

Humanities and Educational  
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية  
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

## معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة: جامعة فلسطين التقنية - خضوري(\*)

الباحث/ خليل ابراهيم خليل أبو علبة  
طالب دكتوراه كلية علوم التربية  
بجامعة محمد الخامس بالرباط - المغرب

د/ عبد الكريم الزيتوني  
أستاذ بكلية علوم التربية  
بجامعة محمد الخامس بالرباط - المغرب

د/ سميرة شعاوي  
أستاذة التعليم العالي  
مركز التوجيه والتخطيط التربوي بالرباط - المغرب

تاريخ قبوله للنشر 9/2/2026

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(\*) تاريخ تسليم البحث 28/11/2025

(\*) موقع المجلة:



## معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة: جامعة فلسطين التقنية – خضوري

الباحث/ خليل ابراهيم خليل أبو علبة

طالب دكتوراه كلية علوم التربية

بجامعة محمد الخامس بالرباط - المغرب

د/ عبد الكريم الزيتوني

أستاذ بكلية علوم التربية

بجامعة محمد الخامس بالرباط - المغرب

د/ سميرة شمعاعي

أستاذة التعليم العالي

مركز التوجيه والتخطيط التربوي بالرباط - المغرب

### الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية "جامعة فلسطين التقنية – خضوري (دراسة حالة)"، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية – خضوري تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة). وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، والبالغ عددهم (278)، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي بصورته المسحية، على عينة تكونت من (166) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، إذ قام الباحثون بتطوير استبانة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والمكونة من (22) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية – خضوري تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات والدرجة الكلية، وانه يوجد يوجد فروقات في المجال الإداري كانت بين فئتي أعضاء هيئة التدريس من حملة المؤهل العلمي الدكتوراه وحملة المؤهل العلمي البكالوريوس لصالح أعضاء هيئة التدريس من حملة المؤهل العلمي بكالوريوس، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية – خضوري تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والدرجة.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، أعضاء هيئة التدريس، جامعة فلسطين التقنية – خضوري.



## Barriers to the Implementation of E-Learning in Palestinian Universities Case Study: Palestine Technical University – Kadoorie

**Khalil Ibrahim Khalil Abu Olba**

PhD Student, Faculty of Educational Sciences  
Mohammed V University, Rabat, Morocco

**Dr. Abdelkarim Zitouni**

Professor, Faculty of Educational Sciences  
Mohammed V University, Rabat, Morocco

**Dr. Samira Chmaouy**

Higher Education Professor, Center for Educational  
Guidance and Planning, Rabat, Morocco

### Abstract

This study aimed to investigate the obstacles to the implementation of e-learning in Palestinian universities, with a specific focus on Palestine Technical University – Khadouri (case study), and to determine whether statistically significant differences exist in the level of these obstacles according to gender, academic qualification, and years of experience. The study population comprised all faculty members, totaling 278 individuals, while a descriptive survey methodology was applied to a sample of 166 faculty members. To achieve the research objectives, the researchers developed a 22-item questionnaire distributed across four domains, and its construct validity and reliability were rigorously verified.

The findings revealed that there were no statistically significant differences in the level of obstacles associated with years of experience across all domains and the overall score. In contrast, significant differences emerged in the administrative domain between faculty members holding Doctorate degrees and those holding Bachelor's degrees, favoring the latter group. Furthermore, no statistically significant differences were observed based on gender across all domains and the overall score.

**Keywords:** e-training, faculty members, Palestine Technical University – Kadoorie

## مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

يتسم العصر الحالي بالتطور والتقدم العلمي والتكنولوجي، وانتشار نظم الاتصالات، والمعلومات، والاستعمال المتزايد للحاسوب والإنترنت، الأمر الذي حول العالم إلى قرية صغيرة، من حيث التواصل والحصول على المعلومة، وقد بدأ العالم يشعر بالأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية من أجل محور أمية الحاسوب، من خلال العمل على توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمامات وميول المتدربين في ظل عصر التكنولوجيا المتسارع والمستمر، وتعتبر عملية توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب والتعليم من أهم المؤشرات في عملية التحول نحو مجتمع معلوماتي، ويحتاج الأمر إلى توفير الكوادر المعلوماتية القادرة على بلوغ الهدف المنشود.

وتعد مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من أبرز ركائز منظومة التعليم والتدريب، إذ تشكل الحلقة الأولى للعديد من المؤسسات والوزارات التي تعنى بالتدريب، والمرجع الرئيس في إعداد الكفاءات الفنية والتقنية، حيث جاءت هذه المؤسسات استجابة لحاجة سوق العمل المتنامي إلى كوادر تعليمية مؤهلة تمتلك المهارات العملية والمعارف العلمية في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي ومواكبة كافة المستجدات، والتي تمكنها من المنافسة في مجالات التقنية الحديثة، والإسهام الفاعل في خطط التنمية (الشهراني، 2025).

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم، لا سيما في مجالات الرقمنة والثورة الصناعية الرابعة، أصبحت الجامعات والكليات التقنية بيئة تعليمية وتدريبية تسعى إلى الدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية، بحيث لا يقتصر دورها على تزويد المتدربين بالمعرفة الأكاديمية، وإنما تمتد إكسابهم مهارات عملية مباشرة تعزز قدرتهم على الاندماج في بيئات العمل التقنية المتطورة في كافة أماكن تواجدهم (الكاظم والرويس، 2024).

وقد استفادت منظومة التدريب من هذا التطور المتسارع بشكل موازي في كافة الجوانب، مما أدى إلى تعميم تلك التقنيات في كافة الجامعات والكليات والمدارس، لأن التدريب الإلكتروني أصبح جزءاً هاماً وضرورياً من المنظومة التعليمية وحلقة وصل هامة للإطلاع على العديد من الإختصاصات العلمية من خلال توفر تلك التقنيات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني (أبو خطوة، 2012).

وفي ظل التحولات الرقمية الكبيرة أصبح التدريب الإلكتروني آخذ بالتسارع والتطور في كافة دول العالم، مما جعل المؤسسات التربوية تعتمد عليه وتجعله متاحاً أمام الطلبة والموظفين والمجتمع المحلي، نظراً لدوره في خفض نسبة التكاليف مقارنة مع التعليم التقليدي المعمول به في مختلف المؤسسات التربوية، إلا أن هناك العديد من الدراسات التي قام الباحثين قد سلطوا الضوء على وجود تحديات ومعوقات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني بأفضل الطرق وأسرعها حتى وقتنا الحالي (الجبالي، 2013).

كما وتبرز الحاجة الملحة إلى تطوير أعضاء الهيئة التدريسة من خلال التدريب الإلكتروني في مختلف بيئات العمل وخاصة الجامعية، حيث ذكر (الزبقي، 2011) إلى ضرورة التوجه لممارسة وأستخدام التدريب الإلكتروني نظراً للتطور الكبير في وسائل الإتصالات والتكنولوجيا، وظهور تقنيات رقمية جديدة قادرة على نقل البيانات

والمعلومات بأسرع وقت، مما يمكن من استخدامها في عملية التدريب، وكذلك التطور المعرفي والتقني الذي بات يحتم ضرورة مواكبته بإعداد الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة ضمن التعلم المستمر طوال حياة الأفراد، بالإضافة إلى الزيادة في عدد الأفراد المستفيدين من ذلك التطور، مما يزيد من عملية التعلم المستمر، واستخدام التقنيات، والمعارف الجديدة لمواكبة هذا التطور الكبير (الموسوي، 2010).

وترى البريكيه (2018) أن التدريب يحقق مزايا متعددة من أهمها تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات والإنتاجات التي تجعلهم يؤدون عملهم بقدر عال من الكفاءة والفعالية، من خلال الاستفادة من أحدث النظم والأدوات واتساع دائرة المعرفة، مما يؤدي إلى زيادة مهارتهم في أداء مهامهم، كما تسهم برامج التدريب في تقبل التغيير والتجديد، وبالتالي التطور والنمو.

ويعد التدريب الإلكتروني منظومة تدريبية متكاملة من خلال عرض وتقديم المادة التعليمية أو البرامج لأعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي أو الدورات التدريبية للمتدربين من المجتمع المحلي أو الطلبة، في أي وقت وزمان ومن أية بقعة في العالم، بالإعتماد على التقنيات والاتصالات (الأنترنت، والبريد الإلكتروني، والحاسوب، والعديد من الوسائل المختلفة)، من أجل توفير بيئة تدريبية تفاعلية قادرة على تحقيق الأهداف المنشودة بالتزامن مع العام الأكاديمي وخاصة فيما يتعلق بالمساقات النظرية للطلبة، دون تحديد مكان محدد والتفاعل ما بين الطالب والمدرس (الحسين، 2014).

