

UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF EDUCATION



الإمارات العربية المتحدة
وزارة التربية والتعليم

إطار لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب
الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة
الإمارات العربية المتحدة

إعداد

أ / خلود سلطان راشد النعيمي

رئيس قسم ضمان الجودة

معهد تدريب المعلمين

ملخص البحث

يلعب التدريب دوراً مهماً في تعزيز معرفة الموظفين (سواء معلمين أو إداريين)، وقد شهد العالم طفرة في عالم التعليم والتدريب منذ بدأت "جائحة كورونا" واضطر للتوجه للتدريب الإلكتروني، وأدى هذا إلى تكهنات باختلاف عالم التدريب والتعليم كلياً وتحوله بالكامل إلى الطرق الإلكترونية حتى بعد انحسار جائحة كورونا بإذن الله، وتتحقق جودة البرامج التدريبية الإلكترونية بوضع معايير وفق أسس علمية ومنهجية للتحقق والحكم والتقييم لما ينبغي أن تكون عليه البرامج التدريبية الإلكترونية بما يمكن المؤسسات التعليمية من رفع مستوي جودة أدائها.

أمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل التالي: ما هي أسس ودعائم ومحددات بناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ بما يعمل علي تدعيم استراتيجيات وبرامج التدريب والتطوير المهني للموظفين التي تتبناها وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

ويهدف البحث إلي تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلي بناء قائمة استبيان (Check List) لقياس مدى تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني، ووفق طبيعة الموضوع تم إتباع منهج مركب من المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي.

وبناء على الإطار المقترح تم تقديم عدد من التوصيات من أهمها:

- 1- ضرورة مراجعة الدليل الاسترشادي لنظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، وكذلك نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة لتعديلهما بما يتوافق مع التوجه بالتدريب الإلكتروني سعياً لتحقيق أعلى مستويات جودة البرامج التدريبية.
- 2- ضرورة عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل للتوعية بأهمية التدريب الإلكتروني والمستجدات المتعلقة به ودوره في تحقيق جودة البرامج التدريبية.
- 3- ضرورة التوجه بمدخل التدريب الإلكتروني الموجه بالأداء في مرحلة تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الوزارة.
- 4- ضرورة تزويد مركز التدريبية بالوزارة بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية، مع تحديث المحتويات التعليمية باستمرار دعماً للتدريب الإلكتروني.
- 5- إجراء دراسات ميدانية لتحديد أثر التدريب الإلكتروني مقارنة بأثر طرق التدريب التقليدية لتحديد العائد من التوجه بالتدريب الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: معايير جودة البرامج التدريبية، التدريب الإلكتروني، نموذج ADDIE .

مقدمة:

يلعب التدريب دوراً مهماً في تعزيز معرفة الموظفين (سواء معلمين أو إداريين)، فهو يقيّم على اطلاع على كل جديد في عالم مهنتهم ويمكّنهم من التفاعل مع تجارب الآخرين، كما أن المؤسسات التعليمية تحرص على تدريب الموظفين لديها حتى ترقى بمهاراتهم وقدراتهم ليواكبوا كل جديد في عالم يشهد كل يوم دخول مفاهيم جديدة للعلم والمعرفة، مما يتطلب معه حرص المؤسسات التعليمية على مواكبة تلك التطورات لمسايرة ركب المعرفة.

وقد شهد العالم طفرة في عالم التعليم والتدريب منذ بدأت "جائحة كورونا" واضطر للتوجه للتدريب والتعليم الإلكتروني، أدى هذا إلى تكهنات باختلاف عالم التدريب والتعليم كلياً وتحوله بالكامل إلى الطرق الإلكترونية حتى بعد انحسار جائحة كورونا بإذن الله.

والتدريب الإلكتروني هو نظام تدريب نشط غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية الإلكترونية بأعلى مستوى جودة.

وتتحقق جودة البرامج التدريبية الإلكترونية بوضع معايير وفق أسس علمية ومنهجية من خلال مجموعة من المقاييس والقواعد المنظمة والضوابط اللازمة كنموذج للتحقق والحكم والتقييم لما ينبغي أن تكون عليه البرامج التدريبية الإلكترونية بما يُمكن المؤسسات التعليمية من رفع مستوى جودة أداؤها.

