

تجربة المدربين المتطوعين في نشر ثقافة البحث النوعي خلال جائحة كوفيد -19 دراسة ظاهرية

Exploring the Experiences of Volunteer Trainers in Promoting Qualitative Research Culture During COVID-19: phenomenological study

أحلام أحمد المحمادي^{1*}، غالية حامد الرفاعي²

1 دكتوراه السياسات التعليمية من جامعة أم القرى (السعودية)، Ahlam.a99988@gmail.com

2 دكتوراه السياسات التعليمية من جامعة أم القرى (السعودية)، alrefaighalea@gmail.com

تاريخ النشر: 2026-03-30

تاريخ القبول: 2025-12-31

تاريخ الاستلام: 2025-07-27

ملخص: هدفت الدراسة إلى استكشاف تجربة المدربين المتطوعين في تعزيز ثقافة البحث النوعي عبر الإنترنت أثناء جائحة كوفيد19، وذلك باستخدام المنهج النوعي الظاهراتي التفسيري (الفينومينولوجي)، حيث شملت العينة (10) مدربين متطوعين قدموا برامج تدريبية عبر الإنترنت في البحث النوعي أثناء الجائحة، وجمعت البيانات عبر المقابلات الفردية المعمقة والملاحظة، وتم تحليلها وفق خطوات التحليل الظاهراتي التفسيري والتحليل المواضيعي Thematic Analysis حيث أظهرت النتائج أن مشاعر المشاركين أثناء التجربة كانت مختلطة بين الحماس والارتياح والخوف، وتشكلت التجربة لديهم بفعل خبرات المشاركين، وعمق دوافعهم، حيث تنوعت خبراتهم البحثية والعلمية والتقنية، أما دوافعهم فتتوزع بين المعرفية والمهنية والمجتمعية والقيمية، وأبرزت النتائج دور الخبرات المتنوعة والدوافع العلمية والقيمية في استدامة العطاء المعرفي وقت الأزمات، وقدم المشاركون تقييماً شاملاً لتجربة التدريب عبر الإنترنت، حيث ساهمت إيجابياتها كإقبال الجماهيري الواسع، وتوفير الوقت والجهد وخفض التكلفة، واستدامة المحتوى التدريبي في تعزيز نشر ثقافة البحث النوعي، أما سلبياتها فقد أثرت على جودة التدريب عبر الإنترنت من ناحية ضعف حماية الحقوق الفكرية للمدربين، وضعف التفاعل. واقترح المشاركون تحسين التجربة عبر بناء وتطوير منظومة تدريبية تكاملية مترابطة لأركان العملية التدريبية من: المدرب، والمتدرب، والجهة المنظمة، والمحتوى التدريبي المناسب لنشر ثقافة البحث النوعي، والتوصية ببناء مجتمعات بحثية داعمة، وتوفير برامج تدريبية متخصصة واحترافية؛ لتعزيز مكانة البحث النوعي في البيئات الأكاديمية والبحثية.

الكلمات المفتاحية: التدريب عبر الإنترنت؛ التدريب التطوعي؛ البحث العلمي؛ الظاهراتية؛ التدريب الإلكتروني.

Abstract: This study aimed to explore the experiences of volunteer trainers in promoting a culture of qualitative research online during the COVID-19 pandemic. Adopting a qualitative approach rooted in Interpretive Phenomenological Analysis (IPA), the study sampled ten volunteer trainers who conducted online qualitative research training programs during the pandemic. Data were collected through individual in-depth interviews and observation, and subsequently analyzed using IPA and Thematic Analysis. The results revealed that participants experienced a complex mix of emotions, ranging from enthusiasm and satisfaction to apprehension. Their experiences were shaped by their diverse research, academic, and technical backgrounds, as well as deep-seated cognitive, professional, social, and ethical motivations. The findings underscored the vital role of these multifaceted experiences and values in sustaining knowledge dissemination during times of crisis.

Furthermore, participants provided a comprehensive evaluation of the online training experience. Key advantages—such as broad audience reach, efficiency in time and cost, and the sustainability of digital content—significantly contributed to spreading qualitative research culture. Conversely, challenges affecting training quality included concerns over intellectual property protection and limited interpersonal interaction. To enhance the experience, participants proposed developing an integrated training ecosystem that aligns the trainer, trainee, organizing body, and specialized content. The study concludes by recommending the establishment of supportive research communities and the provision of professional specialized programs to bolster the status of qualitative research within academic and research environments in the long term.

Keywords: Online training, Volunteer training, Scientific Research, Electronic training, Phenomenology.

1- مقدمة

مع بداية انتشار جائحة كوفيد-19 مطلع عام 2020، شهدت النظم التعليمية والتدريبية حول العالم تحولات جذرية فرضتها ظروف الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي، كان منها الاهتمام بالتعليم والتدريب عن بعد. وقد أسهم هذا التحول في بروز أدوار جديدة للمدربين المتطوعين، الذين اضطلعوا بمسؤولية نشر المعرفة وتعزيز ثقافة البحث العلمي، ولاسيما البحث النوعي.

إن الحاجة للأعمال التطوعية في التعليم والتدريب تبرز بشكل واضح في الكوارث والحروب وتضمحل وتزول بزوالها وهو ما أكدته دراسة (القرني، 2014)؛ لذا زاد الاهتمام بالتطوع في التدريب عبر الإنترنت بشكل مكثف فترة جائحة (كوفيد-19)؛ لأن الأزمات تحفز المشاركة التطوعية مع الآخرين، فاتفق ذلك مع الدوافع الدينية للمدربين والمتدربين حيث شجعتهم رغبتهم في الأجر والثواب من الله بنشر العلم تطوعاً، امتثالاً لقوله عليه الصلاة والسلام: (بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً) [صحيح البخاري، رقم 3461] كما تزداد رغبة المتدربين في طلب العلم استجابة لقوله تعالى: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) [سورة طه: آية 114]

هذه الظروف الاستثنائية التي حدثت جزاء الجائحة أكدت الحاجة إلى استثمار الامكانيات والبحوث العلمية لمواجهة هذا التحدي، وحل المشكلات التي خلفها، ونتيجة لذلك انعقد ملتقى التكامل المعرفي لمواجهة جائحة كوفيد-19، والذي أوصى بإنشاء تجمعات ببناءة تُثري المحتوى البحثي، ويتم من خلالها استثمار القدرات البحثية لمنسوبي الجامعات والمراكز البحثية، وتوظيف البحث العلمي للتصدي للفيروس. (موقع وزارة التعليم، الأخبار، 2020-12-10). وفي ذلك الوقت بادرت العديد من الجامعات والمؤسسات التدريبية بتقديم مبادرات توعوية تتضمن تقديم ندوات ودورات تدريبية الكترونية في مختلف المجالات، ومنها مجال البحث العلمي والبحث النوعي خاصة، ومن المبادرات التدريبية التطوعية في البحث النوعي التي أُقيمت تلك الفترة مبادرة قسم التربية الخاصة بجامعة الملك سعود والتي قُدمت أكثر من دورة تدريبية الكترونية في البحث النوعي عام 2020، ومبادرة الباحث الجديد والتي قُدمت سلسلة من الدورات التدريبية الإلكترونية حول البحث النوعي ومنهجيته في ذات العام. وقد كان لهذه البرامج التدريبية عبر الإنترنت أثراً فاعلاً على حركة البحث العلمي وصقل المهارات البحثية للباحثين خلال جائحة كوفيد-19؛ حيث أسهمت في تعزيز ثقافة البحث النوعي وإثراء البحث العلمي بأساليب جديدة لمواجهة وعلاج المشكلات القائمة سواء كانت تربوية أو اجتماعية أو اقتصادية أو صحية. وتبعاً لذلك احتلت المملكة المركز الرابع عشر 14 عالمياً، والأولى عربياً في الأبحاث المنشورة عن فيروس كوفيد-19 في قاعدة بيانات شبكة العلوم. (المنصة الوطنية الموحدة، 2021)

وتتنوع مجالات اسهام التدريب عبر الإنترنت في نشر ثقافة البحث النوعي خلال جائحة كوفيد-19 من خلال التعريف بالمنهجية العلمية الصحيحة؛ كونه يسهم في دراسة الظواهر الاجتماعية بعمق للتوصل لحلول المشكلات التي نتجت عن الظروف الاستثنائية خلال الجائحة، فالبحث النوعي ملائم بشكل كبير لدراسة الظواهر، وسلوكيات البشر ذات العلاقة بها، كما يُسهم في وصفها واستكشافها من منظور المشاركين، ويُساعد على تفسير البيانات في ضوء خبراتهم، ويؤدي فهم الظاهرة من واقع معاش إلى تكوين معنى يساهم في إيجاد حلول للمشكلات الحاضرة، (العسيري، 2020)

وتُبرّر دراسة (القرني، 2014) بعض دوافع المدربين للمشاركة التطوعية في التعليم والتدريب أثناء الكوارث منها: تطوير المجتمع، وتشجيع الاصدقاء، والرغبة في مساعدة الآخرين، والدوافع الدينية، واكتساب مهارات يحتاجها المدرب المتطوع.

ولأهمية التدريب عبر الإنترنت ودوره في التطوير أوصت العديد من الدراسات بضرورة إنشاء مركز تدريب الكتروني متخصص بحسب مجالها، حيث دَعَت (الشهري، 2018) إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد تابع لوزارة التعليم. ودَعَت دراسة (الحمادي، 2010) إلى إنشاء مركز تدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة، وتزويده بالتجهيزات التقنية اللازمة لتوظيف التدريب عن بُعد.

وبالرغم من الإيجابيات العديدة للتدريب عبر الإنترنت، حيث يوفر الوقت والجهد والمال، ويساير التطورات المهنية المستمرة، ويلئم الاحتياجات التدريبية للمدربين (السعادات، 2009)؛ إلا أن التطوع في التدريب بشكل عام يواجه بعض المعوقات منها: ضعف الجهود التطوعية، وضعف المردود الإيجابي لها كما يرى (القرني، 2014) ويضيف (النبيتي، 2018) أن من صعوبات التدريب عبر الإنترنت ضعف اعتماده، واقتضائه للتفاعل المطلوب؛ لذلك جاء الاهتمام بالتوجهات المستقبلية لعملية التدريب عبر الإنترنت لرفع جودته واعتماده، وتتفق (خوج، 2017) مع ذلك حيث أظهرت أن الاهتمام بالتكنولوجيا في التعليم أمر أساسي لرفع كفاءة وجودة التعليم، وتيسير وصوله إلى جميع الطلاب الراغبين فيه.

وخلال جائحة كوفيد-19 زاد الاهتمام بالتدريب التطوعي عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي بشكل خاص؛ وذلك لندرة البرامج التدريبية حوله، وضعف تمكّن طلبة الدراسات العليا والباحثين من مهاراته، حيث أشار (محمد، 2020) إلى أن أحد أسباب قلة البحوث النوعية ضعف تدريب طلاب الدراسات العليا، وضعف الاهتمام بإقامة المؤتمرات والندوات حوله، إضافة إلى صعوبة إعداد الباحث المتمكّن من أدواته.