وفي السياق نفسه ذكر (أبو النصر، 2017) العديد من الميزات التي يمكن الاستفادة منها في التدريب الإلكتروني من خلال إمكانية تنفيذ التدريب في أوقات متفرقة ومختلفة تتناسب مع المتدربين وتراعي ظروفهم العملية، بالإضافة لكونه يخفف من تحمل تكاليف وعناء السفر من أجل حضور الدورات التدريبية، وقدرته على توفير فرص تدريب لمجموعات كبيرة من المتدربين، ويراعي تكرار تلك الأنشطة، كما وأشار (العتار، 2015) أنه ومن خلال ممارسة التدريب الإلكتروني يعزز من إمكانية تنظيم الوقت، ويسهل من الحصول على الدورات بالوقت المناسب له، وكذلك السرعة والسهولة في عملية الوصول للمحتوى التدريبي وكذلك ملاءمته للمتدربين، بالإضافة إلى السهولة في عملية التخزين للمعلومات والبيانات اللازمة بشكل إلكتروني، وتوفيره مصادر تدريبية وتعليمية مختلفة ومتعددة تراعي الفروق الفردية بين المتدربين، من خلال الوسائل التفاعلية المختلفة والمتنوعة.

ولقد تطور التدريب الإلكتروني في صور وأشكال مختلفة من خلال استخدامه بطريقة فعالة لمختلف وسائل الإتصال ووسائل الإعلام، وجعل العملية التعليمية أكثر مرونة من حيث التعامل والاستخدام، ولعل الظروف التي يعيشها شعبنا الفلسطيني، أسهمت بشكل كبير من عملية الإعتماد على التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية، وسهلت على أعضاء الهيئة التدريسية من تقاسم المادة التعليمية وفق الأهداف المقررة وتقريب الهدف التعليمي بوسائل وطرق مختلفة، وفسح المجال أمام الموظفين والطلبة من تطوير أنفسهم بالحصول على العديد من الدورات التدريبية الإلكترونية التي تمكنهم من امتلاك العديد من المهارات والمعارف والخبرات. (الطيبي، 2008).



لهذا أصبح التدريب الإلكتروني أداة لا غنى عنها في تطوير المعارف، والمهارات، والخبرات لدى أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، حيث أسهم بشكل ملحوظ في تطوير العملية التعليمية، وتيسيرها من خلال توفير كافة أنواعها، حيث أشار (الزنبقي، 2011) إلى أن التدريب المباشرة (المتزامن) يقوم على عملية تقديم البرنامج التدريبي بشكل مباشر ومتزامن ما بين المدرب والمتدرب، حيث يكون كلاهما في نفس الوقت والزمان خلال فترة التدريب من خلال البرامج والتطبيقات الحاسوبية، وباستخدام شبكة الإنترنت، يعد من الأشكال التي يمكن الاعتماد عليها، كما وبين (المعبري، 2016) و(عبد العزيز، 2008) أيضًا أن التدريب غير المباشر (غير المتزامن)، والذي يتم فيه تقديم البرنامج التدريبي بصورة غير متزامنة، ولا يشترط فيه وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت أثناء التدريب، وإنما يتم التدريب في أوقات مختلفة تلائم المتدربين، وهذا النوع من التدريب يمكن المتدرب من إعادة دراسة المادة التدريسية، والرجوع إليها إلكترونياً كلما احتاج ذلك.

لكن التوجه نحو ممارسة التدريب الإلكتروني داخل الجامعات بات يواجه صعوبات وتحديات تحول دون ممارسته بشكل كلي وفي أية وقت، والسبب هو عدم المعرفة الكاملة بمثل هذه البرامج والمنهجيات ومراحل التطبيق، خصوصاً للمؤسسات التعليمية الناشئة التي لم تمارس هذا المجال بشكل فعال، أو في بيئات التعلم التي تبحث عن تطبيق مثل تلك الوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة بأفضل طريقة ممكنة (بيتس، 2007).

ولا تقف أهمية التدريب الإلكتروني عند حدود التدريب داخل المؤسسات التعليمية فحسب، بل تتجاوز ذلك لتصبح ركيزة استراتيجية في دعم كافة التوجهات من أجل بناء المعرفة، والمهارة، والخبرة، إلا أن ذلك يواجه مجموعة من العوامل والتحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، والتي تؤثر بشكل سلبي على العملية التعليمية المعاصرة والتي تكون مرتبطة بمجموعة من الجوانب (الإدارية والفنية والمادية، والمالية والشخصية)، حيث ذكر (القطار، 2015) أن هناك معوقات إدارية، والتي تعتمد على الهياكل الهرمية الإدارية التقليدية، والتي لا تتماشى مع التطورات الحديثة في عصر التكنولوجيا، كما وأشار إلى المعوقات فنية تعتبر أيضاً جزءاً من تلك المعوقات، والتي ترتبط بالبنية التحتية، والتي تضعف تنفيذ التدريب الإلكتروني، ومن أبرزها "عدم وجود فني مختص بالتدريب الإلكتروني"، كما وتشكل المعوقات مالية، والتي ترتبط بشكل رئيسي بعملية تنفيذ التدريب الإلكتروني داخل أية مؤسسة تعليمية، وتوفير كافة المقومات اللازمة لتوفير تلك الإحتياجات نظراً لأن الإعتماد على إدخال مثل هذه التقنيات يحتاج إلى تكلفة مادية تسهم في توفير التجهيزات المطلوبة لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة داخل تلك المؤسسات، وإتمام عملية التدريب الإلكتروني، كما وتلعب المعوقات الشخصية دوراً رئيساً والتي يعتبر الكادر البشري فيها جزءاً من عملية إضعاف تنفيذ التدريب الإلكتروني داخل مراكز التدريب والإتقان المهني مثل "مدى تمكن المدرب من استخدام الحاسب الآلي، والبرامج الحاسوبية، والتطبيقات في شبكة الانترنت والاتصال".

فقد أشار العمر وآخرون (2020) إلى أن أبرز معوقات تطبيق التدريب عن بعد لموظفات الجامعة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، وقلة خبرتهن في استخدام تطبيقات



الأجهزة الذكية، وكذلك ضعف المعرفة بمفهوم التدريب عن بعد، وعدم وجود ميزانيات مستقلة للتدريب عن بعد، كما وبين الحسين (2019) إلى أن أهم معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يتمثل بعدم وجود نظام إداري خاص بالتدريب الإلكتروني عن بعد، وكذلك قلة وجود المختصين في الدعم الفني للتدريب الإلكتروني عن بعد، وعدم وجود المختصين في بناء المحتوى الإلكتروني وإدارته.

وتسعى مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية إلى مواءمة برامجها مع متطلبات الثورة التكنولوجية والعلمية بشكل كبير، وتمكين كافة موظفيها وطلبتها من إمتلاك المعارف، والمهارات، والخبرات ضمن رؤيتها الإستراتيجية، والتي تحرص على تنمية قدرات موظفيها البشرية، والتقنية، والإدارية، والمالية، والتغلب على كافة معوقات التدريب الإلكتروني، وتذليل تلك المتطلبات، وفي هذا السياق تسعى الجامعات على وجه العموم وجامعة فلسطين التقنية - خضوري على وجه الخصوص على إستحداث مراكز تتعلق بالتعليم والتدريب الإلكتروني، وتفعيله بشكل كبير، وخاصة في ظل الأوضاع التي يعيشها شعبنا الفلسطيني، إستجابة للتوجهات الرامية إلى الاستثمار في رأس المال البشري، وإعداد جيل يمتلك المهارات التقنية والمهنية التي تمكنه من المساهمة في التنمية، ومواكبة كافة التطورات في سوق العمل.

وبناءً على ما سبق، فقد اهتم عدد من الباحثين بإجراء دراسات حول المعوقات والمتطلبات التي تخص تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام وتطبيقه في مؤسسات التعليم العالي بشكل خاص من وجهات نظر مختلفة، وفيما يلي عرض مختصر لهذه الدراسات:

**وأجرى النشاش (2022)** دراسة هدفت إلى تعرف على معوقات التعلم عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية تدريب عمان أثناء جائحة كورونا من وجهة نظرهم، والفروق التي تعزى لمتغيرات، الجنس، والقسم وسنوات الخبرة، واستعملت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي المسحي، من خلال العمل على تطوير استبانة تكونت من (19) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (49) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن معوقات التعلم عن بعد المتعلقة بالطالب جاءت بدرجة عالية، أما معوقات التعلم عن بعد المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمتعلقة بالناحية الإدارية فقد جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والقسم، وسنوات الخبرة.

**وهدفت دراسة العيسى والعمران (2021)** إلى التعرف على متطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، حيث استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المسحي، على عينة بلغت (20) مدربة و(384) متدربة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن من أبرز المتطلبات اللازمة للتدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، وضرورة وجود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز متطلبات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني، وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك حاجة المتدربات للحصول على المعلومات التدريبية لمعالجة ما قد يعترضهن من مشكلات

بشكل عاجل، إضافة إلى مواكبة التطور في التقنيات، وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، أما فيما يخص المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني فقد احتلت المرتبة الأولى من وجهة نظر المدربات المعوقات الإدارية، والمعوقات المالية من وجهة نظر المتدربات.

**وأجرى العنزي (2021)** دراسة هدفت إلى التعرف على المعوقات التنظيمية، والمالية، والتقنية التي تواجه تدريب الموظفين الإداريات بجامعة الإمام بن سعود الإسلامية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، من خلال الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (330) موظفة إدارية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود معوقات مالية مرتبطة بعدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية، ومن شأن ذلك أن يقلل من رغبة ودافعية الموظفين الإداريات، وعدم تخصيص ميزانية للدورات التدريبية الخارجية يقلل من فرص توفير تدريبات خارجية للموظفات الإداريات، وفيما يخص المعوقات التقنية يلاحظ أن عدم توظيف التقنية في العملية التدريبية، ونشرها إلكترونياً يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في توفير فرص التدريب الإلكتروني للموظفات الإداريات، وأن محدودية استخدام التطبيقات الإلكترونية الداعمة للتدريب عن بعد يقلل من الاستفادة من مزايا التقنية في التدريب عن بعد للموظفات الإداريات.