ويهدف التدريب عن بُعد إلى نشر ثقافة التدريب الإلكتروني، وتوظيف التقنيات الحديثة لإتمام عملية التدريب، بالإضافة إلى تعزيز توظيف المواصفات والمعايير العالمية في مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد، والذي قد أصبح ذلك مطلباً وطنياً وركيزة لمواصلة دولة الإمارات خطى النهضة والتنمية والريادة وبناء الإنسان، لتكون نموذجاً عالمياً في التعليم المستدام، تنفيذاً لتوجهات القيادة الرشيدة في دولة الإمارات بتطوير التعليم وتبسيط الضوء على التوجه المستقبلي في التعليم والتغيير الحاصل، فضلاً عن إبراز قدرة منظومة المدرسة الإماراتية التعليمية على إثبات نجاحها واستمراريتها خلال الأزمات والظروف الطارئة، لبناء الطالب وتكريس مفهوم التعلم مدى الحياة، وإكساب الطلبة مهارات القرن ٢١ متجاوزة حدود العوائق الجغرافية والزمانية^(١).

وفي سبيل نشر التدريب الإلكتروني بالدولة، فقد نظمت وزارة التربية والتعليم في مارس ٢٠٢٠ دورة تدريبية لكافة أعضاء الهيئات الإدارية والتعليمية عن "التعلم عن بعد" من خلال

تدريب إلكتروني عبر منصة تدريب وزارة التربية والتعليم بهدف إعداد وتأهيل الكوادر التعليمية والإدارية للتعامل مع هذا التوجه، وجعل المدرسة الإماراتية نموذجاً متكاملًا قادر على تطبيق مبادرات بشكل استثنائي لتأهيل المعلمين والإداريين.

وقد أوصي مؤتمر مستقبل التعليم ومحركات التغيير الذي نظمه المركز الإقليمي للتخطيط التربوي بالإمارات في ٢٠١٩ بثمانية مرتكزات ترسم مستقبل التعليم في الإمارات يجب على واضعي السياسات التعليمية أخذها بعين الاعتبار وإدراجها ضمن أجندتهم وخططهم المستقبلية كان من ضمنها: التعلم عن بعد، والتعلم الذكي، وتطوير المعلم لمواكبة المستجدات التكنولوجية.

وكذلك وفي ظل التوجه بالتدريب الإلكتروني، فقد عقدت وزارة التربية والتعليم برنامج التدريب التخصصي لجميع المعلمين والمعلمات بمختلف التخصصات بالمدارس الحكومية في مارس ٢٠٢٠، من خلال منصة التدريب التفاعلية للعاملين في وزارة التربية والتعليم، وشمل التدريب ٦ ورش تدريبية حول التعلم عن بُعد هي: مدخل للتعلم عن بُعد، ودليل الحلقات النقاشية بعد التعلم الذاتي عبر منصة التدريب، والأدوات المستخدمة في التعلم عن بُعد، وتصميم التعلم في سياق التعلم عن بُعد، وتنفيذه، والتقييم الإلكتروني فيه، وتم تقديم البرامج التدريبية الإلكترونية المتخصصة، وفق عدة مستويات ومراحل لتطوير عملية التعلم والتعليم، وتحقيق أهداف المدرسة الإماراتية، فضلاً عن توفير برامج تدريبية إلكترونية.

وفي ضوء العرض السابق فإن هذا البحث يسعى إلى تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى بناء قائمة استبيان (Check List) لقياس مدى تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني.