ومن هنا تأتي أهمية التدريب عبر الإنترنت في مجال البحث النوعي، حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة القرني (2014) في التأكيد على الدور الفعال للمدربين المتطوعين وبخاصة وقت الأزمات، كما تتفق مع دراسة الشهري (2018)، و (النبيتي، 2018)، وخوج (2017)، والحمادي (2010)، و (السعادات، 2009) في تأكيد أهمية التدريب عبر الإنترنت في تطوير الموارد البشرية، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة، وتتفق مع دراسة (محمد، 2020) في التأكيد على أهمية تدريب الباحثين على إجراءات البحث النوعي، وفي هذا السياق الاستثنائي، تبرز أهمية استكشاف الخبرة المعاشة لهؤلاء المدربين المتطوعين، وفهم تجاربهم المهنية والإنسانية في نشر ثقافة البحث النوعي خلال جائحة كورونا والذي يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وهو ما تسعى إليه هذه الدراسة من خلال المنهج الظاهراتي.

1.1 - مشكلة البحث وأسئلته:

تتمثل مشكلة البحث في محدودية الدراسات النوعية التي تناولت الخبرة المعاشة للمدربين المتطوعين في تعزيز ونشر ثقافة البحث النوعي بالتدريب عبر الإنترنت أثناء فترة جائحة كوفيد-19 حيث أن التدريب عبر الإنترنت لم يكن أمر شائع ومقبول قبل الجائحة، فقد أشار (النبيتي، 2018) قبل الجائحة إلى أن من صعوبات التدريب عبر الإنترنت ضعف اعتماده من الجهات والمؤسسات، إلا أنه انتشر بشكل واسع بداية الجائحة وتزامن

ذلك مع التوصيات الطبية بالتباعد الاجتماعي وفرض الحجر المنزلي وتوقّف المدارس والجامعات ومراكز التدريب، فبرز دور التكنولوجيا في إيجاد حلول بديلة لتلك التحديات.

ومع بداية الجائحة في 2020 شاع التدريب عبر الإنترنت استجابةً لتوصيات مؤتمر مستقبل التعليم العالي وأهداف التنمية المستدامة (التحديات والفرص، 2020) التي أكدت ضرورة تدريب الطالب على المهارات المطلوبة للتعامل مع التطور التكنولوجي، ولدور البحث النوعي الفاعل في علاج المشكلات والظواهر الجديدة التي تحتاج تعمّق في فهم سلوكيات الأفراد وتفاعلهم، (محمد، 2020) دعت الحاجة إلى نشر ثقافته وتعريف الباحثين بطرقه وأساليبه.

وتكشف هذه الدراسة عن التجربة والخبرة المعاشة للمدربين المتطوعين في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي في أثناء فترة جائحة كوفيد-19؛ نظرًا لندرة الدراسات الظاهرية، التي تستكشف تجارب المدربين المتطوعين في نشر وتعزيز ثقافة البحث النوعي، وتتمحور مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- كيف يصف المدربون المتطوعون تجربتهم المعاشة خلال جائحة كوفيد-19 في التدريب عبر الإنترنت حول البحث النوعي؟
- كيف يدرك المدربون المتطوعون دور خبراتهم ودوافعهم في تشكيل تجربتهم في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19؟
- كيف يرى المدربون المتطوعون إمكانية تطوير عملية التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي في ضوء خبرتهم خلال جائحة كوفيد-19؟

2.1- أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى:

1. استكشاف الخبرة المعاشة للمدربين المتطوعين في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19.
2. الكشف عن المعاني التي أضافها المدربون المتطوعون لدور خبراتهم ودوافعهم في تشكيل تجربتهم في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19.
3. استخلاص تصورات ومقترحات المشاركين لتطوير عملية التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي.

2 - الطريقة والأدوات:

2.1- المنهج: تم استخدام الأسلوب الظاهراتي phenomenology وهو أحد أساليب الأبحاث النوعية، ويهتم بدراسة التجربة المعاشة للمشاركين من خلال وصف خبراتهم المشتركة حول ظاهرة معينة، وهي التجربة التي عاشها المدربون المتطوعين لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء فترة جائحة كوفيد-19، وتم تبني النموذج الفينومينولوجي التفسيري لفان مانان (Van Manen, 1997) والذي يعتبر أن التجربة المعاشة لها بُنية زمنية لا يمكن استيعابها إلا بشكل انعكاسي فقط كوجود سابق، حيث تقوم الخبرة الشخصية على وحدة واحدة عبر عنها بعالمنا المعاش أو مُجمل الحياة، وتتشكل من أربع مقوماتٍ أساسية هي: خبرة الفضاء، والجسد، والوقت، والطرف

الأخر. وتم تطبيق خطوات المنهج الفينومينولوجي التفسيري التي حددها فان مانان (Van Manen, 1997) وهي: اختيار موضوع من دائرة اهتمام الباحثين لاهتمامهما بالبحث النوعي والتدريب، والعلاقة القوية مع الموضوع، يلي ذلك بحث خبرات المشاركين الفردية كما يعيشونها لا كما يفهمونها دون تقديم تفسيرات سببية أو تعميمات تفسيرية، والتركيز على سردهم القصصي لواقع الخبرة المعاشة هنا وهي التدريب عبر الإنترنت بشكل تطوعي في مجال البحث النوعي، ومن ثمَّ التعمُّق لبناء المفاهيم التي تصف الظاهرة لفهم جوهر التجربة المعاشة، وأخيراً التوازن بين أجزاء البحث بربط الخاص بالعام والجزء بالكل والذي اتضح في الجزء الأخير من البحث من خلال ربطه بالسياق الاجتماعي والثقافي في ذلك الوقت اضافة للدراسات السابقة.

2. 2- مجتمع البحث:

المدربون المتطوعون عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19.

2. 3- المشاركون:

تم اختيار المشاركين بطريقة العينة القصدية المتجانسة باستخدام استراتيجية كرة الثلج وفقاً لبيرس (Pires, 1997)؛ وذلك لأنهم يمتلكون معلومات وخبرات وفيرة حول الموضوع، ومعيار اختيارهم امتلاكهم خبرات في التدريب عبر الإنترنت بشكل تطوعي لنشر ثقافة البحث النوعي وقت جائحة كوفيد-19 وتم التواصل مع عدد من المدربين الذين حققوا هذا المعيار، وكانوا حوالي (15) مدرب استجاب (10) منهم.

الجدول (1) يوضح وصف بيانات المشاركين وخبراتهم

النوع الدرجة العلمية	4 نساء 6 رجال 2 أستاذ بروفيسور 2 أستاذ مساعد 1 أستاذ مشارك 4 باحث/ة دكتوراه 2 باحث ما بعد الدكتوراه 9 منهم من قبل الجائحة مشارك واحد لم تكن له خبرات سابقة في التدريب عبر الإنترنت قبل الجائحة، وكانت خبرته في التدريب عبر الإنترنت مع الجائحة جميع المشاركين لديهم ابحاث نوعية منشورة غالبية المشاركين كانت رسائل الدكتوراه لهم نوعية، أو جزء منها نوعي.
خبرة التدريب عبر الإنترنت التطوعية في مجال البحث النوعي	
الخبرة البحثية في مجال البحث النوعي	

ووفقاً للجدول (1) والذي يوضح وصف بيانات المشاركين يتّضح وجود تنوّع بين خبرات المشاركين في المستوى العلمي، واختلاف بين مجالات تخصصاتهم حيث تتنوع بين اجتماعية وتربوية وإنسانية، وتنوّع خبراتهم العملية بين تعليمي وأكاديمي وإداري، إضافة إلى تنوّع خبراتهم العلمية بين جامعات داخل السعودية وخارجها، وهذا التنوّع أسهم بشكل كبير في إثراء تجربة المدربين التطوعية في نشر ثقافة البحث النوعي، والملاحظ أن جميع المشاركين لديهم درجات علمية (دكتوراه وأعلى) وذلك بحكم موضوع التدريب ومجاله وهو البحث النوعي، كما أن جميع المشاركين لديهم ممارسات وخبرة بحثية تطبيقية في البحث النوعي والتي كان لها أثر كبير في تمكّنهم من التدريب على البحث النوعي.

4.2- أدوات البحث:

تم استخدام أداتي الملاحظة والمقابلات الفردية المعمّقة؛ للكشف عن انطباعات المشاركين حول تجربتهم التطوعية في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19، وتم استخدام أداة الملاحظة من خلال حضور الدورات الإلكترونية التي قدمها المشاركين حول البحث النوعي أثناء وقت الجائحة، وملاحظة طبيعة التدريب والتفاعل وعدد الحضور، وإدارة التدريب، وموضوعات التدريب، وتسجيل الملاحظات والمذكرات التأملية أولاً بأول، والتي ساعدت الباحثين لاحقاً في عملية التحليل، ثم تم استخدام المقابلة المعمّقة وفق ما يناسب إمكانيات وظروف كل مشارك، عبر الإنترنت من خلال استخدام تطبيقات مثل: (Zoom, Whatsapp, Telegram) وتم التسجيل الصوتي للمقابلات بعد الحصول على موافقاتهم.

وتضمن دليل المقابلة تعريف بهدفها، وأسئلتها، وأخلاقيات البحث، والوقت التقريبي لإجرائها حيث استغرق (40-70 دقيقة) واشتمل على سبعة أسئلة رئيسية، وتم إضافة الأسئلة التتبعية أثناء التطبيق وفقاً لسياق كل مقابلة، كما تم شكر المشاركين بعد انتهائهم.

وقامت الباحثتين بتوزيع المهام بحيث يتم تفريغ بعض المقابلات من باحثة، وترميزها ومراجعتها من الأخرى بشكل تبادلي لتقليل التحيز قدر الإمكان، وقد ظهرت نقطة تشبع البيانات (التشبع النظري للبيانات Saturation) عند المقابلة السابعة تقريباً، حيث ظهرت عندها أجوبة مناسبة وكافية لأسئلة البحث، كما أصبح هناك اتفاق كبير بين المقابلات في المحاور والتصنيفات، وبالرغم من ذلك تم إجراء ثلاث مقابلات إضافية للتأكد من عدم وجود موضوعات جديدة وعندها تم التوقف عن جمع البيانات.

5.2- موثوقية البحث (Trustworthiness):

تقابل الموثوقية في البحث النوعي الصدق والثبات في الأبحاث الكمية، ولتحقيق الموثوقية تم اتباع مجموعة من الأساليب والإجراءات التي تستخدم في جمع البيانات النوعية وتحليلها، وذلك من خلال الالتزام بالمعايير التي حددها (العبدالكريم، 2020) وهي أربعة معايير كالتالي: المصدقية، والاعتمادية والانتقالية والتطابقية، وذلك وفقاً للإجراءات التالية:

1.5.2- المصدقية (Credibility): وتعتمد المصدقية على الدقة في تمثيل المعاني للظاهرة المدروسة كما يتصورها المشاركون، ومن الإجراءات التي تم اتباعها لتحقيقها:

- اختيار عينة مقصودة وفق معايير تحققها، وأهمها تقديم المدرب دورات عبر الإنترنت بشكل تطوعي في البحث النوعي وقت جائحة كوفيد-19.
- طول الفترة الزمنية لجمع البيانات، حيث امتدت قرابة عام ونصف من بداية الجائحة، استمرت الملاحظة حوالي ثمانية عشر شهراً للبرامج المقدّمة في البحث النوعي من بداية انتشار الجائحة في 2020 وحتى الانتهاء من البحث، واستغرق إجراء المقابلات الفردية المعمّقة حوالي تسعة أشهر.
- تكرار سماع التسجيل الصوتي للمقابلات، يليه التفريغ الكتابي، ومراجعته مرة أخرى بشكل تبادلي بين الباحثتين ومقارنته بالملاحظات التي تم تدوينها عند حضور الدورات المقدمة من المشاركين.