**وهدفت دراسة القرني والقحطاني (2021)** إلى الكشف عن درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة (الدولة التي توجد بها المحافظة) من وجهة نظر المعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق أداة الدراسة (استبانة) على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من المعلمات في المدارس التابعة لمحافظة بيشة بلغ عددها (509) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كلا من المعوقات البشرية، والإدارية، والتقنية تعزى لمتغير التخصص وعدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية والمؤهل، كما أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كلا من المعوقات البشرية، والإدارية، والتقنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح فئة "أكثر من 10 سنوات"، ومتغير طبيعة العمل لصالح فئة "مشرفة تربوية".

**وأجرى العمر وآخرون (2020)** دراسة هدفت إلى تعرف المعوقات الإدارية، والشخصية، والمالية المؤثرة في تطبيق برامج التدريب عن بعد في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر موظفات الجامعة، والمقترحات التي تسهم في تطبيق هذه البرامج، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال إستبانة إلكترونية تم توزيعها كأداة لجمع البيانات، على عينة بلغت من (208) موظفة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، كما وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن أبرز معوقات تطبيق التدريب عن بعد لموظفات الجامعة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، وقلة خبرتهن في استخدام تطبيقات الأجهزة الذكية، وكذلك ضعف المعرفة بمفهوم التدريب عن بعد، وعدم وجود ميزانيات مستقلة للتدريب عن بعد.



وأجرى (Prilianti et al. (2020) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية تنفيذ التدريب الإلكتروني لمعلمي المدارس الإسلامية في مركز التعليم والتدريب الديني في سيمارانج بإندونيسيا، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي والمنهج النوعي معتمدين الإستبانة والمقابلات لجمع البيانات والمعلومات، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي المدارس الإسلامية في وزارة الشؤون الدينية الأندونيسية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعال، ولكن توجد معوقات تحد من تحقيق أهدافه مستقبلاً، ويحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني، والقائمين على إدارات التدريب، وكفاءات المدرسين، وجودة التدريب الإلكتروني.

هدفت دراسة الحسين (2019) إلى التعرف إلى أهم معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد في قطاع الأمن العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات، حيث استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، باعتماد استبانة مكونة من (31) فقرة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (187) عضو هيئة تدريس، وعينة بلغت (80) مبحوثاً، بنسبة (43%) من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم وجود نظام إداري خاص بالتدريب الإلكتروني عن بعد، وكذلك قلة وجود المختصين في الدعم الفني للتدريب الإلكتروني عن بعد، وعدم وجود المختصين في بناء المحتوى الإلكتروني وإدارته.

وهدفت دراسة بسطويسي (2018) إلى الكشف عن واقع استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، تبعاً لمغيرات التخصص الدراسي، والنوع، والخبرة الأكاديمية، وبلغ عدد عينة الدراسة (600) معلم من كافة المراحل التعليمية المختلفة بمحافظة الإسماعيلية، واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات وهي مكونة من (55) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك فروقاً دالة إحصائياً، ترجع إلى التخصص الدراسي، في المحور المتعلق بالإدارة المدرسية، وعلى المعوقات الإدارية والأكاديمية، وفي المحور التي تتعلق بالمعلم والأداة ككل، وظهرت فروق دالة إحصائياً تعزى إلى الجنس لصالح الإناث، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً في متغير الخبرة الأكاديمية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة، وأصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجالين الأول والثاني والأداة ككل، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجال.

وأجرى الحسين (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على معوقات التدريب الإلكتروني في تدريب التعليم العام أثناء الخدمة والمتعلقة بكل من المعلمة والمشرفة التربوية، والجوانب المالية والإدارية، والجوانب الفنية، والكشف عن دلالة الفروق في تقدير أفراد عينة الدراسة لمعوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة تبعاً للمتغيرات (التدرج الوظيفي، والمؤهل العلمي، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة، والإلمام بالحاسب الآلي)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بصورته المسحية، وبلغت عينة الدراسة (387) من المشرفات التربويات في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة الأحساء في المملكة العربية السعودية، وقد تم اعتماد

الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن أهم المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام التدريب الإلكتروني عدم وضوح أهمية التدريب الإلكتروني للرئيس المباشر للمتدرب، وضعف الحوافز للانخراط في دورات التدريب الإلكتروني، وانه توجد فروق ذات دلالة ترجع إلى متغير التخصص (ضرورة كتابة التخصص).

وأجرى (Karagiogi, yiasemingm Symeou, Loizos 2007) دراسة هدفت إلى التعرف على حاجات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سايرس بهدف تقديم تشخيص حاجات التدريب للمعلمين أثناء خدمه في قبرص، وتم استخدام المنهج الوصفي، باعتماد الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، على عينة بلغت (102) فردا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن حاجات تدريب المعلمين أثناء الخدمة ترجع إلى عوامل التنمية المهنية مثل: المحتوى، ومشاركة المعلم الفاعلية، والتنظيم.

وهدف دراسة (Davis Chirstine, Anne, 2004) إلى التعرف على تأثيرات التدريب أثناء الخدمة على معرفة المعلمين وممارستهم، بهدف اختبار التدريب أثناء الخدمة على مشاكل الطفولة وتأثيرها على المعرفة لدى المعلم واهتماماته، وعلى الممارسة داخل المدارس، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بصورته المسحية، واستعملت الإستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة بلغ حجمها (45) مدرسا من (4) مدارس ابتدائية و(2) من المدارس التجريبية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: إظهار المعلمين، ومعرفة المشاكل الأساسية للتلاميذ بعد الحصول على التدريب أثناء الخدمة.

وأجرى (Cedefop 2001) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع استخدام التدريب الإلكتروني في التدريب في دول الاتحاد الأوروبي، حيث بلغت عينة الدراسة (653) منظمة أوروبية تعمل في مجال التدريب والتأهيل المهني، وكذلك المنظمات المنتجة لأدوات ومحتوى التدريب، وكان حوالي (80%) من العينة يهتمون ويستخدمون التعلم والتدريب الإلكتروني، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تلك المنظمات أكثر ميلا للتدريب الإلكتروني والفصول الافتراضية من الاعتماد على التدريب بشكل تقليدي في قاعات التدريب، ويتفاوت استخدام التقنية في التدريب من منطقة إلى أخرى لكن النسبة لا تزال عالية، وجميع هذه المنظمات تحتوي على بيئات متكاملة للتدريب الإلكتروني.

ومما سبق، أظهرت الدراسات السابقة - العربية والأجنبية - اهتماما واضحا في التعرف على المعوقات والمتطلبات التي تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات العامة ومؤسسات التعليم العالي خاصة، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم هذه الدراسات في تناو لها للمعوقات التي تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني مثل: (العيسى والعمران، 2021؛ العنزي، 2021؛ العمر وآخرون، 2020؛ Prilianti et al. 2020؛ الحسين، 2019؛ Karagiogi, yiasemingm Symeou, Loizos 2007)، والتي بينت أن المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني ترجع لضعف الحوافز المادية، والمعنوية، والبنية التحتية، وكذلك حاجة الموظفين لعملية التدريب والتطوير المستمر، وكذلك في استخدام المنهج المسحي والمتمثل في الإستبانة كأداة رئيسية.



إلا أن الدراسة الحالية تتميز بمحاولة تقديم صورة واقعية متكاملة وأكثر شمولية عن مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، من خلال تسليط الضوء على بعض المحاور التي لم تنطرق لها بعض الدراسات، وكذلك قلة الدراسات حسب علم الباحثون والتي تناولت موضوع التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، كما أنها أجريت في مؤسسة تعليم عالي فلسطينية (جامعة فلسطين التقنية - خضوري)، مما قد يضيف أبعادًا جديدة مرتبطة بالسياق المحلي، كما أن هذه الدراسة سوف تستفيد من الدراسات السابقة في تكوين إطارها النظري، وأداة الدراسة، ومقارنة نتائجها بالنتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

إن عصرنا الحالي يتسم بوجود مجموعة من التحديات التي تشير إلى وجود الكثير من الفجوات التي قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهته متطلبات التنمية خاصة في مجال التدريب الإلكتروني في زمن يتطلب من كل فاعل تربوي أن يكون في تدريب دائم، نظرًا للتجدد المستمر للمعلومات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، والانفجار المعرفي، والتقدم التكنولوجي، وثورة الاتصالات، وسرعة نقل المعلومات ذات النمو المتسارع، والتي تضغط على الموارد الطبيعية، وعلى المؤسسات الخدمائية، والتي منها التعليم من خلال مؤسسات التعليم العالي. وبناء على ما سبق ذكره، وبناءً على نتائج الدراسات السابقة كدراسة (الحسين، 2019؛ الحسين، 2014؛ العيسى والعمران، 2021؛ Prilanti et al. 2020) التي أشارت إلى أن هناك مجموعة من المعوقات والمتطلبات والتي تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية مثل: عدم وجود نظام إداري خاص بالتدريب الإلكتروني عن بعد، وعدم وضوحه بالنسبة للرئيس المباشر، كما أنه يحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، وقلة وجود مختصين في الدعم الفني وبناء المحتوى وإدارته. وبناء على توصيات دراسة (الحسين، 2014؛ العمر وآخرون، 2020) التي أوصت بضرورة توفير دعم إداري وتقني داخل تلك المؤسسات وكذلك توضيح أهمية التدريب الإلكتروني لدى مسؤولي الإدارات والدوائر وارتباطه بالأداء المهني لدى الموظفين من خلال توفير نظام حوافر لتشجيعهم على ممارسة التدريب الإلكتروني، وفي ضوء ما سبق ومن خلال عمل الباحثون في الجامعات وإطلاعهم على سير العملية التعليمية تبين أن هناك العديد من التحديات التي تحول دون تطبيق وتقديم التدريب الإلكتروني لأعضاء الهيئة التدريسية داخل وخارج الجامعة وفقًا لإحتياجاتهم التدريسية، بالرغم من تقديم كافة التسهيلات، والاهتمام بالتدريب الإلكتروني وخاصة في ظل مجتمع معرفي تكنولوجي، مما عزز لدى الباحثون الرغبة في البحث والتقصي عن هذه التحديات التي تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني.