أولاً: خلفية ومشكلة البحث

يُعد قطاع التعليم من أهم قطاعات المجتمع ويعول عليه الكثير في بناء الأجيال الناشئة، فإن الاهتمام بتدريب الموظفين (سواء معلمين أو إداريين) يقع ضمن حرص الدولة على ثقل الموظفين بالمتطلبات الضرورية التي تمكنهم من مواكبة التطور المستمر الذي يخضع له قطاع التعليم، وفي الوقت الذي تولي حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة الاهتمام الكبير لقطاع التربية والتعليم ولا تتوانى عن وضع الخطط والبرامج للارتقاء بالعملية التعليمية؛ والذي يبرز مدى الحرص الذي توليه الجهات صاحبة الاختصاص على عقد برامج التدريب التي تواكب برامج التطوير، حيث تشهد الدولة نشاطاً كبيراً في قطاع التدريب سواء في وزارة التربية والتعليم أو الوزارات الأخرى في الدولة، إضافة إلى حرص هذه الجهات على أن تشمل برامج التدريب جميع الموظفين في ظل إستراتيجية دولة تنمو

بشكل سريع وتزاحم الأمم في هذا النمو، وبالتالي فإن الاهتمام بالتعليم هو من أولويات الدولة والقيادة أيضاً بدولة الإمارات العربية المتحدة، لأنه بالتعليم تستطيع الدولة أن تهض وتُخرج أجيال يمكنها أن تدفع عجلة التنمية بالدولة.

وتدريب الموظفين يمثل نظام متكامل من المدخلات والعمليات والمخرجات المترابطة والمتداخلة، يحتاج إلى تغذية راجعة، حتى تتم عملية متابعة وتقييم عناصره المختلفة للحكم على مدى كفاءة وفعالية هذا النشاط، وبالتالي استخدام نتائج التقييم لتطوير العمليات التدريبية مستقبلاً، ومعالجة أوجه القصور والضعف التي يظهرها التقييم في أثناء التدريب.

ولقد شهد العالم طفرة في عالم التعليم والتدريب منذ تفشي فيروس كوفيد-١٩ "جائحة كورونا" في عام ٢٠٢٠، وأضطر للتوجه للتدريب الإلكتروني والتعليم عن بُعد؛ أدى هذا إلى تكهنات باختلاف عالم التدريب والتعليم كلياً وتحوله بالكامل إلى الطرق الإلكترونية.

ونموذج ADDIE من أشهر نماذج التصميم التعليمي المستخدمة في المجال التعليمي لبساطته وسهولة تطويعه على مختلف المواقف التعليمية، وقد تم تطوير النموذج عام ١٩٧٥ في مركز تكنولوجيا التعليم بجامعة فلوريدا، وهي اختصار للمراحل الخمس المكونة للإطار المقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني في ضوء نموذج "ADDIE" كما يوضحها الشكل التالي:

تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير جودة البرامج
التدريبية الإلكترونية Analysis

تصميم البرنامج في ضوء معايير جودة البرامج التدريبية
الإلكترونية Design

تطوير البرنامج في ضوء معايير جودة البرامج التدريبية
الإلكترونية Development

تنفيذ البرنامج في ضوء معايير جودة البرامج التدريبية
الإلكترونية Implementation

تقييم البرنامج في ضوء معايير جودة البرامج التدريبية
الإلكترونية Evaluation

شكل (١) للمراحل الخمس المكونة للإطار المقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة

على التدريب الإلكتروني في ضوء نموذج "ADDIE"

وقطاع التعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة مقبلاً على تغييرات كبيرة مع دخول برامج التعليم الذكي لحيز التنفيذ في جميع مدارس الدولة ، يكون الاهتمام بتدريب الموظفين في هذه الأوقات نقطة بناء للمستقبل، ما يؤكد علي ضرورة أن تكون منظومة التدريب مسايرة للتطورات التي يشهدها التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعلى ذلك فإنه يمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل التالي:

ما هي أسس ودعائم ومحددات بناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ بما يعمل علي تدعيم استراتيجيات وبرامج التدريب والتنمية المهنية للموظفين التي تتبناها وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

ثانياً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى بعض الأهداف الفرعية والمتمثلة في:

- 1- التأصيل النظري لمفهوم التدريب الإلكتروني وأبعاده.
- 2- التعريف بمفهوم جودة البرامج التدريبية ومتطلباتها.
- 3- دراسة وتحليل واقع المنظومة التدريبية بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة وجهودها في عملية النمو المهني للمعلمين والإداريين.
- 4- تصميم دليل مرجعي لجودة البرامج التدريبية الإلكترونية وفق نموذج "ADDIE" تبدأ من تحليل الاحتياجات التدريبية مروراً بالتصميم والتطوير والتنفيذ وصولاً لمرحلة التقييم.
- 5- بناء قائمة استبيان لقياس تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني (Check List).