- المشاركة الاستراتيجية، وذلك بإعادة عرض المقابلة مكتوبة بعد تفرغها على المشاركين، والتحقق من موافقتهم على ماتم الوصول إليه من تفسير للظاهرة موضوع الدراسة.
- اعطاء الحرية للمشاركين بالانسحاب، أو رفض مشاركة بعض المعلومات.

2.5.2-الاعتمادية (Dependability): وهي تقابل الثبات في البحوث الكمية، وتعبّر عن مدى اتساق وثبات نتائج الدراسة، وفق طريقة عرض إجراءاتها، وفق ما حدده كلاً من (Sandelowski, 1986) و (Streubert-Speziale, 2011) وتم تحقيقها من خلال تقديم وصف تفصيلي لسياق البحث، والكتابة التفصيلية لطريقة جمع بيانات البحث، ووصف تفصيلي لإجراءات تطبيقه، وطريقة تحليل بياناته.

3.5.2-الانتقالية أو قابلية النقل (Transferability): وتقابل التعميم ويصفها لينكولن وجوبا (Lincoln & Guba, 1985) بأنها درجة التشابه بين الموقف الأصلي، والموقف المنقول إليه، وتم تحقيقها في البحث من خلال ماتم عرضه من وصف مفصل لسياق البحث، وأدواته، وطريقة جمع بياناته وتحليلها، والبيانات التفصيلية للمشاركين، مما يساعد على وضوح عملية إجراءات البحث وذلك للاستفادة من نتائجه في سياقات مماثلة، مع التأكيد على أن عملية نقل نتائج هذا البحث للاستفادة منها في سياقات مماثلة هو من مسؤوليات القارئ له.

4.5.2-التأكيدية أو التطابقية (Confirmability): وتعني حيادية البيانات وليس الباحث، بحيث يمكن الوصول لنفس التفسيرات التي وصل إليها الباحث، وإمكانية الحصول على نفس النتائج من باحث آخر أو بحث آخر. وتقابل الموضوعية في البحث الكمي، وتعني عدم تأثر نتائج البحث بذاتية الباحث (العبدالكريم، 2020) ولتحقيقها تم نقد كافة خطوات البحث وتحليل البيانات بشكل تبادلي بين الباحثين، وتم تضمين النتائج بعض الاقتباسات من أقوال المشاركين بهدف التأكيد على أنها تستند إلى إجاباتهم كما عبّروا بها.

6.2-الاعتبارات الأخلاقية:

تم أخذ موافقة المشاركين على المشاركة في المقابلات المعمّقة وذلك أثناء مخاطبتهم عبر البريد الإلكتروني، أو مواقع التواصل (واتساب، تلجرام)، مع توضيح أهداف البحث لهم، كما تم إرسال أسئلة المقابلة قبل إجراء المقابلة بفترة كافية للاطلاع عليها، ومنحهم كامل الحرية في الموافقة على إجراء المقابلة وتحديد موعدها، والموافقة على التسجيل الصوتي، وحرية الإجابة عن الأسئلة، وإمكانية الانسحاب في أي وقت، مع التأكيد على سرية المعلومات، وإبلاغهم بأنه لن يتم التصريح بأسمائهم وأماكن عملهم حفاظاً على خصوصيتهم، وأن البيانات التي تم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. وقد تمت الإشارة لذلك في نموذج الموافقة، ووافق عليه جميع المشاركين.

7.2-أساليب وإجراءات التحليل:

تم استخدام طريقة التحليل المواضيعي Thematic Analysis لبراون وكلارك (Braun and Clarke, 2006)، والتي يتم تطبيقها عبر ست خطوات تبدأ بالتعمّق في البيانات عن طريق تفرغ المقابلات الصوتية كتابياً مباشرة على برنامج مستندات قوئل ليسهل مراجعتها بشكل تبادلي بين الباحثين، وإعداد مستند مستقل لكل مشارك، وابتداءً تحليل البيانات من بداية هذه الخطوة بكتابة الملاحظات عند تفرغ كل مقابلة وتكرار قراءتها عدّة

مرات، بعد ذلك تم الترميز الأولي للبيانات وتوليد رموز أولية باستخدام استراتيجية سطر بسطر line by line وذلك بقراءة كل مقابلة على حدة وترميزها، وساعد الترميز المفتوح Open Coding الذي لا يعتمد هيكلية مسبقة للتصنيف على استخراج أكبر قدر من الرموز الأولية، وفيها تم تحليل كل مقابلة على حدة، وتم الترميز اليدوي أولاً، ثم الإلكتروني وذلك باستخدام برنامج MAXQDA، وبرنامج Microsoft Word. ومن ثم إعادة قراءة البيانات، حيث تم تقسيم العينة بالتساوي بين الباحثين لاستخلاص المزيد من الملاحظات وتدوينها ومراجعتها بشكل تبادلي بين الباحثين؛ لتقليل التحيزات غير المقصودة وتحقيق الموثوقية، بعد ذلك تم الانتقال لمرحلة الترميز المحوري Axial Coding وفي هذه المرحلة تم بناء الموضوعات والفئات الرئيسية والفرعية من الرموز الأولية، وذلك وفق استراتيجية مقارنة الحالة بالحالة Case by Case حيث تمت مقارنة إجابات جميع المشاركين على نفس السؤال؛ لاستخلاص الفئات المرتبطة به، بعد ذلك تم مراجعة الفئات والموضوعات وتصنيفها، ومن ثم تم استخلاص النتائج النهائية، وأخيراً مراجعة الخطوات للتأكد من النتائج ودعمها باقتباسات من إجابات المشاركين، وربط نتائج أدوات البحث (المقابلة والملاحظة) ببعضها، ومناقشتها بنتائج الدراسات السابقة.

وتم استخدام برنامج التحليل النوعي MAXQDA كبرنامج مساعد لتحليل البيانات النوعية، إضافة إلى التحليل اليدوي للبيانات مع استخدام Google drive كبرنامج مساعد لحفظ البيانات، وتسهيل العمل عليها بشكل مشترك بين الباحثين.

3- النتائج ومناقشتها:

3.1- عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول:

تم تحليل إجابات المشاركين حول وصف واقع تجربتهم وخبراتهم المعاشة في التطوع للتدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19، وتم تصنيف اجاباتهم وفق فئتين رئيسيتين تم استخلاصها من البيانات وهي: مشاعرهم وقت التجربة، وتقييمهم لاجابيات وسلبيات التجربة المعاشة، وتفصيلها كالتالي:

1. وصف مشاعر المشاركين أثناء تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد19:

● مشاعر مختلطة من الحماس والارتياح والخوف:

بدأ المشاركون وصفاً لمشاعرهم وانطباعاتهم الأولية تجاه هذه التجربة الحديثة نوعاً ما، والتي فرضتها ظروف الجائحة المفاجئة للمجتمع الدولي، وأصبح خلالها التدريب عبر الإنترنت هو الخيار الوحيد لصقل مهارات الباحثين، والاستفادة من الوقت أثناء فترة الحجر المنزلي، فقد وصفوا التجربة بمشاعر إيجابية مرتبطة بشغفهم تجاه البحث العلمي، واستثمار وقت الحجر المنزلي في المفيد، بالرغم من الظروف الصعبة وضغوط الجائحة.

أبرز المشاعر التي عبر عنها المشاركون هي: السعادة، والرضا، والارتياح؛ لإتاحة الفرصة لتطوير مهاراتهم ومهارات الآخرين، إضافة للضغوط النفسية الكبيرة التي أفرزتها الأوضاع تلك الفترة، وفيما يلي أبرز الموضوعات التي تم حصرها بعد تحليل اجاباتهم:

- التحديات النفسية في بداية جائحة كوفيد-19، حيث يصف (م6) واقع هذه المرحلة بقوله: "مرحلة كوفيد كانت مرحلة صعبة على الجميع خصوصاً وقت الإغلاق الكامل فقد واجه الناس ضغط نفسي كبير في هذا الجانب، وغياب الخبرة السابقة في التدريب عن بعد."

- الشعور بالارتياح لارتباط التجربة بالشغف نحو البحث العلمي وتحقيق جزء من أهداف المدرب من التدريب: حيث وصف (م1) انطباعاته عن الدورات التدريبية في البحث التي قدمها أو حضرها إلكترونياً أثناء فترة الجائحة: «جداً رائعة ومرتاح لها، كما لبّت احتياجاتي المتعلقة بالشغف نحو البحث العلمي.» وتتفق معه (م3) حيث قالت: "من أول عندي حماس وزاد حماسي مع الجائحة، وهذا الانفتاح الكبير والفرص الكبيرة التي وجهت للمهتمين بالتدريب من الباحثين والباحثات وفتحت لنا قنوات كثيرة ماكنّا نتخيلها" وتضيف: "أيضاً الجمهور كان مستعد ومتأهب إنه يسمع فكانت في الحقيقة فرصة ممتازة جداً نقول إن شاء الله يارب إنه استثمارنا استثمار صحيح، ويارب يكونوا أيضاً استفادوا منها الباحثين والباحثات."

- الخوف والقلق من التجربة الجديدة

تباينت أسباب الخوف والقلق من خوض تجربة التدريب عبر الإنترنت لدى بعض المشاركين، منها: عدم التمكن من منصات التعليم عن بُعد، وضعف مهارات التدريب التقنية، وذلك نتيجة ضعف اعتماد التدريب عبر الانترنت، وفق ما أشار إليه (م9) أو بسبب التصورات السابقة السلبية للتدريب عبر الانترنت؛ والتي أدت إلى بطء الاستفادة من إمكانيات التقنية المتوفرة، وتوظيفها لزيادة فاعلية التدريب عبر الإنترنت، أو بسبب طبيعة الفئة المستهدفة من التدريب حيث اتفقت مشاركتين (م7)، (م10) على أن أحد أسباب خوفهن من الإقبال على هذه التجربة، لكونهن نساء، ولم يسبق لهن تدريب كلا الجنسين.

- الشعور بالسعادة والرضا من التطوع في التدريب عبر الانترنت.

أجمع المشاركون على أن تجربتهم من التدريب عبر الإنترنت كانت فرصة إيجابية لزيادة العطاء، وتعزيز الحافز الشخصي نحو نشر ثقافة البحث النوعية تقول (م5): (كنت سعيدة بدخول التدريب عبر الانترنت حيز الرسمية والاعتراف).