وفي ضوء ما سبق، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤل الرئيس:

ما هي المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية جامعة فلسطين التقنية - خضوري "دراسة حالة"؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري؟



2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

### فرضيات الدراسة:

انبثق عن الأسئلة الفرعية السابقة الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الجنس.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. الكشف عن درجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري.
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

### أهمية الدراسة :

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين:

#### أولاً : الأهمية من الناحية النظرية:

قلة الدراسات السابقة التي تطرقت للتحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، حسب علم الباحثون، وهي بذلك تغطي النقص في الأدب التربوي في هذا المجال، والتوصل إلى مختلف الوسائل التي يمكن من خلالها التغلب على تلك المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، إضافة إلى محاولة الباحثون لفت الانتباه إلى مكانة وأهمية التدريب الإلكتروني ودوره في العملية التعليمية داخل الجامعات الفلسطينية.

#### ثانياً : الأهمية من الناحية التطبيقية :

1. الحاجة الملحة لمعرفة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري.
2. قد تفيد هذه الدراسة الميدانية المسؤولين في إدارة الجامعة، في معرفة التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني.

3. قد تساعد هذه الدراسة صانعي القرار في الجامعة، في التغلب على التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، وتفعيل الحلول المقترحة لحلها.
4. كما ويتوقع أن يساهم ما سينبثق عن هذه الدراسة من نتائج في مساعدة الباحثين والتربويين من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها.

### حدود الدراسة :

تكمن حدود الدراسة في عرض الحدود الآتية:

**الحدود الموضوعية:** معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية: جامعة فلسطين التقنية - خضوري "دراسة حالة"

**الحدود المكانية:** محافظة طولكرم - فلسطين جامعة فلسطين التقنية - خضوري

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 2026/2025

**الحدود البشرية:** تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري.

### مصطلحات الدراسة:

**المعوقات :** مجموعة من العوامل التي تؤثر سلبًا على استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني من قبل إدارة الجامعة والمراكز ذات الاختصاص والمرتبطة بمجموعة من الجوانب المختلفة سواء كانت بشرية أو مادية أو تقنية وغيرها من التحديات والمعوقات (كاظم، 2021، 126).

**ويعرفها الباحثون إجرائيًا** مجموعة من المؤثرات المرتبطة بالجوانب الإدارية أو الفنية أو المادية أو المالية أو الشخصية، والتي تحد وتعقل تطبيق وتنفيذ التدريب الإلكتروني داخل الجامعة أو خارجها، بهدف زيادة خبرات ومهارات العاملين بالجامعة.

**التدريب:** هو عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية من خلال زيادة معارف المتعلم وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة. (العربي، 2014، 66).

**ويعرفه الباحثون إجرائيًا** مجموعة من المعارف والخبرات يتم تقديمها بشكل مخطط ومنظم لمجموعة من الكوادر الأكاديمية في الجامعة بشكل مدروس تهدف إلى تحسين وزيادة مهاراتهم بما يؤثر على مستوى الإنتاجية داخل الجامعة.

**التدريب الإلكتروني:** هو تقديم البرامج التدريبية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدججة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب (وهبة، 2011، 263).

**ويعرفه الباحثون إجرائيًا** بأنة عملية مخططة ومنظمة تهدف إلى إكساب أعضاء الهيئة التدريسية مجموعة من المعارف، والخبرات، والمهارات الجديدة إضافة إلى تلك الخبرات المتوفرة لديهم من أجل رفع كفاءتهم وتطويرها، وصولًا إلى الأهداف المنشودة بكفاءة عالية.

أعضاء هيئة التدريس ويعرفهم الباحثون إجرائيًا بأنهم جميع العاملين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري ويحملون درجات علمية مختلفة سواء كانت (بكالوريوس أو ماجستير أو دكتوراه)، ويمارسون مهنة التدريس خلال العام الدراسي 2025-2026م.

### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية، وهو منهج قائم على دراسة الظاهرة الموجودة، والحصول على معلومات تجيب عن الاسئلة البحثية، والفرضيات التي قام الباحثون بطرحها في بداية الدراسة، وهو المنهج الانسب لهذه الدراسة.

### مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة فلسطين التقنية - خضوري خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2025-2026)، والبالغ عددهم ما يقارب (272) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (دائرة الموارد البشرية، 2024)، وبلغت حجم عينة الدراسة (166) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم توزيع الاستبانات بطريقة محسوبة من خلال Form Google، وكان عدد الاستبانات التي جرى عليها التحليل الإحصائي (166) استبانة من مجتمع الدراسة، وجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

### جدول (1)

#### توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	98	59.0
	أنثى	68	41.0
	المجموع	166	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	23	13.8
	ماجستير	65	39.2
	دكتوراه	78	47.0
	المجموع	166	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	23	13.9
	5 سنوات - أقل من 10	96	57.8
	10 سنوات - أقل من 15 سنة	47	28.3
	15 سنة فأعلى	0	0
	المجموع	166	100.0



## أداة الدراسة:

قام الباحثون بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع تم اعداد استبانة مكونه من (22) فقرة، موزعه على أربعة مجالات، وقد تضمنت الاستبانة قسمين القسم الأول البيانات التعريفية، أما القسم الثاني فتضمن بيانات متغيرات الدراسة، وقد صممت على أساس مقياس ليكرت (Scale Likert) خماسي الأبعاد، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يأتي: موافق بشدة: خمس درجات، وموافق: أربع درجات، ومحايد: ثلاث درجات وغير موافق: درجتان، وغير موافق إطلاقاً: درجة واحدة.

## جدول (2)

احتماب التقدير اللفظي للاستبانة على مؤشرات الأداة " الاستبانة " حسب المتوسطات الحسابية

التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	مقياس ليكرت الخماسي	درجة الاستبانة
منخفضة	أقل من 1.80	منخفض جداً	1
	من 1.81 – أقل من 2.60	منخفض	2
متوسطة	من 2.61 – أقل من 3.40	متوسطة	3
مرتفعة	من 3.41 – أقل من 4.20	مرتفع	4
	من 4.21 إلى 5	مرتفع جداً	5

## صدق الأداة:

بعد إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية، وللتحقق من صدقها قام الباحثون بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، وبلغ عددهم (7) محكمين، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومجالاتها ومتغيراتها، حيث طلب منهم بيان صلاحية العبارة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد حصلت على موافقتهم بدرجة كبيرة.

## ثبات الأداة:

من استخراج معامل الثبات قام الباحثون باستخدام معادلة الفا كرونباخ فقد بلغ معامل الثبات على الدرجة الكلية بلغت (0.7940)، وهذه القيمة التي تم التوصل إليها تعتبر معامل ثبات مناسب وتفي بغرض الدراسة.

## متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الثانوية ذات العلاقة بالعينة

الجنس: وله مستويان: (ذكر، أنثى)

المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات: (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

سنوات الخبرة: وله أربعة مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 10-15 سنوات، 15 فأعلى).



### المعالجة الإحصائية:

ويعد جمع البيانات، وتميزها، ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS ، فقد استخدم الباحثون التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعادلة كرونباخ الفاء، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الاحادي.

### نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

تهدف هذه الدراسة التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية "جامعة فلسطين التقنية - خضوري (دراسة حالة)". ومن اجل تحقيق ذلك استخدم الباحثون استبانة مؤلفة من (22) فقرة تم توزيعها على عينة مؤلفة من (166) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، ولتفسير نتائج الدراسة استخدم الباحثون المتوسطات الحسابية التالية:

### نتائج الدراسة تم الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة، وهي كالتالي:

السؤال الأول: "ما هي المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية "جامعة فلسطين التقنية - خضوري (دراسة حالة)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية، ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد عينة الدراسة التي تمثل المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية "جامعة فلسطين التقنية - خضوري (دراسة حالة)، وجدول (3) يوضح ذلك:

### جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة الموافقة لمجالات أداة الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1.	المعوقات الإدارية.	4.13	3.70	83%	موافق
2.	المعوقات الشخصية.	3.78	522.	76%	موافق
3.	المعوقات الفنية.	3.76	377.	75%	موافق
4.	المعوقات المالية.	3.61	565.	72%	موافق

يشير جدول (3) السابق إلى أن المعوقات الإدارية تحتل الدرجة الأولى بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (3.70)، ودرجة موافقة (83%)، تليها المعوقات الشخصية بمتوسط حسابي (3.78)، وانحراف معياري (5.22)، ودرجة موافقة (76%)، ومن ثم الفنية بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (3.77)، ودرجة موافقة (76%)، في حين أن المعوقات المالية تأتي بالدرجة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.61)، وانحراف معياري (5.65)، ودرجة موافقة (72%). ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى وجود ضعف إداري داخل تلك المؤسسات التعليمية من حيث التخطيط والتنظيم والتفيذ، مما ينتج عنه غياب واضح للأهداف المنشودة،



وينعكس بكشل ملحوظ على العملية التدريبيه، بالإضافة إلى عدم وجود رؤية إستراتيجية واضحة ودقيقة نحو ممارسة التحول الرقمي داخل تلك المؤسسات كون هناك أشخاص يميلون للإدارة التقليدية، ومهارتهم نحو التطوير لكل ما هو جديد، بالإضافة إلى وجود أشخاص غير مؤهلين إداريًا من أصحاب الخبرة والكفاءة داخل تلك المؤسسات التعليمية، مما يؤثر كل ذلك على تبني نظام التدريب الإلكتروني بصورة فعالة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العيسى والعمران، 2021؛ والحسين، 2019؛ وبسطويسي، 2018؛ و Karagiogi, 2007، yiasemingm (Symeou, Loizos) حيث أثبتت تلك الدراسات أن المعوقات الإدارية، وعدم وضوحها لدى المسؤولين بالإضافة إلى عدم وجود نظام إداري ينظم التدريب الإلكتروني من حيث التخطيط والرؤية الاهداف الإستراتيجية على المدى البعيد تحد من التغلب على تلك المعوقات.

### 1- المعوقات الإدارية:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمجال المعوقات الإدارية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
المعوقات الإدارية					
1	غياب التنسيق بين الكليات والعمادات لدعم المبادرات الإلكترونية.	4.30	.759	86%	موافق بشدة
2	عدم الاعتراف بشهادة التدريب الإلكتروني التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس.	4.16	.757	83%	موافق
3	التعقيدات الإدارية المرتبطة باستخدام المنصات الإدارية.	4.13	.726	83%	موافق
4	عدم تنظيم لقاءات وحوارات توضح فوائد التدريب الإلكتروني.	4.10	.814	82%	موافق
5	عدم وجود سياسات واضحة لدعم التدريب الإلكتروني.	4.06	.872	81%	موافق
6	وجود نقص في عدد المدربين المتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني.	4.04	.738	81%	موافق
	المجموع	4.13	3.70	83%	موافق

يشير جدول (4) السابق إلى أن فقرات المعوقات الإدارية جاءت على النحو الآتي حيث جاءت الفقرة الأولى غياب التنسيق بين الكليات والعمادات لدعم المبادرات الإلكترونية. بمتوسط حسابي (4.30)، وانحراف معياري (0.759)، ودرجة موافقة (86%)، تليها فقرة عدم الاعتراف بشهادة التدريب الإلكتروني التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس. بمتوسط حسابي (4.16)، وانحراف معياري (0.757)، ودرجة موافقة (83%)، ومن ثم فقرة التعقيدات الإدارية المرتبطة باستخدام المنصات الإدارية. بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (0.726)، ودرجة موافقة (83%)، في حين جاءت فقرة عدم تنظيم لقاءات وحوارات توضح فوائد التدريب الإلكتروني بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.872)، ودرجة موافقة (81%)، وتلتها فقرة عدم



وجود سياسات واضحة لدعم التدريب الإلكتروني. بمتوسط حسابي (4.06)، وانحراف معياري (0.872)، ودرجة موافقة (81%)، في حين جاءت فقرة وجود نقص في عدد المدربين المتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني. بالدرجة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.04)، وانحراف معياري (0.738)، ودرجة موافقة (81%).

1- ومن خلال الإطلاع على النتائج في جدول (4) أعلاه تبين جميع فقرات المجال حازت على درجة موافق باستثناء الفقرة (1) والتي تنص على " غياب التنسيق بين الكليات والعمادات لدعم المبادرات الإلكترونية" قد حازت على تقدير موافق بشدة إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.30). ويعزو الباحثون غياب التنسيق بين الكليات والأقسام، لدعم المبادرات الإلكترونية إلى عدم وجود آليات واضحة ومحددة بين تلك الأقسام وخاصة التي تستهدف موضوع التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات للأقسام داخل الجامعة يؤدي إلى التداخل في المهام، مما ينعكس بشكل سلبي على سير العملية التدريبية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسين (2019)، والتي توصلت إلى عدم وجود نظام إداري خاص بالتدريب الإلكتروني عن بعد، ودراسة الحسين (2014) إن أهم المعوقات التي تحد من فاعلية استخدام التدريب الإلكتروني عدم وضوح أهمية التدريب الإلكتروني للرئيس المباشر للمتدرب.

2- كما وتبين من خلال نتائج جدول (4) على أن الفقرة (6)، والتي تنص على "وجود نقص في عدد المدربين المتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني" حصلت على أقل متوسط حسابي إذ بلغ (4.04).

ويعزو الباحثون نقص عدد المدربين في مجال التدريب الإلكتروني إلى ضعف سوء التخطيط لدى الموارد البشرية وعدم الإهتمام بموضوع التدريب الإلكتروني وإدارته ضمن خطط التطوير لديه، بالإضافة إلى غياب برامج تدريبية متخصصة لإعداد المدربين الإلكترونيين يسهم في محدودية عدد المؤهلين منهم، وكذلك ضعف الحوافز المادية والمعنوية الموجهة للمدربين، مما يقلل من دافعيتهم للانخراط في برامج التدريب الإلكتروني أو تطوير مهاراتهم الرقمية. كما أن بعض المؤسسات تُعاني من نقص الميزانيات المخصصة للتطوير المهني، الأمر الذي ينعكس مباشرة على عدد وجودة المدربين المتاحين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العيسى والعمران (2021) والتي بينت أن المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني عدم جود فريق يقوم بالدعم الفني عند الحاجة، وأن أبرز متطلبات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي، والتقدم التقني، وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك دراسة الحسين وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحسين، 2019؛ والعمر وآخرون، 2020؛ والعنزي، 2021؛ والحسين، 2014؛ Prilanti et al, 2020)، والتي أكدت على أن المعوقات المالية هي أحد المعوقات الرئيسية للتدريب الإلكتروني بالإضافة إلى عدم وجود تشجيع من قبل المسؤولين على ممارسته، والإستفادة من تلك البرامج المطروحة، مما يحرم الموظفين من الحصول على تلك الحوافز.



## 2- المعوقات الشخصية

جدول (5)

جدول المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمجال المعوقات الشخصية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
المعوقات الشخصية					
10.	نقص المبادرات المؤسسية لتعزيز استخدام التدريب الإلكتروني.	4.43	.848	89%	موافق بشدة
9.	تأثير التقاليد الأكاديمية على تبني الأساليب الإلكترونية.	4.33	.803	87%	موافق بشدة
7.	عدم تقبل أعضاء هيئة التدريس للتغير نحو التدريب الإلكتروني.	3.89	.661	78%	موافق
11.	ضعف الانفتاح على تجارب الجامعات الأخرى في التدريب الإلكتروني.	3.15	1.04	63%	محايد
8.	غياب الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني في الجامعة.	3.12	1.132	62%	محايد
	الدرجة الكلية	3.78	.522	76%	موافق

يشير جدول (5) السابق إلى أن فقرات المعوقات الشخصية جاءت على النحو الآتي: حيث جاءت الفقرة الأولى نقص المبادرات المؤسسية لتعزيز استخدام التدريب الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.43)، وانحراف معياري (0.848)، ودرجة موافقة (89%)، تليها فقرة تأثير التقاليد الأكاديمية على تبني الأساليب الإلكترونية، بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.803)، ودرجة موافقة (87%)، ومن ثم فقرة عدم تقبل أعضاء هيئة التدريس للتغير نحو التدريب الإلكتروني، بمتوسط حسابي (3.89)، وانحراف معياري (0.661)، ودرجة موافقة (78%)، في حين جاءت فقرة ضعف الانفتاح على تجارب الجامعات الأخرى في التدريب الإلكتروني، بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.04)، ودرجة موافقة (63%)، بالدرجة الخامسة والأخيرة جاءت فقرة غياب الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني في الجامعة، بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.132)، ودرجة موافقة (62%).

