------------------------------

ثانياً - المعوقات التي تواجه طالبات الكلية الجامعية بالقفزة عند استخدامهن لمنصات التدريب عن بعد						
م	العبارات	درجة توافر المعوق				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٢٦	عدم توافر دورات باللغة العربية في أغلب منصات التدريب عن بعد					
٢٧	عدم وجود ايقونة تعليمات ترشد المتدربات داخل منصات التدريب عن بعد					
٢٨	عدم وجود دورات تدريبية مباشرة تشرح كيفية استخدام منصات التدريب عن بعد					
٢٩	أخذ الدورات عبر منصات التدريب عن بعد يستهلك الكثير من البيانات الخلوية					
٣٠	انقطاع شبكة الانترنت خلال التدريب عبر منصات التدريب عن بعد					
٣١	عدم توافر شبكة انترنت داخل الكلية تمكن الطالبات من التدريب عبر منصات التدريب عن بعد					
٢٣	التدرب عن طريق منصات التدريب عن بعد يتطلب وقتاً طويلاً					
٣٣	عدم توفر الوعي الكافي بأهمية التدريب عبر منصات التدريب عن بعد					
٣٤	كثرة الأنشطة التدريبية داخل الدورة الواحدة مما يثقل على الطالبة إتمام الدورة والحصول على الشهادة					

					تكرار موضوعات الدورات عبر منصات التدريب عن بعد لفترة طويلة	٣٥
					ارتفاع تكاليف شراء محتوى الدورات للاستفادة منها عبر منصات التدريب عن بعد	٣٦
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	م
					عدم توفر أجهزة لاب توب عند بعض الطالبات للتدرب عبر منصات التدريب عن بعد	٣٧
					سلبية بعض المدربين يقلل من دافعتي للتدرب عبر منصات التدريب عن بعد	٣٨
					صعوبة التعامل مع بعض منصات التدريب عن بعد	٣٩
					نقص مهارة استخدام الحاسب الآلي يحد من استفادتي من منصات التدريب عن بعد	٤٠
					عدم اعتراف بعض الجهات الرسمية بالشهادات التي تمنحها منصات التدريب عن بعد	٤١
					مماثلة بعض منصات التدريب عن بعد في ارسال الشهادات	٤٢