- تقييم تجربة التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي من خلال تجربة المشاركين المعاشة، وذلك بعرض الجوانب الإيجابية والسلبية لأركان عملية التدريب عبر الإنترنت (المدرّب، والمتدرب، والجهة المنظمة، والمحتوى التدريبي) وفقاً للجوانب التالية:

أولاً: إيجابيات التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد19:

● **دعم التعلم الذاتي والمنفعة العلمية المتعدية بنشر العلم:** ساهم التدريب في تعزيز التعلم الذاتي وإتاحة فرص البحث العلمي للباحثين مع توسع دائرة المستفيدين، يقول (م1): «الدورات في البحث العلمي لاقت نجاح ورواج في الأوساط التعليمية خاصة عند طلاب الدراسات العليا.» مما يؤكد وجود احتياجات تدريبية، وزيادة وعي بأهمية التعلم الذاتي والذي أظهرته الملاحظة المباشرة لعدد الحضور ونوعية التفاعل في برامج التدريب عبر الإنترنت المباشرة للبحث النوعي، حيث كان الحضور جماهيرياً وتخطى الحدود الجغرافية ما يعني وجود احتياجات تدريبية، ويشير (م4) أنه لاحظ زيادة الإقبال على حضور دوراته، وارتفاع مشاهدات دوراته المسجلة على اليوتيوب، وهو دليل على احتياج المجتمع البحثي إلى التعرف على المزيد من البحث النوعي. فالتطوع في التدريب عبر الإنترنت دعم التعلم الذاتي لدى الباحثين، وأكسبهم علاقات بحثية جيدة ومستمرة. كما يسر لهم اختيار البرامج التدريبية التي تتوافق مع احتياجاتهم التدريبية، والذي يتفق مع دراسة (السعادات، 2009).

● **الحضور الجماهيري:** التدريب عبر الإنترنت أتاح حضوراً أوسع مقارنة بالحضور الحضوري، مما شجع المدربين على التطوير المستمر تقول (م5) أن من إيجابيات الحضور الجماهيري تعزيز جودة التدريب إذا كان الحضور نوعياً؛ مما يسهم في تبادل الخبرات، ويدفع المدرب للتحضير الجيد، والحماس للبقاء وزيادة معلوماته، ويساعد على إبراز تمكنه من مجال التدريب، كما يشجعه على التطوع في التدريب وفق رأي معظم المشاركين، ويرى (م1) أن الدورات عبر الإنترنت أثناء الجائحة: «أبرزت عدد من المدربين المتميزين الذين ليس لديهم حظ كبير من الجماهير... كما أن الحضور الجماهيري في الدورات عبر الإنترنت أثناء وقت الجائحة كان دافع جيد للمدرب.... كما أعطت المدرب حماس ودافعية لتقديم المزيد من البحوث والدورات التطوعية في البحث العلمي عموماً والنوعي خصوصاً» والذي يتفق مع دراسة (القرني، 2014)

● **تصحيح الاتجاهات السلبية نحو التدريب عبر الإنترنت:** ساهمت الظروف التي أحاطت بجائحة كوفيد-19 في تغيير النظرة السلبية السابقة تجاه التدريب عبر الإنترنت، تقول (م5): (التدريب عن بُعد قبل أزمة كورونا كان مُقاوم، وكان هناك اتجاهات سلبية تجاهه، وتشكيك في نواتجه، وفعاليته، وتحقيقه للأهداف) وتصف (م10) تغير موقفها الشخصي من التدريب عبر الإنترنت قبل الجائحة وبعدها بقولها: (قبل سنة كنت غير مؤمنة بالتدريس عن بُعد والآن أنا أدرس وأدرب عن بُعد).

● **حل بديل للتعايش مع واقع الأزمات:** قدّم التدريب عبر الإنترنت حلاً بديلاً للتدريب المباشر، حيث كان الخيار الوحيد للتعامل مع قيود الجائحة، تقول (م3): (إن الجائحة أجبرت الناس على مواجهة الواقع، واقع التدريب عن بُعد، لا خيار متاح غيره، الموضوع سهل لا يستدعي الخوف والقلق، فأتوقع أنه على الأقل لو انخفض الاهتمام بالتدريب إلا أن ثقافة التدريب عن بعد موجودة وهذا من وجهة نظري مكسب كبير حقيقة). بينما يرى (م9) أنه أسهم في ترسيخ ثقافة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت: (اللجوء للتدريب عن بُعد وقت الأزمة يُعدّ من الحلول السريعة والضرورية للتعامل مع الواقع). وهو ما يتفق مع (القرني، 2014).

● **توفير الوقت والتكلفة:** حيث أشار معظم المشاركين (م1) (م3) (م5) (م9) إلى أن أبرز إيجابيات التدريب عبر الإنترنت استثمار الوقت وتقليل التكاليف المادية والجهد المبذول في التنقل. وهو ما أكدته

دراسة (السعادات، 2009) تقول (م5) أن من إيجابيات التدريب عبر الإنترنت: (تقليل التكلفة المادية: حيث يُسهم في اقتصاد الإنفاق على الدورة التدريبية...وتوفير مساحة كافية للتدريب، والتنقلات من وإلى مكان التدريب، والأجهزة اللازمة، وهو ما يدعم رؤية المملكة العربية السعودية 2030)، ويقول (م1): «خلقت أزمة كوفيد 19 نوع من الحراك حيال التطوع في هذه المجالات نتيجة لأمر عدة صاحبت الأزمة منها: (الحجر الصحي المنزلي) وذلك لاستغلال الوقت في المفيد». ويتفق معه في ذلك م (5) وم (9) ويأتي ذلك متفقاً مع نتائج (القرني، 2014).

● **استدامة المحتوى التدريبي من خلال سهولة نشره وحفظه،** حيث أتفق المشاركون على أن التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت سهل عملية نشر ثقافة البحث النوعي؛ وذلك بسبب توفر منصات ملائمة للتدريب عن بعد، مما وفر محتوى تدريبي مستدام وهو ما أكدته نتائج (خوج، 2017)

● **سهولة الوصول للفئة المستهدفة:** حيث يضمن التدريب عبر الإنترنت سهولة الوصول إلى جمهور واسع من خلال المنصات التدريبية الرقمية التي توفر لهم الحصول على المعلومات، واتفق جميع المشاركين على ذلك.

● **دعم جهود الجهات المنظمة للتدريب عن بعد:** حيث أجمع المشاركون على أن وجود فريق عمل منظم متمكن وإدارة فاعلة تسهم في إنجاح التدريب واستمراريته، من خلال الإعلان الجيد، والوصول للفئة المستهدفة، وحُسن إدارة الوقت، والإجابة على تساؤلات المتدربين، وحفظ المحتوى التدريبي، وحماية الحقوق الفكرية للمدرب، وشكر المدربين والمتدربين، وإصدار الشهادات المعتمدة.

● **حماية الحقوق الفكرية للمدرب:** التدريب عبر الإنترنت يُسهّل توثيق وحفظ حقوق المحتوى العلمي للمدرب ويدعم ذلك وجود الأنظمة القانونية المعلوماتية، ويتفق ذلك مع آراء معظم المشاركين في الدراسة.

● **إسهام التقنية في نشر ثقافة البحث النوعي:** اتفق المشاركون (م9) و (م10) باعتبارهما أحد مبتعثي فترة التسعينات الميلادية على أن نشر ثقافة البحث النوعي التي صاحبت حركة الابتعاث الخارجي في بداية التسعينات كان ضعيفاً؛ بسبب قلة عدد من تبني المنهجية النوعية، أمام تضخم البحوث الكمية في العالم العربي مع ضعف وسائل التواصل العلمي وصعوبتها في تلك الفترة، وكانت بدايات انتشار منهجيات البحث النوعي من بعض اللقاءات العلمية المباشرة، وجهود بعض أساتذة التربية وعلم الاجتماع في التأليف والترجمة في البحث النوعي، بينما ساهمت وسائل التقنية وقنوات التواصل الاجتماعي التي صاحبت حركة الابتعاث العلمي الثانية من 2005 وما بعدها، في نشره على أوسع نطاق. يقول (م9): (إطلعتُ على مراجع عديدة ومن مدة طويلة خاصة في دراستي للدكتوراه أي من حوالي 1999-2001. وأنا أقرأ وأكتب ومراجعي أجنبية ولازلت باستمرار اطلع على كتب جديدة في هذا المجال، وأرى أن المكتوب فيه باللغة العربية قليل جداً، وعلى قَلْبِهِ فيه سطحية، ولا يخلو من الأخطاء). وقالت (م10): (في نهاية التسعينات كنت مؤمنة بالبحث النوعي وثمرته التي لم أجدها في البحث الكمي، وقَدِّمت فيه أبحاث لكن صوته كان ضعيف مقابل البحث الكمي وليس كالواقع الراهن).

● **تطوير البحث النوعي وخدمة المجتمع:** ساهم التدريب التطوعي في رفع المستوى البحثي ودعم التقنية، وحل مشكلات المجتمع تقول م (5) أن التدريب عبر الإنترنت: (أراه يتفق كثيراً مع تطلعات رؤية المملكة 2030، وتطوير المواطن وتهيئة فرص التأهيل والتدريب).

● **وجود الدعم لضمان جودة واستمرارية البرامج التدريبية التطوعية:** تباينت الآراء بين الرغبة في الاستمرار في التطوع بلا مقابل مادي وبين الحاجة للدعم المالي لضمان جودة البرامج، تقول (م7): (ليس كل الأعمال تخضع للتطوع، كون التطوع يُبذل فيه جهد كبير) ويقترح بعض المشاركين تخصيص نسبة العشر للتطوع من عمل المدرب، وهي زكاة العلم، كما يقول (م4): (الإنسان يختار من وقته ما يزكي به علمه، فالزكاة جزء من الكل). ويضيف أيضاً: (من يشجع صاحب المحتوى التطوعي، الإنسان بذاته يعتريه الفتور). وتشير (م7) إلى أسباب أخرى تؤثر على التطوع في التدريب بقولها: (ضغط العمل وروتين الحياة، مما يُضعف الإقبال على التدريب التطوعي عن بعد، فالمدرّب يحتاج إلى الموازنة)، وتتفق معها (م5). وتفسر سبب اختلاف المشاركين تجاه موقفهم من المقابل المادي للتدريب يعود إلى اختلاف أهدافهم ودوافعهم من التدريب؛ حيث يعارض بعض المشاركين فكرة المقابل المادي للتدريب أما (م6) فيقول: (أنا أسعد لما أجدها تنتشر هذه الأمور، ولا أحرص على الاستفادة المادية). بينما أشار بعض المشاركين إلى أن الدعم يُسهم في المحافظة على جودة واستمرارية التدريب التطوعي، وأن وجود مقابل مادي للتدريب التطوعي يحافظ على جودته واستمراريته، ولا يتعارض مع فكرة التطوع؛ وأن عدم وجود مقابل مادي يوازي الجهد المبذول أحد أسباب ضعف جودة البرامج التدريبية التطوعية ومخرجاتها، وهو ما يتفق مع دراسة (القرني، 2014)؛ ويقترح (م8): (إيجاد جهة تقدم الدعم المادي اللازم لتحقيق جودة البرامج التدريبية التطوعية).