1- من خلال الإطلاع على النتائج في جدول (5) أعلاه تبين أن جميع فقرات المجال حازت على درجة موافق حيث حازت الفقرة (10)، والتي تنص على "نقص المبادرات المؤسسية لتعزيز استخدام التدريب الإلكتروني" على درجة موافق إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.43). ويعزو الباحثون ذلك عدم قدرة المسؤولين على تبني أساليب تدريب حديثة تتماشى مع متطلبات العصر نتيجة الاعتماد على أنظمة تدريبية تقليدية، وكذلك عدم جاهزية البنية التحتية في تلك المؤسسات من الناحية التقنية، بالإضافة إلى عدم وجود أصحاب الكفاءات والخبرات المتخصصة داخل تلك المؤسسات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الناشاش (2022)، والتي بينت أن معوقات التعلم عن بعد والمتعلقة بالناحية الإدارية فقد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة العيسى والعمران (2021)، والتي أبرزت أن أهم متطلبات التدريب

الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقدم التقني وإعداد الأفراد للتعامل معه، ودراسة (2020) Prilanti et al. ، والتي بينت على أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعالاً، ولكن توجد معوقات تحد من تحقيق أهدافه مستقبلاً، ويحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، وكذلك دراسة الحسين (2019) ووالتي بينت أن أهم معوقات التدريب الإلكتروني هي قلة وجود المختصين في الدعم الفني للتدريب الإلكتروني عن بعد، وعدم وجود المختصين في بناء المحتوى الإلكتروني وإدارته.

2- كما وتبين من خلال النتائج في جدول (5) أعلاه تبين أنه حازت الفقرة (8) والتي تنص على " غياب الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني في الجامعة" على أقل بمتوسط حسابي (3.12)، ودرجة موافقة (62). ويعزو الباحثون ذلك إلى النقص الكبير في ورش العمل والندوات التي تبرز فوائد التدريب الإلكتروني وأهميته، بالإضافة إلى عدم إدماج التدريب الإلكتروني ضمن الخطط والبرامج الأكاديمية داخل المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى قلة الدعم الفني المستمر ونقص الخبرات والمهارات لدى موظفي المؤسسات التعليمية، وخاصة من الناحية التقنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسين (2019)، والتي بينت أن أهم معوقات التدريب الإلكتروني هي قلة وجود المختصين في الدعم الفني للتدريب الإلكتروني عن بعد، وعدم وجود المختصين في بناء المحتوى الإلكتروني وإدارته، وكذلك دراسة ودراسة العيسى والعمران (2021)، والتي أبرزت أن أهم متطلبات التدريب الإلكتروني هي ضرورة مواكبة التطور المعرفي، والتقدم التقني، وإعداد الأفراد للتعامل معه، وكذلك دراسة العيسى والعمران (2021)، والتي بينت أن أهم معوقات التدريب الإلكتروني هي ضعف المعرفة بمفهوم التدريب عن بعد، وعدم وجود ميزانيات مستقلة للتدريب عن بعد.

### 3- المعوقات المالية:

#### جدول (6)

لمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لبحال المعوقات المالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
المعوقات المالية					
14.	ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المواد التدريبية الإلكترونية المتخصصة.	4.04	.631	81%	موافق
15.	قلة الدعم المالي المخصص للدورات التدريبية المحلية والخارجية.	3.95	.712	79%	موافق
13.	ارتفاع تكلفة تجهيز القاعات بالأجهزة والمعدات التدريبية اللازمة.	3.70	.956	74%	موافق
17.	غياب التمويل اللازم لتطوير التدريب الإلكتروني.	3.60	1.11	72%	موافق
12.	ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية.	3.57	.758	71%	موافق
16.	قلة الحوافر لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على التدريب الإلكتروني.	2.64	1.20	53%	محايد
	الدرجة الكلية	3.61	.565	72%	موافق



يشير جدول (6) السابق إلى أن فقرات المعوقات المالية جاءت على النحو الآتي حيث جاءت الفقرة الأولى ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المواد التدريبية الإلكترونية المتخصصة، بمتوسط حسابي (4.04)، وانحراف معياري (0.631)، ودرجة موافقة (81%)، تليها فقرة قلة الدعم المالي المخصص للدورات التدريبية المحلية والخارجية، بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.712)، ودرجة موافقة (79%)، ومن ثم فقرة ارتفاع تكلفة تجهيز القاعات بالأجهزة والمعدات التدريبية اللازمة بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (0.956)، ودرجة موافقة (74%)، في حين جاءت فقرة غياب التمويل اللازم لتطوير التدريب الإلكتروني بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.11)، ودرجة موافقة (71%)، وتلتها فقرة ارتفاع تكلفة تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية، بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.758)، ودرجة موافقة (71%)، في حين جاءت فقرة قلة الحوافز لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على التدريب الإلكتروني. بالدرجة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.64)، وانحراف معياري (1.20)، ودرجة موافقة (53%).

1- ومن خلال الإطلاع على النتائج في جدول (6) أعلاه تبين أنه حازت الفقرة (14)، والتي تنص على "ارتفاع أجور بعض المدربين المتمكنين من المواد التدريبية الإلكترونية المتخصصة" على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.04). ويعزو الباحثون ارتفاع أجور المدربين في الدورات المهمة إلى ندرة الخبرات المتخصصة المطلوبة لتقديم محتوى عالي الجودة، مما يزيد الطلب على هؤلاء المدربين مقارنةً بالعروض المتاحة، كما تلعب صعوبة المادة أو أهمية الدورة بالنسبة لتطوير المهارات الوظيفية أو رفع الكفاءة المؤسسية دورًا في رفع قيمة التدريب، إضافة إلى ذلك، يتأثر الأجر بعوامل السوق العامة مثل تكاليف الحياة والمنافسة بين المؤسسات لجذب أفضل الخبرات، فضلًا عن السمعة المهنية للمدرب ومستوى خبرته الأكاديمية والعملية، حيث تزداد قيمة المدرب مع زيادة سنوات الخبرة وشهرة النتائج التي حققها في التدريب. فيما لم تتفق أو تختلف هذه النتيجة مع أي نتائج للدراسات السابقة.

2- ومن خلال الإطلاع على النتائج في جدول (6) أعلاه تبين جميع فقرات المجال حازت على درجة موافق باستثناء الفقرة (16) والتي تنص على "قلة الحوافز الأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على التدريب الإلكتروني" حازت على تقدير محايد بمتوسط حسابي بلغ (2.64). ويعزو الباحثون قلة تحفيز الموظفين لممارسة التدريب الإلكتروني إلى ضعف الحوافز المادية والمعنوية، وعدم الاعتراف الرسمي بالجهود المبذولة، كما يؤثر غياب ارتباط محتوى التدريب بمهام العمل اليومية على دافعية الموظف، إذ يفقد الحافز إذا لم يرَ تأثيرًا ملموسًا على أدائه أو تطوير مهاراته. إلى جانب ذلك، تلعب ضغوط العمل وضعف التشجيع المؤسسي دورًا في الحد من المشاركة في التعلم الإلكتروني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العيسى والعمران، 2021؛ والعنزي، 2021؛ والحسين، 2019؛ والعمر وآخرون، 2020؛ والحسين، 2014؛ Prilanti et al., 2020)، والتي بينت أن المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني قلة الدعم الفني من خلال فريق قادر على مواكبة كافة التطورات سواء المعرفي أو التقني، إضافة إلى قلة الحوافز المقدمة، والتي تسهم في فاعلية نظام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة، كما أن عدم وضوح أهميته لدى الكثير من المسؤولين يعتبر عقبة في طريق التقدم والتطور لدى تلك المؤسسات.

## 4-المعوقات الفنية:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمجال المعوقات الفنية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
المعوقات الفنية					
21.	محدودية توفر الأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	4.31	.791	86%	موافق بشدة
20.	عدم وجود دعم فني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	4.09	.720	82%	موافق
22.	غياب الصيانة الدورية للمعدات التقنية المستخدمة في التدريب.	4.05	.616	81%	موافق
19.	ضعف الاتصال بالإنترنت داخل حرم الجامعة.	3.06	1.031	61%	محايد
18.	انقطاع التيار الكهربائي المتكرر اثناء ممارسة التدريب الإلكتروني.	2.08	1.225	42%	معارض
	الدرجة الكلية	3.76	.377	75%	موافق

يشير جدول (7) السابق إلى أن الفقرات حازت على تقادير تتراوح بين الموافق والمعارض والموافق بشدة، فقد حازت الفقرة (21)، والتي تنص على "محدودية توفر الأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب الإلكتروني" على أعلى متوسط حسابي لها (4.31)، وانحراف معياري (0.791)، ودرجة موافقة (86%)، وتلتها فقرة عدم وجود دعم فني للبرامج المستخدمة في التدريب الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.720)، ودرجة موافقة (82%)، كما وحازت الفقرة (22)، والتي تنص على "غياب الصيانة الدورية للمعدات التقنية المستخدمة في التدريب" بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (0.616)، ودرجة موافقة (81%)، في حين حصلت الفقرة (19) والتي تنص على "ضعف الاتصال بالإنترنت داخل حرم الجامعة" على متوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.031)، ودرجة محايد (61%)، في حين جاءت بالمرتبة الخامسة والاخيرة الفقرة (18)، والتي تنص على "انقطاع التيار الكهربائي المتكرر اثناء ممارسة التدريب الإلكتروني" على متوسط حسابي (2.08)، وانحراف معياري (1.225)، ودرجة معارض (42%).