● **خدمة مجتمعية:** حيث يُشير (م9) إلى أنه يعتبر ممارسته للتدريب عبر الإنترنت بشكل تطوعي لنشر ثقافة البحث النوعي أحد أشكال الخدمة المجتمعية، ويقول: (يصنف التدريب التطوعي كأحد روافد الخدمة المجتمعية، أنا شخصياً أعدّه من الخدمة الاجتماعية، والتي اكتسب فيه الأجر من الله).

● **دعم الاقتصاد والتنمية:** حيث اتفق معظم المشاركين على دور البحث النوعي في دفع عجلة التنمية، وإسهامه في دعم الاقتصاد، يقول (م4): (يسهم البحث النوعي في دفع عجلة التنمية في السعودية بشكل قوي إذا تم نشر هذه الثقافة عن بُعد).

● **الارتقاء بالمستوى البحثي:** حيث أن نشر ثقافة البحث النوعي يساهم في الارتقاء بالمستوى البحثي للمجتمع مما يؤثر على الاقتصاد إيجاباً؛ تقول (م3): (هذه المساهمة في إحداث تقدم وتطور مجتمعي، والرفعي به عالمياً، كذلك المساهمة في النهضة الاقتصادية والتنمية).

● **حل مشكلات المجتمع:** ويرتبط البحث النوعي بالمجتمع بصورة عميقة؛ لما له من دور في حل مشكلاته، وخاصةً التي استحدثتها جائحة كوفيد19، تشير (م10) إلى أن البحث النوعي يساهم في (حل مشكلات، وتطوير الواقع بالإضافة إلى البناء المعرفي). وهو ما يتفق مع دراسة (محمد، 2020) واتفق المشاركون على وجود علاقة إيجابية بين تطور منهجية البحوث النوعية، ودورها في تطوير المجتمع، والوصول به نحو العالمية، وخالفهم في ذلك (م1) حيث يرى ضعف دور الأبحاث في تطوير المجتمع بسبب عدم أخذ الجهات صانعة القرار بنتائج الأبحاث العلمية في علاج مشكلاتها.

ثانياً: السلبيات التي واجهت المدربين عند التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء
جامعة كوفيد-19

أظهرت نتائج الدراسة أن تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت، على الرغم من إيجابياتها المتعددة، لم تخل من جملة من التحديات التي أثرت على جودة الممارسة التدريبية، وعلى دافعية بعض المدربين المشاركين للاستمرار في التطوع، ويمكن مناقشة هذه السلبيات على النحو التالي:

● **ضعف أساليب التفاعل في التدريب عبر الإنترنت:** اتفق المشاركون على أن أحد أبرز سلبيات التدريب عبر الإنترنت، تمثلت في ضعف التفاعل التدريبي الحقيقي، حيث غلب على معظم البرامج المقدمة نمط المحاضرة أكثر من كونها تدريباً إلكترونياً تفاعلياً، ويُعد هذا القصور بوجه خاص عند الحديث عن التدريب على البحث النوعي، الذي يقوم بطبيعته على التفاعل، والممارسة، والتحليل العميق للخبرات.

كما قد أشار عدد من الباحثين إلى أن الاعتماد على أدوات تفاعل محدودة- كالتفاعل عبر الدردشة النصية فقط- أسهم في إضعاف نواتج التدريب، وعدم تنمية مهارات التفكير العليا، وهو ما أكدته دراسة (الثبتي، 2018)، ويشير (م9) إلى اعتماد التدريب عبر الإنترنت على نمط المحاضرة فيقول: (لم أرى نموذج تدريبي تفاعلي متميز، غالب التدريب عن بعد هو نوع من المحاضرة)، ويتفق معه (م6) حيث يقول: (من المهم تحديد الهدف هل هو العلم أو تدريب لاكتساب مهارة معينة، أي 80% مما قُدم عن بعد هو علم)، وأشارت (م5) إلى أن التفاعل عن طريق الدردشة فقط يُضعف نواتج التدريب ويجعلها تقتصر لمهارات التفكير العليا وتقول: (أن أساليب التفاعل التي نراها في التدريب عن بعد هي معتمدة على الشات، لا يوجد أي وسائل أخرى للتفاعل، وهذا يضاعف من نواتج التدريب عن بعد، لا نطبق، ولا نحل أسئلة مستويات تفكير أعلى، يعني كلها عصف ذهني) مما يؤكد الحاجة إلى تطوير مواد إلكترونية مصممة خصيصاً لتعزيز التفاعل، والتطبيق، وبناء المعرفة التشاركية.

● **نشر الإحباط والسلبية تجاه جدوى التدريب عبر الإنترنت وخصوصاً التدريب حول البحث النوعي:** حيث ظهرت اتجاهات سلبية وإحباطات واجهها بعض المشاركين، تمثلت في التقليل من قيمة التدريب التطوعي عبر الإنترنت، أو التشكيك في عمقه المعرفي وجدواه، ولا سيما فيما يتعلق بالبحث النوعي. تقول (م3): (الانتقاد السلبي وطلب الابتعاد عن تكرار تقديم الدورات التدريبية في البحث النوعي، أو أن محتوى المادة ليس بهذا العمق المعرفي).

● **صعوبة تعليم المهارات عبر الإنترنت عن بُعد:** أشار بعض المشاركين إلى صعوبة تعليم المهارات البحثية وإتقانها عبر الإنترنت، ولا سيما مهارات البحث النوعي؛ نظراً لما تتطلبه هذه المهارات من متابعة مستمرة، وتغذية راجعة سريعة، وممارسات تطبيقية، مما أدى إلى تركيز البرامج التدريبية على نقل المعرفة النظرية أكثر من تنمية المهارات والممارسات العملية للبحث النوعي. يقول (م6): (أعتقد أن تعليم المهارات عن بعد صعب نقلها، ويظهر هنا تحدي في موضوع المهارة لذلك نركز كثيراً في التعليم عن بعد على المعلومة أكثر من المهارة).

● **ضعف حماية الحقوق الفكرية للمدرب:** أبرزت النتائج تبايناً في مواقف وآراء المشاركين تجاه حماية الحقوق الفكرية لهم، حيث عبّر بعضهم عن مشكلة حقيقية من سرقة المحتوى التدريبي أو التعدي عليه، الأمر الذي دفع بعضهم للتوقف مؤقتاً عن التدريب التطوعي. في المقابل، رأى آخرون أن طبيعة العمل التطوعي تقلل

من أهمية هذا الجانب، خاصة في مرحلة نشر البحث النوعي في المجتمعات العربية، وترى (م3) أن حفظ الحقوق التدريبية مسؤولية المدرب، بأن يحرص على إصدار ترخيص لها قبل نشرها للتدريب، ويمكنه إتاحتها بعد ذلك إلكترونياً تطوعاً بعد حفظ الحقوق؛ فالإسهام التطوعي لا يعني ضعف حماية الحقوق الفكرية، وهناك رأي معارض من (م2) يقول: (أعتقد أننا لم نصل لهذه الدرجة في مسألة حماية الحقوق الفكرية) في إشارة إلى عدم أهمية ذلك، بينما أشار (م4) إلى تزايد القلق على الحقوق الفكرية للمدرب في التدريب عبر الإنترنت بشكل كبير؛ بسبب سهولة نشر المواد التدريبية على شبكة الإنترنت، وأشارت (م5) إلى أحد الممارسات الخاطئة من الجهات التدريبية بالتعدي على الحقوق الفكرية للمادة التدريبية للمدرب بقولها: (بعض المراكز التدريبية تجعل من بنود عقد تقديم دورة تدريبية نقل ملكية الحقيبة للمركز، والتعاقد مع أي مدرب لتقديمها، دون الإشارة لاسم مُعدِّ الحقيبة، وهذا يمثل انتهاك صريح للحقوق الفكرية).

● **التأثير السلبي للحضور الجماهيري على جودة التدريب:** رغم أن الحضور الجماهيري يُعد من إيجابيات التدريب عبر الإنترنت إلا أن بعض من المشاركين يرون أثره السلبي على جودة التدريب، خاصة الجوانب المهارية التي تتطلب المتابعة الفردية، ويكشف ذلك عن مفارقة تربوية تتمثل في أن اتساع دائرة المستفيدين قد يأتي أحياناً على حساب عمق التعلم وجودة التدريب وصياغة المخرجات.

وتؤكد النتائج على أن تطوير التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي يتطلب تحولاً نوعياً في تصميم البرامج التدريبية، وتأهيل المتدربين، وتنظيم الأدوار، وتعزيز ثقافة البحث النوعي داخل المجتمع الأكاديمي.

2.3- عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني:

يجيب السؤال الثاني عن إدراك المدربين المتطوعين لدور خبراتهم ودوافعهم من التدريب عبر الإنترنت في تشكيل تجربتهم لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد19. وأظهرت نتائجه أن تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي لم تكن تجربة عشوائية أو ظرفية؛ بل تشكلت بدرجة مرموقة بفعل تراكم الخبرات وتنوع دوافعهم الذاتية والعلمية والمجتمعية، وهو ما أسهم في نضج التجربة وفعاليتها برغم التحديات.

أ. دور تنوع الخبرات في تشكيل التجربة التطوعية:

ساهم تنوع خبرات المدربين المشاركين في إثراء تجربتهم التطوعية في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي، حيث تنوّعت خبراتهم بين: الخبرة في التدريب المباشر، والخبرة في التدريب عبر الإنترنت، والخبرة التقنية، والخبرة العلمية المرتبطة بالابتعاث والدراسات العليا، والخبرة البحثية في إعداد ونشر البحث النوعي.

وتمثل هذه الخبرات المتنوعة عاملاً حاسماً في تميّز المدرب وتمكّنه من تقديم التدريب بجودة في البحث النوعي. ويتضح من الجدول (1) تنوع خبراتهم التدريبية والعلمية والبحثية، والهدف من ذلك الحصول على أكبر قدر من البيانات التي تُساهم في إثراء نتائج البحث. وأظهرت النتائج أن الخبرة السابقة في التدريب المباشر شكلت قاعدة أساسية، بينما أسهمت التجربة في صقل المهارات التدريبية عبر الإنترنت، وتنوع استخدام التطبيقات والمنصات الإلكترونية.

وظهر اتفاق المشاركين على امتلاك المدرب المهارات اللازمة لنشر المعلومة إلكترونياً وتبسيط المحتوى العلمي، وجودة إتقان أدوات التقنية، وهو ما عبرت عنه (م5) بنموذج مثلث نجاح التدريب عبر الإنترنت بقولها: (مثلث نجاح المدرب في التدريب عبر الإنترنت هو: التمكن من مادته العلمية، وتصميم الحقيبة بحيث تنفذ إلكترونياً. وأنشطتها تناسب التدريب عبر الإنترنت، وإتقانه للتقنية التي يستخدمها).

وكشفت النتائج أهمية الخبرة البحثية المتمثلة في وجود نتاج علمي منشور، وهو ما يُكسبه تطبيق وممارسة عملية وتمكن من مادته التدريبية، وتعتبر الخبرة الذاتية والعلمية كالاكتشافات، أو الدراسات العليا، أو التعلم الذاتي، والتجارب البحثية من أهم مصادر التعلم الذاتي للباحثين المدربين حيث أثرت تجربتهم في التدريب بشكل كبير، يقول (م2): (أرى أنهم -الباحثين- يحتاجون غير الكتب، دائماً ماكننا نحتاج إلى تجارب جديدة)، ويرى بعض المشاركين (م6) و (م7) أن ممارساتهم العملية البحثية واستخدامهم برامج التحليل البيانات النوعية مثل: (MAXQDA, NVIVO) أسهمت في تعزيز ثقة المدرب وتمكنه من المادة العلمية التدريبية، وقدرته على نقل المعرفة إلى التدريب التطبيقي، حيث استفادوا من تجاربهم البحثية في التدريب عبر الإنترنت لاحقاً. ويبرز تأثير الخبرة الأكاديمية، خاصة الاكتشافات والدراسات العليا في صقل خبرة المدرب في مجال البحث النوعي، وإثراء خبراته التقنية المرتبطة بالتدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.

وتلخص النتائج إلى أن نجاح التدريب الإلكتروني في مجال البحث النوعي مرتبط في جانب الخبرات بتكامل الخبرة العلمية، والبحثية، والتقنية، والتدريبية مجتمعة معاً.

ب- دوافع المدربين المتطوعين في التدريب عبر الإنترنت

كشفت النتائج أن دوافع المدربين المتطوعين اتسمت بالتنوع والعمق، حيث تنوعت الدوافع ما بين معرفية ومهنية ومجتمعية وقيمية كالتالي:

- نشر العلم والمعرفة والمشاركة بالتدريب على البحث العلمي: يقول (م9): (هدفني نشر العلم والمعرفة، ولذلك (99%) من مشاركاتي في التدريب عبر الإنترنت كلها تطوعية)، ويتفق معه (م6): (جزء من رسالتي في الحياة أنني أنقل المعرفة للآخرين)، وتضيف (م3): (هدفني نشر ثقافة البحث العلمي، لذا سوف أساهم في تقديم مجتمعي وارثي به عالمياً، وتكون المساهمة في نهضة بلادتي وتقديمها اقتصادياً وصناعياً بواسطة البحث).
- دعم الباحثين وطلاب العلم وتقديم العون لهم، وتبادل الخبرات معهم، إضافة إلى سدّ حاجة التعليم والتدريب لديهم، والعمل به من خلال التدريب عبر الإنترنت؛ يقول (م2): (هدفني أن أكون قريب من البحث العلمي بالدورات، وتصحيح الأخطاء المتداولة بين طلاب العلم).
- تصحيح الأخطاء البحثية الشائعة، يقول (م9): (وجدت الكثير من الأخطاء التي أرغب في تصحيحها سواء متداولة بين الناس، أو موجودة في المراجع خاصة العربية).
- الارتقاء بالمستوى البحثي للمجتمع ودعم الاقتصاد، تقول (م3): (لن يرتقي البحث العلمي إذا لم يرتقي المجتمع البحثي كامل. حيث يُقاس تقدم الدولة بتقدم وتكامل البحوث، ويمكن لعشرة باحثين يرفعون مستوى الدولة، كما أن ارتفاع مستوى البحث يؤدي إلى ارتفاع مستوى اقتصاد الدولة).

- الحوار والمناقشة العلمية والبحثية: يشير (م9) إلى أن أحد أهدافه الشخصية من التدريب: (أحب الحوار في القضايا العلمية والقضايا الفكرية والبحثية والقضايا الأكاديمية أجد فيها متعة للتداول في القضايا التي أعرفها والتي أجيدها وأجد متعة شخصية فيها).
- تنمية وصقل مهارات التفكير والتحليل والنقد، تقول (م5): (مهارات البحث العلمي هي في الحقيقة مهارات تفكير مهمة لهذا الجيل).
- دوافع ذات بعد إنساني لنشر الإيجابية في المجتمع خاصة وقت جائحة كوفيد-19، وذلك بسبب الظروف الاجتماعية وقت الجائحة لوجود حجر منزلي وإغلاق كامل. وهو ما أشار إليه (م4) بقوله: (كان هدفي الأساسي إشاعة الروح الإيجابية بداية أزمة كوفيد-19) والذي يتفق مع دراسة (القرني، 2014) التي تشير إلى دور الدوافع القيمية والدينية في تعزيز العمل التطوعي خلال الأزمات.
- الرغبة في استمرار التعليم والتعلم مدى الحياة، كما يرى (م2) و (م6)
- حب الخير ونشر المعرفة: يقول (م6): (يمكن أكثر دافع كان يدفعني أنا شخصياً هو صعوبة المرحلة والمعاناة التي يمر بها الإنسان عندما يكون الإنسان يتخطى مرحلة معينة من تجربته فحبه للخير يحاول أنه ينقل هذه المعرفة ويختصر الطريق للآخرين).
- حب المبادرة كما يقول (م6): «كان الكثير من المبتعثين إذا تعلم مهارة جديدة أو برنامج جديد يبادر بتعليمها للآخرين». ويضيف (م6) (الإنسان المتمكن الذي لديه معرفه، يجب أن يبادر ويقدم المعرفة للآخرين سواء تطوعي، أو بمقابل المهم ألا يحبس العلم عنده، فتقديم المعرفة للآخرين يساعد الإنسان والمجتمع).
- وجميع هذه الأهداف هي أهداف سامية تساهم في بناء مجتمع بحثي سليم وتشجع على نشر ثقافة البحث النوعي بشكل صحيح والاستفادة منه في التنمية وخدمة المجتمع.

3.3- عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث:

يجيب السؤال الثالث عن تصورات المدربين المتطوعون حول إمكانية تطوير التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي في ضوء خبراتهم أثناء جائحة كوفيد-19

يعكس تحليل إجابات المشاركين إدراكاً تكاملياً لأهمية تطوير التدريب عبر الإنترنت بوصفه منظومة مترابطة الأركان تشمل: المدرب، والمتدرب، والجهة المنظمة للبرنامج التدريبي، والمحتوى التدريبي، إلى جانب متطلبات خاصة بنشر ثقافة البحث النوعي. وقد أظهرت الخبرات المعاشة للمشاركين أن تحسين جودة التدريب لا يتحقق عبر عنصر واحد، بل من خلال تفاعل هذه الأركان مجتمعة.

3.3.1 - أولاً: تصورات المشاركين حول أدوار المدرب ومتطلبات تطوير أدائه

أكد المشاركون أن نجاح التدريب عبر الإنترنت يرتبط بامتلاك المدرب مجموعة متكاملة من المهارات الشخصية والعلمية والتقنية والتنظيمية، بوصفها معايير جوهرية للمدرب الفاعل في بيئات التعلم الإلكتروني عبر

الانترنت، حيث تم استنتاج المعايير من خلال إجابات المشاركين كما يلي: التمكن العلمي والبحثي، والتمكن التقني، والثقة بالنفس، والمبادرة بنشر العلم. وفيما يلي تفصيلها:

0 **المهارات الشخصية:** برز البعد القيمي بوصفه منطلقاً أساسياً لجودة الأداء التدريبي، حيث أجمع المشاركون على أن إخلاص العمل لله يُعد دافعاً حقيقياً لتجويد التدريب والاستمرار فيه. كما شددوا على أهمية الاستمرارية وتكثيف الجهود التطوعية في المراحل الأولى لتأسيس ثقافة البحث النوعي ونشرها. يقول (م8): (نصحتي للمدربين أن يتقوا الله ويخلصوا النية، وأن يحسنوا العمل)، ومن المهارات الشخصية الاستمرارية تقول (م3): (الجهد المبذول في الجائحة لابد له من الاستمرار، ولابد أن يتطوع الباحثين والباحثات المتميزين في هذا المجال). وتكثيف الجهود التطوعية حيث أن تأسيس الثقافة ونشرها يحتاج جهود تطوعية في البداية؛ حيث قالت (م3): (ينبغي على المدربين في البحث النوعي عدم الاستعجال في تقديم الدورات والاستشارات المدفوعة؛ لأننا نحتاج أولاً إلى تأسيس ثقافة البحث النوعي ونشرها، ثم تطبيقها على الواقع من خلال النشر العلمي).

0 **المهارات العلمية:** تمثلت في الرجوع إلى المصادر الأصلية للبحث النوعي، وصقل مهارات التعلم الذاتي لدى المدرب، وبناء مجتمع بحثي صغير داعم للاستمرار في البحث والتدريب. ويرى المشاركون أن عملية التدريب ذاتها تُسهم في تعميق تعلم المدرب وتوسيع آفاقه البحثية من خلال الإعداد، والممارسة، والتفاعل مع أسئلة المتدربين. يقول (م4): (ما الذي يمنع من العودة إلى المنظرين الأساسيين، وقراءة أعمالهم، والنقاش بما قرأوه في كتبهم الأصلية لذلك هذا المنهج الذي اعتمدت عليه). وتتفق معه (م3) بقولها: (ارجع أحياناً لليوتيوب وأشاهد محاضرات واستفيد من المادة العلمية المنشورة التي وضعت تطوعاً يمكن باللغة الانجليزية كثيراً لأن هناك متميزين جداً).

كما أن التدريب فرصة لصقل مهارات التعلم الذاتي للمدرب يقول (م8): (أنا في السابق ومازلت أجد أن التدريب فرصة للتعلم الذاتي، في أي موضوع إذا علمته الآخرين اتقنته بزيادة بسبب الإعداد الجيد والمبكر للموضوع، والاطلاع على مراجع كثيرة فيه، وممارسته، كذلك الأسئلة التي تأتي من الناس تفتح افاق جديدة، وتجعل المدرب يقيم تجربته، فكان جزء من التصور الذي لدي تجاه الدورات التي اقدمها أنها مرحلة من مراحل التعلم الذاتي لي أنا أولاً ثم للمتدربين الذين يشاركون معنا في هذه الدورات).

المبادرة بنشر المعرفة أظهر المشاركون قناعة راسخة بمسؤولية المدرب المتمكن عن نشر المعرفة وعدم احتكارها، سواء في إطار تطوعي أو بمقابل، لما له من أثر في تنمية المجتمع البحثي وتوسيع دائرة الاستفادة. يقول (م6): (الإنسان المتمكن الذي لديه معرفه، يجب أن يبادر ويقدم المعرفة للآخرين سواء تطوعي، أو بمقابل المهم ألا يحبس العلم عنده، فتقديم المعرفة للآخرين يساعد الإنسان والمجتمع، وينمي كثير من الناس ويفيدهم).

● **المهارات التقنية والتنظيمية:** أكد المشاركون أن إتقان مهارات التدريب الإلكتروني والتصميم التعليمي يُعد أساساً لنجاح التدريب عبر الإنترنت، إلى جانب أهمية التعاون بين المدرب والجهة المنظمة في توفير التغذية الراجعة، وتنظيم المحتوى، وحفظ الحقوق الفكرية. حيث أكد (م9) أهمية ذلك بقوله: (نشر مهارات التدريب عبر الإنترنت والتدريس عن بعد؛ لأن هذه فيها مهارات حقيقة قلّ من يتكلم فيها كيف تدرّب إلكترونياً؟ كيف تدرس عن بعد؟ وما يتعلق بتصميم التعليم الإلكتروني وما نقوم به). ويتفق ذلك مع دراسة (الشهري، 2018) و(خوج، 2017).