1- ومن خلال الإطلاع على النتائج في جدول (7) أعلاه تبين الفقرة (21) والتي تنص على "محدودية توفر الأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب الإلكتروني" قد حازت على تقدير موافق بشدة إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.31). ويعزو الباحثون محدودية توفر الأجهزة الحديثة في التدريب الإلكتروني إلى ارتفاع تكلفة الأجهزة الحديثة، تعاني المؤسسات من ضعف التخطيط الاستراتيجي والتخصيص المالي للأدوات التكنولوجية، أو تأخير في تحديث الأجهزة بما يتوافق مع التطورات الرقمية السريعة، بالإضافة إلى نقص الدعم الفني أو الكوادر المؤهلة على قدرة المؤسسة على استخدام وصيانة الأجهزة الحديثة بشكل فعال، مما يقلل من جدوى الاستثمار فيها.



وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العيسى والعمران، 2021؛ والعنزي، 2021؛ والعمر وآخرون، 2020؛ والحسين (2019)، Karagiogi, yiasemingm Symeou, Prilianti et al., 2020، (Loizos, 2007)، والتي بينت أن المعوقات التي قد تواجه التدريب الإلكتروني ترجع لضعف الحوافز المادية والمعنوية والبنية التحتية، وكذلك حاجة الموظفين لعملية التدريب والتطوير المستمر.

2- وتبين خلال الإطلاع على النتائج في جدول (7) أعلاه تبين الفقرة (18) والتي تنص على " انقطاع التيار الكهربائي المتكرر اثناء ممارسة التدريب الإلكتروني " على متوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري (1.225)، ودرجة معارض (42%). ويعزو الباحثون انقطاع التيار الكهربائي في التدريب الإلكتروني إلى الاعتماد على البنية التحتية الكهربائية غير المستقرة في بعض المؤسسات أو المناطق. كما قد يكون السبب ضعف خطط الطوارئ والاحتياطات التقنية، مثل وجود مولدات بديلة أو نظم دعم الطاقة، مما يزيد من تأثير الانقطاع على سير التدريب، إضافة إلى ذلك، ينعكس هذا النقص في الاستعداد على فعالية التدريب، حيث يؤدي توقف الأجهزة والبرامج إلى تعطيل الدورات وتأخير تعلم الموظفين، وبالتالي، تظهر الحاجة إلى تعزيز البنية التحتية الكهربائية ووضع خطط بديلة لضمان استمرارية التدريب الإلكتروني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Prilianti et al. (2020) أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعالاً، ولكن توجد معوقات تحد من تحقيق أهدافه مستقبلاً، ويحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالبنية التحتية.

#### اختبار الفرضيات:

**السؤال الرئيسي الثاني:** "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟:

وللاجابة على هذا السؤال تم اختبار الفرضيات التالي:

#### الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير الجنس، ولاختبار صحة الفرض، تم استخدام اختبار " t "



جدول (8)

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

اسم المجال	المتغير المستقل	عدد الاستمارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
المعوقات الإدارية	ذكر	98	4.12	.714	-.193-	.847
	انثى	68	4.14	.605		
المعوقات الشخصية	ذكر	98	3.80	.484	.342	.733
	انثى	68	3.77	.576		
المعوقات المالية	ذكر	98	3.62	.579	.246	.806
	انثى	68	3.60	.548		
المعوقات الفنية	ذكر	98	3.57	.465	1.672	.096
	انثى	68	3.45	.443		
الدرجة الكلية	ذكر	98	3.78	.380	.630	.529
	انثى	68	3.74	.373		

يشير جدول (8) السابق إلى قبول الفرضية التي تقول أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس" في جميع المجالات والدرجة الكلية إذ جاء مستوى الدلالة في جميع المجالات والدرجة الكلية أعلى من ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يعني قبول الفرضية. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في معوقات التدريب الإلكتروني أن التحديات المتعلقة بالبنية التحتية، ونقص الحوافز، والدعم الفني تؤثر على جميع المتدربين بشكل متساوٍ، ويرتبط ذلك بارتفاع مستوى الوعي الرقمي وانتشار التكنولوجيا بين الذكور والإناث على حد سواء، مما يسهم في تقليل الفجوة النوعية، وجعل التجربة التدريبية متكافئة من حيث الصعوبات والفرص. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزري (2021) أن معوقات التدريب الإلكتروني ترجع لوجود معوقات مالية مرتبطة بعدم ربط نظام الحوافز بعدد الدورات التي حصلت عليها الموظفة الإدارية، ومن شأن ذلك أن يقلل من رغبة ودافعية الموظفين الإداريات، ودراسة العمر وآخرون (2020) أن أبرز معوقات تطبيق التدريب عن بعد لموظفات الجامعة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على الالتحاق ببرامج التدريب عن بعد، ودراسة Prilanti et al. (2020) أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعالاً، ولكن توجد معوقات تحد من تحقيق أهدافه مستقبلاً ويحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالحوافز المالية، والبنية التحتية.

**الفرضية الثانية:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

## جدول (9)

نتائج تحليل "التباين الاحادي ؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	2.858	2	1.429	3.273	.040
	خلال المجموعات	71.171	163	.437		
	المجموع	74.029	165			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	.114	2	.057	.208	.813
	خلال المجموعات	44.845	163	.275		
	المجموع	44.959	165			
المعوقات المالية	بين المجموعات	4.371	2	2.185	7.375	.001
	خلال المجموعات	48.298	163	.296		
	المجموع	52.669	165			
المعوقات الفنية	بين المجموعات	.116	2	.058	.274	.761
	خلال المجموعات	34.530	163	.212		
	المجموع	34.646	165			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.892	2	.446	3.230	.042
	خلال المجموعات	22.501	163	.138		
	المجموع	23.392	165			

يشير جدول (9) السابق إلى قبول الفرضية التي تقول أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير المؤهل العلمي" في المجال الأول والثاني والرابع إذ جاء مستوى الدلالة أعلى من ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يعني قبول الفرضية، في حين رفضها في المجال الأول والثالث والدرجة الكلية إذ جاء مستوى الدلالة أقل من ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يعني رفض الفرضية.

## جدول (10)

نتائج اختبار (LCD) للمقاربات البعدية بين متوسطات المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتغير	المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
المعوقات الإدارية		بكالوريوس			
		ماجستير			
		دكتوراة			
المتوسطات الحسابية			4.36	4.21	4.00
بكالوريوس					



المحور	المتغير	المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
المعوقات المالية		ماجستير			
		دكتوراة	-408*	-282*	
	المتوسطات الحسابية		3.86	3.73	3.45
الدرجة الكلية		بكالوريوس			
		ماجستير			
		دكتوراة	-191*		
	المتوسطات الحسابية		3.88	3.81	3.69

## تشير النتائج السابقة إلى أن:

1- الفروقات في المجال الإداري كانت بين فئتي الموظفين من حملة المؤهل العلمي الدكتوراة والموظفين من حملة المؤهل العلمي البكالوريوس لصالح الموظفين من حملة المؤهل العلمي البكالوريوس إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.36) في حين بلغ للموظفين من حملة المؤهل العلمي الدكتوراة (4.00). ويعزو الباحثون ذلك إلى أن حملة الدكتوراه غالبًا يشغلون مناصب إدارية عليا أو مهام أكثر تعقيداً ومسؤولية، مما يزيد من ضغوط العمل، ويحد من الوقت المتاح للمشاركة في التدريب الإلكتروني. كما أن توقعات الأداء العالية والالتزامات الإدارية المكثفة تجعل هذه الفئة أكثر إدراكاً للتحديات المتعلقة بالموارد التقنية والوقتية، مما يعكس شعوراً أكبر بالمعوقات. بالتالي، يظهر أن مستوى المسؤولية الإدارية وطبيعة العمل المرتبطة بالمؤهلات العليا تؤثر على إدراك الموظفين لمعوقات التدريب الإلكتروني. لم تتفق هذه النتيجة مع أية دراسة من الدراسات السابقة.

2- الفروقات في مجال المعوقات المالية، جاءت بين الموظفين من حملة المؤهل العلمي الدكتوراة والموظفين من حملة المؤهل العلمي الماجستير والبكالوريوس لصالح الموظفين من حملة المؤهل العلمي الماجستير والبكالوريوس إذ بلغ المتوسط الحسابي لهما على التوالي (3.86) (3.73) في حين بلغ لحملة الموظفين لمؤهل الدكتوراة (3.45). ويعزو الباحثون ذلك إلى أن حملة الدكتوراه غالبًا يشغلون مناصب عليا ومسؤوليات إدارية أكبر، مما يجعل متطلباتهم التدريبية أكثر تخصصاً وارتفاع تكلفتها، سواء من حيث البرامج المتقدمة أو الأجهزة الحديثة أو الاشتراكات في منصات تدريبية متخصصة. كما أن التدريب الموجه لهذه الفئة قد يتطلب مدربين ذوي خبرات عالية، مما يزيد من التكاليف المالية المرتبطة بها. ومن ثم، يظهر أن طبيعة المستوى الوظيفي والمسؤوليات المصاحبة للمؤهلات العليا تؤثر على حجم المعوقات المالية التي يواجهها الموظفون في التدريب الإلكتروني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العيسى والعمران، 2021؛ Prilanti et al., 2020؛ والحسين، 2019؛ وبسطويسى، 2018؛ Karagiogi, yiasemingm Symeou, Loizos, 2007)، والتي أكدت إلى أن التدريب الإلكتروني الموجه إلى الموظفين يجب أن يواكب التطور في التقنيات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب، كما أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعالاً، ولكن يحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني، والقائمين على إدارات التدريب، وكفاءات المدربين، وجودة التدريب الإلكتروني.