3.3.2 - ثانيًا: تصورات المشاركين حول دور المتدرب في تطوير التدريب عبر الإنترنت

أبرزت إجابات المشاركين أن المتدرب يُعد شريكًا فاعلاً في تطوير العملية التدريبية ونشر ثقافة البحث النوعي، وليس مجرد متلقٍ للتدريب. وتم حصر مقترحاتهم للمتدربين في ثلاث فئات هي: التخطيط والتطوير الشخصي، والممارسة والتطبيق العملي، ونشر العلم والفائدة، وفيما يلي تفصيل ذلك:

● **التخطيط والتطوير الذاتي:** يرى المشاركون أهمية أن يضع المتدرب خطة تدريبية سنوية واضحة، تُبنى على احتياجاته البحثية، مع توثيق الدورات والمهارات المكتسبة، والاستمرار في التعلم الذاتي. وهو ما أكد عليه (السعادات، 2009) و (القرني، 2014). ويقترح (م8) على المتدرب لتحقيق خطته السنوية للتدريب إعداد سجل مهاري يضيف فيه الدورات التي يحصل عليها، ومدى توافيقها مع خطته السنوية للتدريب. كما يرى (م1) ضرورة تشجيع طلاب الدراسات العليا على الإقبال عليها، والترويج للبحث النوعي).

● **الممارسة والتطبيق العملي:** أكد المشاركون أن الممارسة العملية تُعد عنصرًا حاسمًا في تثبيت المهارات البحثية، وأن حضور الدورات دون تطبيق فعلي يُضعف أثر التعلم. يقول (م6): (الحرص على التعلم أمر مهم، لكن الممارسة أكثر أهمية، كثير من الناس قد يتعلم بعض الأمور لكنه لا يمارسها، مجرد حضوره الدورة ثم يتوقف بعدها، وهذا يكون فيه خلل في دائرة التعلم؛ بأن يمارس، ثم يطبق).

● **نشر العلم والفائدة:** أشار المشاركون إلى دور المتدرب في توسيع دائرة نشر المعرفة من خلال المشاركة الفاعلة، وطرح الأسئلة، ونقل ما تعلمه للآخرين. يقول (م8): (بالنسبة للمتدربين أقترح أن يحرص المتدرب على الحضور والكتابة لما استفادة قدر الإمكان ويحاول يسأل ويشارك، حاول إنك دائماً تنشر هذا العلم ليستفيد منه غيرك).

3.3.3 - ثالثًا: تصورات المشاركين حول دور الجهات التدريبية المنظمة

أجمع المشاركون على أن للجهات المنظمة دورًا محوريًا في ضمان استمرارية وجودة التدريب عبر الإنترنت، وذلك من خلال عدة مرتكزات كما يلي:

● **الاستمرارية والتنوع:** الحفاظ على الزخم التدريبي الذي صاحب الجائحة، مع تنويع البرامج والمدرسين، وتكثيف حلقات النقاش المتخصصة في البحث النوعي، حيث ترى (م4) أن: (الذي حدث وقت الجائحة لابد من الاستمرار خاصة في مجالات معينة تحديداً البحث النوعي لأنه يكاد يكون مجهول). كما ترى (م3) ضرورة: (التنوع في طرح الأفكار وتقديم الدورات التدريبية، تكون من عدد من المدرسين ولا تعتمد على مدرب واحد).

● **الاستقطاب والجودة:** استقطاب مدرسين ذوي خبرة بحثية نوعية، والحرص على تحكيم المحتوى التدريبي، وحماية الحقوق الفكرية، وتقديم الحوافز المناسبة للمدرسين. يقول (م1): (استقطاب مدرسين متميزين قاموا ببحوث نوعية ويذكرون تجاربهم، اعتقد أنها أجود وأكثر فائدة من أن نتكلم عن الجوانب النظرية في البحث النوعي).

● **التقييم والتنظيم الإداري:** الاعتماد على نتائج التقييم في اتخاذ قرارات تطويرية، وبناء قواعد بيانات للمدربين والمتدربين والبرامج التدريبية بما يدعم التخطيط والتسويق والتطوير المستقبلي، حيث تشير (م5) لأهمية ذلك بقولها: (العناية بنتائج تقييم البرنامج التدريبي بحيث يُبنى عليها قرارات تطويرية، مثل: تثبيت المدرب، إعادة التعاقد معه، إلغاء البرنامج التدريبي أو تطويره).

● **التعاون العلمي والمؤسسي:** تبني الجامعات ومراكز التدريب برامج متخصصة في البحث النوعي، ودعم استخدام المدخل النوعي في الرسائل العلمية، ولجان الترقّيات، ودور النشر. يقول (م9): (اقترح بناء برامج متخصصة واحترافية فيما يتعلق بالبحث العلمي، تُقدّم عن بُعد وترفع بحيث يمكن الرجوع لها)، كذلك دعم استخدام المدخل النوعي في إعداد الرسائل والأبحاث العلمية، ودعمها من دور النشر، ولجان الترقّيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وهو ما أكدّ عليه (م1) واتفق معه (م4) و(م9).

3.3. 4- رابعاً: تصورات المشاركين حول نشر ثقافة البحث النوعي بالتدريب عبر الإنترنت

أكد المشاركون أهمية بناء برامج تدريبية متكاملة ومتربطة في البحث النوعي، تُقدّم ضمن حزم تدريبية نابغة من الاحتياجات الفعلية للباحثين وطلاب الدراسات العليا. كما اقترح المشاركون لتشجيع نشر ثقافة البحث النوعي إنشاء مجتمعات بحثية صغيرة وقواعد بيانات بحثية متخصصة؛ لأن تأسيس ثقافة البحث النوعي في البداية يتطلب جهوداً تطوعية في مراحله الأولى قبل التوسع في البرامج المدفوعة، حيث اقترح (م9) (بناء برامج متخصصة واحترافية فيما يتعلق بالبحث العلمي، تقدم عن بعد وترفع بحيث يستطيع من شاء الرجوع لها).

وأجمع المشاركون على أن تشجيع تجربة التدريب عبر الإنترنت تُسهم في نشر ثقافة البحث النوعي على نطاق واسع، وبناء جيل بحثي يتقبل الآخر، ويؤمن بالتعددية الفكرية وهذا يعكس القيم الخلقية والمعرفية للبحث النوعي، ذكر (م8) أن: (الثقافة تغير سلوك وقناعات، وبالتالي ما تغيره هذه السلوكيات يُبنى لدى جيل جديد، يؤمن بالتعددية، فتقافة البحث النوعي تساعدنا في قبول الآخر، لا بد أن نمتلك المرونة هذه وتقبل الآخر يمتاز فيها النوعيين بقوة). حيث أن التدريب عبر الإنترنت مكّن المدربين من تجاوز بعض معوقات التدريب المباشر من الوصول للفئة المستهدفة، وتقديم الدورات المتخصصة مثل دورات البحث النوعي، بشكل يوازي الجهد المبذول في إعداد البرنامج وهو ما أكدت عليه (م5).

ملخص النتائج:

نتيجة السؤال الأول:

تشير نتائج السؤال الأول إلى أن تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19 مثلت خبرة معاشة تربوية ثرية، اتسمت بتداخل المشاعر الإيجابية رغم التحديات المهنية والتنظيمية، فقد عبر المشاركون عن مشاعر الرضا والسعادة، والحماس المرتبط بالشغف العلمي، وحسن استثمار الوقت وقت الأزمات بالعطاء العلمي، مقابل مشاعر القلق والخوف في بداية التجربة نتيجة ضعف التقنية، وضغوط الجائحة النفسية.

وأظهرت النتائج عن أن التدريب أسهم في توسيع دائرة المستفيدين من البحث النوعي، ودعم التعلم الذاتي، وتصحيح الاتجاهات السلبية السابقة المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، إضافة إلى دوره في خدمة المجتمع ودعم التنمية عبر الارتقاء بمستوى البحث العلمي، وكشفت النتائج عن عدد من التحديات تمثلت في ضعف التفاعل التدريبي، وصعوبة تنمية المهارات البحثية عن بعد، وصعوبة حماية الحقوق الفكرية، وضعف في الأدوار التنظيمية، مما أثر على جودة بعض البرامج التدريبية عبر الإنترنت ودافعية بعض المتطوعين.

وبناء عليه يمكن القول بأن تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت أثناء جائحة كوفيد-19 كانت فرصة تعليمية تدريبية تنموية تسهم في نشر ثقافة البحث النوعي، غير أنها كشفت في ذات الوقت عن حاجة ملحة إلى تطوير نماذج تدريبية إلكترونية، وتنظيم الجهود التطوعية، وبناء أطر داعمة تضمن الجودة والاستدامة.

نتيجة السؤال الثاني:

تشير نتائج السؤال الثاني إلى أن تجربة التطوع في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد - 19 قد تشكلت بدرجة كبيرة بفعل تنوع الخبرات، وعمق دوافعهم العلمية والمجتمعية، فقد أسهم تكامل الخبرة الأكاديمية والتدريبية والتقنية والبحثية في تعزيز جودة التجربة التدريبية، في حين ارتكز التطوع في التدريب على الدوافع القيمة التي تسهم في الاستمرار وتحقيق الاستدامة رغم التحديات. وتؤكد على أن نجاح التدريب التطوعي عبر الإنترنت يرتكز على مدرب متمكن، ودوافع أصيلة، ورؤية واضحة تسهم في بناء مجتمع تنموي.

نتيجة السؤال الثالث:

أظهرت نتائج السؤال الثالث أن المدربين المتطوعين يرون أن تطوير عملية التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19 يتطلب مقاربة شمولية تكاملية، تقوم على تفعيل أدوار المدرب والمتدرب والجهة التدريبية المنظمة، إلى جانب تبني استراتيجيات مؤسسية داعمة لنشر ثقافة البحث النوعي. وقد أكد المشاركون أن نجاح التدريب الإلكتروني لا يرتبط بعنصر واحد، بل يتحقق من خلال توافر أبعاد قيمية وعلمية وتقنية وتنظيمية متداخلة، تُسهم مجتمعة في رفع جودة التدريب واستدامته. كما بينت النتائج إدراك المشاركين لأهمية الجهود التطوعية في المراحل الأولى لتأسيس ثقافة البحث النوعي ونشرها، مع التأكيد على دور المبادرة الفردية والمؤسسية في بناء مجتمعات بحثية داعمة، وتوفير برامج تدريبية متخصصة واحترافية، بما يعزز حضور البحث النوعي في البيئات الأكاديمية والبحثية على المدى البعيد.

4-الخلاصة:

سعى هذا المقال إلى استكشاف تجربة المدربين المتطوعين في التدريب عبر الإنترنت لنشر ثقافة البحث النوعي أثناء جائحة كوفيد-19، بوصفها تجربة استثنائية فرضتها ظروف الجائحة وأفرزت أنماطاً جديدة من الممارسة التدريبية التطوعية. وقد كشفت نتائج الدراسة، من خلال تحليل الخبرات المعاشة للمشاركين، عن إدراكهم العميق لطبيعة هذه التجربة وما صاحبها من أبعاد وجدانية ومهنية وتنظيمية.

وأظهرت النتائج أن المشاركين عبّروا عن مشاعر إيجابية تجاه تجربة التدريب عن بُعد، تمثلت في الرضا والسعادة والتفاؤل والارتياح، وهو ما يعكس قبولهم للتدريب الإلكتروني بوصفه بديلاً فاعلاً في الظروف الطارئة. كما قدّم المشاركون تقييماً متوازناً للتجربة، حيث أشاروا إلى عدد من الإيجابيات مثل الإقبال الواسع على الدورات، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة، والمحتوى التدريبي المستدام، وتنامي الاتجاه الإيجابي نحو التطوع في التدريب والرغبة في استمراره. وفي المقابل، كشفت النتائج عن جملة من التحديات التي واجهت التجربة، تمثلت في الحاجة إلى جهد ودعم مؤسسي لضمان استمرارية التدريب عبر الإنترنت، وضعف التشريعات المنظمة لحماية الحقوق الفكرية، وتفاوت جودة البرامج التدريبية التطوعية، وضعف أساليب التفاعل، إلى جانب المشكلات التقنية المرتبطة بالاتصال بالإنترنت.

وبينت النتائج أن خبرات المشاركين ودوافعهم أسهمت بدور محوري في تشكيل تجربتهم التطوعية في التدريب عبر الإنترنت، حيث تنوّعت خبراتهم بين البحثية والعلمية والتقنية والتدريبية، وأسهم هذا التنوع في تعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات التدريب الإلكتروني ونشر ثقافة البحث النوعي. وانطلاقاً من هذه الخبرات، قدّم المشاركون تصورات تطويرية لتحسين التدريب عبر الإنترنت، عكست رؤيتهم الشمولية لتطوير أركان العملية التدريبية، المتمثلة في المدرب والمتدرب والجهة المنظمة للبرنامج التدريبي.

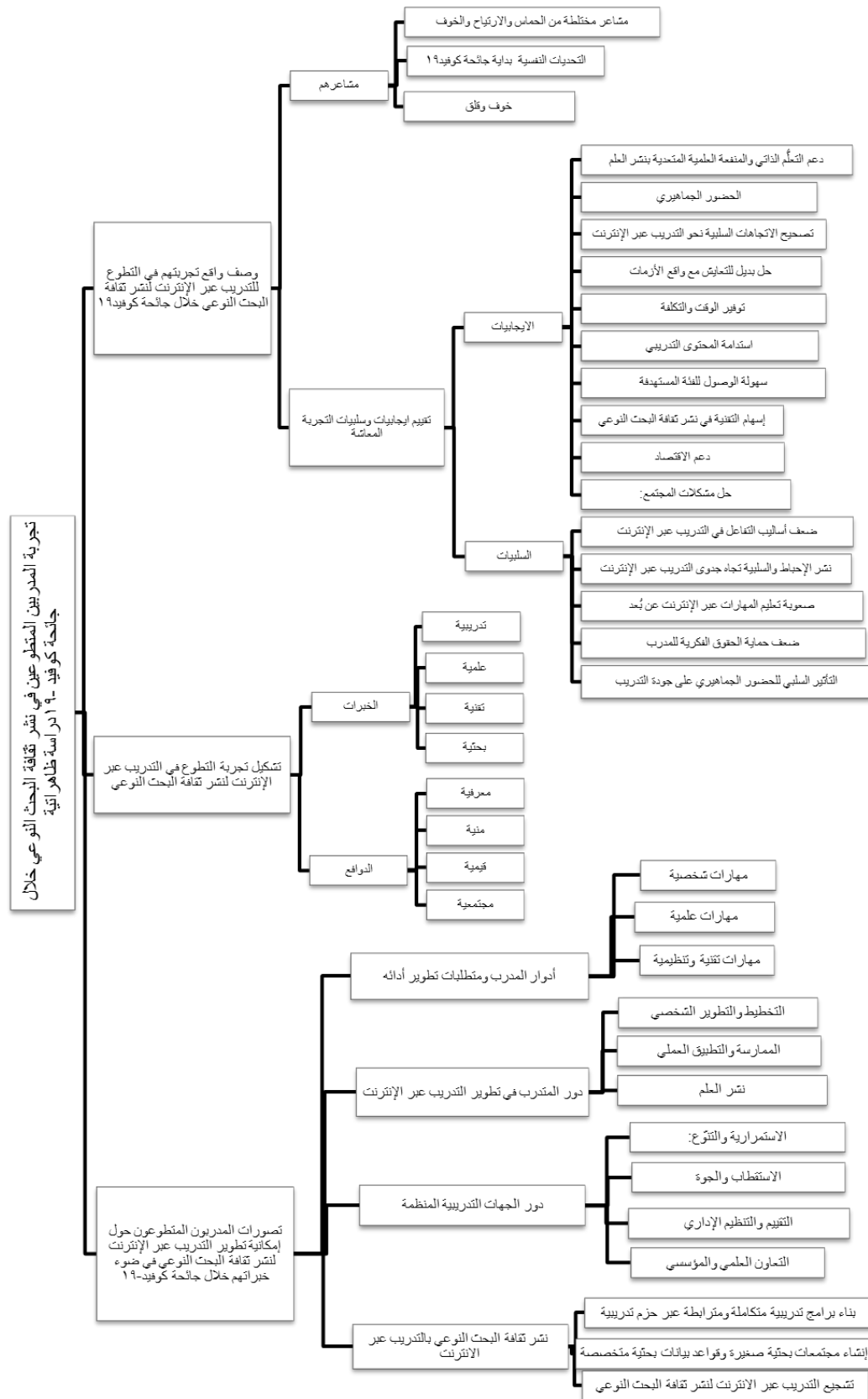
وأظهرت النتائج أن تطوير أداء المدرب يرتبط بتجويد العمل التطوعي وتطوير أدواته العلمية والتقنية والتنظيمية، في حين ركزت تصورات المشاركين حول المتدرب على أهمية التخطيط والتطوير الذاتي والممارسة التطبيقية ونشر العلم، بما يعزز دوره كشريك فاعل في بناء ثقافة البحث النوعي. كما أكدت النتائج الدور المحوري للجهات المنظمة في إنجاح التدريب عبر الإنترنت من خلال الاستمرارية، والتنوّع، والاستقطاب، وضمان الجودة، وتحسين الدور التنظيمي والداعم للبرامج التدريبية، بما يسهم في رفع جودة المحتوى، وتحفيز المدربين، وزيادة إقبال المتدربين.

وتخلص الدراسة إلى أن نشر ثقافة البحث النوعي عبر الإنترنت يتطلب تكامل الجهود الفردية والمؤسسية، وتوصي بدعم المبادرات التطوعية حول البحث العلمي في مراحل التأسيس الأولى، إلى جانب تبني برامج تدريبية مشتركة واحترافية بين المؤسسات المعنية بالبحث العلمي، بما يسهم في تمكين الباحثين وطلاب الدراسات العليا من صقل مهاراتهم البحثية وتعزيز حضور البحث النوعي في السياق الأكاديمي.

وتوصي الدراسة بتبني الأقسام العلمية في الجامعات لمنهجية البحث النوعي، وتشجيع الباحثين وطلبة الدراسات العليا على الإسهام العلمي فيه، مع تمكينهم من مهاراته التطبيقية، من خلال بناء خطط سنوية للتطوع في التدريب عبر الإنترنت في البحث النوعي، بما يسهم في نشر ثقافته وتوسيع دائرة الممارسين له. كما توصي بإنشاء مركز تدريبي وطني معتمد يُعنى بالتدريب على منهجيات وأدوات البحث العلمي المختلفة (الكمية، والنوعية، والمزجية)، ويقدم مواد علمية مقننة، ودبلومات متخصصة في المنهجيات البحثية، ولا سيما البحث النوعي، بما يسهم في صقل مهارات الباحثين، وتحديد الأولويات البحثية لمعالجة المشكلات القائمة، واستشراف المستقبل لتطوير المجتمع البحثي المحلي وربطه بالمجتمع البحثي العالمي، مع تعزيز التنسيق بين المركز والجهات ذات العلاقة للاستفادة من الخبرات البحثية في تطوير المؤسسات، وتحفيزها على توظيف نتائج الدراسات والأبحاث.

- ملحق الجداول والأشكال البيانية:

شكل (1) ملخص النتائج



- الإحالات والمراجع:

- البخاري، محمد بن إسماعيل. (1429هـ). صحيح البخاري. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، القاهرة: دار ابن حزم.
- الثبتي، خالد بن عواض. (2018). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو دور التدريب عن بعد في تنمية قدراتهم. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، (16)، 465-421.
- حسن، شوقي محمد. (2009). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، (4).
- الحمادي، عماد عبدالعزيز. (2010). مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة تصور مقترح، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، يوليو، المجلد 26، (51)، 333-285.
- خوج، حنان أسعد. (2017). التوجهات المستقبلية لتحديث برامج التدريب عن بعد ودورها في تنمية التفكير ومهاراته: منظور تربوي معاصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، عدد خاص، 488-457.
- السعادات، خليل إبراهيم. (11-14 يناير 2009). امكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد دراسة ميدانية. المؤتمر التقني السعودي الخامس، الرياض.
- الشهري، حليلة علي. (2018). متطلبات إنشاء مراكز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي، مجلة كلية بنها، ج7 (116).
- العبدالكريم، راشد حسين. (2020). البحث النوعي في التربية. ط3. الرياض: مكتبة الرشد.
- العسيري، تغريد أحمد. (2020). تصور مقترح لتطوير أبحاث التربية المقارنة في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية التربية.
- القرني، يعن الله علي. (2014). التدريب التطوعي: الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، آليات التعزيز، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، الجزء الأول، (6)، 95-77.
- محمد، ثناء هاشم. (2020). معوقات البحث النوعي في أصول التربية من وجهة نظر مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وسبل التغلب عليها، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، الجزء الثاني.
- ملتقى التكامل المعرفي. (2_30 نوفمبر 2020). وكالة البحث والابتكار، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، متاح على الرابط <https://departments.moe.gov.sa>
- وزارة التعليم، 619 بحثاً وورقة علمية قدمتها الجامعات السعودية للمشاركة مع الجهود الوطنية في التصدي لجائحة كورونا، متاح على الرابط

<https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOEnews/Pages/CO-2020-8721.aspx>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. A. (1985). Naturalistic inquiry. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Pires, Alvaro. (1997). "Echantillonnage et recherche qualitative: essai theorique et methodologique", in: Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperriere, Mayer, Pires (Dir.): La recherche qualitative. Enjeux epistemologiques et methodologiques, pp. 113-169. Montreal: Gaetan Morin, Editeur, pp 405 .

Sandelowski, M. (1986). "The problem of rigor in qualitative research". Advances in Nursing Science, 8(3): 27-37, <https://doi.org/10.1097/00012272-198604000-00005>

Streubert-Speziale, H. J. (2011). "Designing data generation and management strategies". In S. H. S., H. J. Streubert, & D. R. Carpenter, *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative* (pp. 33-55). New York: Lippincott Williams & Wilkins.

van Manen, M. (1997). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315421056>

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المحمادي، أحلام أحمد والرفاعي، غالية حامد (2026). تجربة المدربين المتطوعين في نشر ثقافة البحث النوعي خلال جائحة كوفيد -19 دراسة ظاهراتية. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 12(1)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 14-37.