3- في الدرجة الكلية جاءت الفروقات ما بين الموظفين من حملة المؤهل العلمي الدكتوراة والموظفين من حملة المؤهل العلمي بكالوريوس لصالح الموظفين من حملة المؤهل العلمي البكالوريوس إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.88) في حين بلغ لحملة الموظفين مؤهل الدكتوراة (3.69). ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى ملاءمة محتوى التدريب لمستوى المؤهل العملي، وقلة الانشغال الوظيفي مقارنة بحملة الدكتوراه، بالإضافة إلى توقعات معرفية أقل تجاه جودة التدريب، ما يسهل عليهم التكيف مع بيئة التدريب الرقمي". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بسطويسي (2018) كما ظهرت فروق دالة إحصائية في متغير الخبرة الأكاديمية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة، وأصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجالين الأول والثاني والأداة ككل، كما ظهرت فروق دالة إحصائية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجال.

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

جدول (11)

نتائج تحليل "التباين الاحادي؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	.898	2	.449	1.001	.370
	خلال المجموعات	73.131	163	.449		
	المجموع	74.029	165			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	.093	2	.047	.170	.844
	خلال المجموعات	44.866	163	.275		
	المجموع	44.959	165			
المعوقات المالية	بين المجموعات	1.684	2	.842	2.692	.071
	خلال المجموعات	50.985	163	.313		
	المجموع	52.669	165			
المعوقات الفنية	بين المجموعات	.017	2	.008	.040	.961
	خلال المجموعات	34.629	163	.212		
	المجموع	34.646	165			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.231	2	.115	.812	.446
	خلال المجموعات	23.162	163	.142		
	المجموع	23.392	165			

يشير جدول (11) السابق إلى قبول الفرضية التي تقول أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في جامعة فلسطين التقنية - خضوري



من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة " في جميع المجالات والدرجة الكلية إذ جاء مستوى الدلالة في جميع المجالات والدرجة الكلية أعلى من  $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يعني قبول الفرضية. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الخبرة العملية أو طول سنوات الخدمة لا يضمن بالضرورة قدرة أعلى على التعامل مع أنظمة التدريب الإلكتروني، حيث أن مهارات التعامل مع التكنولوجيا غالبًا ما تكون متقاربة بين الموظفين بمختلف مستويات خبرتهم. كما أن العوامل المؤثرة في صعوبات التدريب الإلكتروني، مثل تصميم المنصة، جودة المحتوى، الدعم الفني والتحفيز الذاتي، تؤثر على جميع الموظفين بشكل متشابه، بغض النظر عن سنوات الخدمة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النشاش (2022)، ودراسة العيسى والعمران (2021)، بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والقسم، وسنوات الخبرة.

### توصيات الدراسة:

- في ضوء أهداف الدراسة وتائجها يوصي الباحثون بالتوصيات الآتية:
1. زيادة الوعي بمفهوم التدريب الإلكتروني من خلال العمل على إشراك مسؤولي الوحدات والإدارات الإدارية والأكاديمية في الجامعات للالتحاق بدورات تدريبية مجانية للاتجاه نحو استخدام التدريب الإلكتروني داخل تلك المؤسسات التعليمية.
  2. إنشاء مراكز تدريب إلكترونية داخل الجامعات الفلسطينية، وتصميم مواقع لتلك المراكز من أجل إتاحة المجال أمام أعضاء هيئة التدريس من تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.
  3. العمل على خلق شراكات مع مؤسسات وشركات مختلفة حول التدريب الإلكتروني، حتى يمكن تطبيقه داخل الجامعة وخارجها وتدريب الموظفين على تلك المهارات والبرامج والاستفادة منها.
  4. العمل على نشر ودمج ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد داخل الجامعة لجميع موظفي الجامعة، وربطها بالحوافز المادية والمعنوية مع الاعتراف بتلك الشهادات التي يحصلون عليها.
  5. تخصيص ميزانية ضمن موازنة الجامعة السنوية للتدريب الإلكتروني، من أجل دعم، وتدريب الموظفين وتشجيعهم على الاستفادة من تلك الدورات والبرامج.

### مقترحات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحثون المقترحات الآتية:
1. إجراء دراسات حول دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.
  2. إجراء دراسات حول متطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية.
  3. إجراء دراسات تطبيقية حول برامج التدريب الإلكتروني داخل مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من أجل زيادة قدراتهم وخبراتهم والعمل على تطويرها.

## المراجع:

- أبو النصر، مدحت. (2017). *التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل*، (ط.1). المجموعة العربية للتدريب والنشر: القاهرة.
- البريكه، شيخة بنت علي. (2018). *دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات المجال الأول والعاملين ومتطلباته ومعوقات تطبيقه في مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان*، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا.
- بسطويسي، نشوة. (2018). *التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: رؤية مستقبلية*، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 42(2)، 144-14.
- بيتس، طوني. (2007). *التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد*، (ط.1)، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير: الرياض.
- الجعبري، مخلص. (2016). *واقع تطبيقات الويب في التدريب الإلكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة القدس، فلسطين.
- الحسين، دلال. (2014). *معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظة الإحساء*، مجلة القراءة والكتابة، ع (147)، 94-145.
- الحسين، محمد. (2014). *التدريب عن بعد في قطاع الأمن العام بالمملكة العربية السعودية تصور مقترح*، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، جامعة الملك سعود، السعودية.
- الحسين، محمد. (2019). *معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد في قطاع الأمن العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*، مجلة البحوث الأمنية، 28(73)، 288-253.
- الزريقي، حنان. (2011). *التدريب الإلكتروني*، (ط.1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان.
- الطيبي، خضر. (2008). *التخطيط الإلكتروني من منظور تجاري وفني وإداري*، (ط.1)، دار حامد للنشر والتوزيع: عمان.
- عبد العزيز، حمدي. (2008). *التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات*، (ط.1)، دار الفكر: عمان.
- العربي، سارة. (2014). *مدى تطبيق التدريب عن بعد على تأهيل معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض*، مجلة التربية، 25(97)، 211-261.
- العتار، ناهض. (2015). *معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث فيمحافظات غزة، وسبل التغلب عليها*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- العمر، حصة والعسكر، سارة والتويجري، فاطمة. (2020). *معوقات تدريب الموظفين الإداريات: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الرياض*، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(42)، 1-18.



- العنزي، فائزة (2021). معوقات تدريب موظفات جامعة الأمام بن سعود السلامية عن بعد وسبل علاجها، *مجلة العلوم التربوية*، 29(1)، 513-542.
- العيسى، غزيل والعمران، أفنان (2021). التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد": مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات، *المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، 41(2)، 374-355 .
- القربي، عيدة والقحطاني، محمد (2021). معوقات استخدام منصات التدريب الإلكتروني في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات، *مجلة التربية*، 40(190)، 562-618.
- كاظم، سمير (2021). واقع التعلم عن بعد في الجامعات العراقية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- النشاش، فاطمة (2022). معوقات التعلم عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية تدريب عمان أثناء جائحة كورونا من وجهة نظرهم، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 30(6)، 136-122.
- وهبة، عماد (2011)، فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام (دراسة تحليلية ميدانية)، *المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط*، 27(1)، 307-248.
- الكاظم، زينب والرويس، عبد المحسن. (2024). مقرر رياضيات عامة مقترح في سياق التخصصات المهنية للكليات التقنية في المملكة العربية السعودية، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: العلوم التربوية والنفسية*، 2(2)، 114-79.
- الشهراني، نوال. (2025). واقع استخدام الحاسب الآلي في تدريس الرياضيات بالكليات التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية، *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ع (50)، 229-205.
- الحيايي، محمد جار الله (2013، فبراير، 4-7). التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة "تجربة مقرر مهارات التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد" (عرض ورقة)، *المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، السعودية*.
- أبو خطوة، عبد المولي. (2012، فبراير، 21-23). معايير ضمان الجودة في تصميم المقررات الإلكترونية وإنتاجها (عرض ورقة)، *المؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، السعودية*.
- الموسوي، علي (2010، ابريل، 12-14). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموهبة قطاع التعليم في دول الخليج العربي (عرض ورقة)، *الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، السعودية*.

Cedefop. (2001). *E-Learning and Training in Europe: A Survey into the Use of e-learning in Training and professional Development in the European Union*.



- Davis, Christine, Anne :( 2004), *Effects Of In- Service Training On Teachers ' Knowledge And Practices Regarding Identifying And Making Focus Of Concern Students Exhibiting: Internalizing Problems*, PhD, University Of Oregon.
- Karagiogi, Yiasemingm, Symeou Loizos: (2007), Teachers In- Service Training Needs In Cyprus, *European Journal of Teacher Education*, 30 (2),175-194.
- Prilianti, R., Sutarto, D., & Yanto, H. (2020). The Effectiveness of E-Training Assessment for Islamic School Teachers at the Religious Education and Training Center of Semarang. In: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*,(Vol.574,PP. 662-668). Proceedings of the 6th International Conference on Science, *Education and Technology (ISET 2020)*.