ثالثاً: أهمية البحث

- الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية من الجانب العلمي في أنها تتطرق لإلقاء الضوء على معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني؛ حيث يلقي التدريب اهتماماً متزايداً من المؤسسات التعليمية باعتباره الوسيلة الأفضل لتنمية الموظفين؛ ومن أجل ضمان جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني لا بد من أن يكون هناك معايير ومؤشرات يقاس من خلالها مستوى جودة تلك البرامج وفق أسس ودعائم علمية ومنهجية.

- الأهمية العملية:

يعد التدريب الإلكتروني منهجاً حديثاً نحو ضمان جودة التعليم وتعزيز فرص التعلم مدي الحياة للجميع ينبثق عن رؤية تعليمية ثاقبة لوزارة التربية والتعليم المرتكزة على قيم راسخة مبنية على رؤية الحكومة الاتحادية في إطار منظومة عمل هدفها التفاني والإنجاز المتميز، وتأمل الباحثة أن يكون الإطار المقترح من الباحثة لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني يمثل دليلاً ومرشداً مكماً لمنظومة العمل بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة.

- الأهمية الشخصية:

نظراً للأثر البالغ الذي تلعبه معايير جودة البرامج التدريبية في نجاح تحقيق المؤسسات التعليمية لأهدافها التطويرية، بالإضافة لكون الباحثة من موظفي وزارة التربية والتعليم بإدارة التدريب والتنمية المهنية، وأن تحقيق جودة البرامج التدريبية الأكثر التصاقاً بفكر الباحثة والأكثر خصوبة في دائرة اهتماماتها؛ لذا فقد رغبت في تركيز الانتباه وتطوير معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني للارتقاء بمنظومة التدريب بالمؤسسات التعليمية.

رابعاً: منهجية البحث

وفق طبيعة الموضوع والذي يسعى إلي تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني، فيتم إتباع منهج مركب كما يلي:

١- المنهج الوصفي: وهو أحد المناهج النظرية، لدراسة الظاهرة المبحوثة من خلال الوصف والتحليل الواقعي بطريقة علمية باستخدام بعض أدوات البحث العلمي المتمثلة في الملاحظة والمراجعة المكتبية والمسح الميداني، حيث يتم وضع إطار محدد الأبعاد والمتغيرات، وتفنيد جميع الأسس والمحددات المحيطة بذلك الإطار لبلورة معايير علمية لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٢- المنهج التجريبي: وهو أحد المناهج التطبيقية، حيث يتم اقتراح إطار لبناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التعليم الإلكتروني يحتوي العديد من المتغيرات البحثية ذات المراحل المتتابعة وفق نموذج "ADDIE" تبدأ من تحليل الاحتياجات التدريبية وصولاً لمرحلة التقييم، وكذلك بناء استبيان لقياس مدي تحقق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني (Check List)، ثم عرض الإطار المقترح على الأكاديميين والمتخصصين لتقييمه.

خامساً: مصطلحات البحث

التدريب الإلكتروني: نظام تدريب نشط غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب والمتدربين).

المعايير: مجموعة من المقاييس والقواعد المنظمة والضوابط اللازمة كنموذج للتحقق والحكم والتقييم لما ينبغي أن تكون عليه الأشياء، وهي الخطوط العامة لرفع جودة أداء المؤسسات.

جودة البرامج التدريبية: الجودة هي العطاء الواسع والأداء الجيد الذي يبلغ حداً فائقاً، باعتبارها مجموعة من الخصائص الكلية المميزة للمؤسسة أو النظام أو الفرد وفقاً لمقاييس ومواصفات معيارية، وعلي ذلك يجب أن تتميز البرامج التدريبية بوجودها من حيث الشمولية والعمق والمرونة والتكامل والتوافق مع متطلبات العصر.

سادساً: حدود البحث

الحدود الموضوعية: يعتمد الإطار المقترح على نموذج "ADDIE" بمراحله الخمس: تحليل الاحتياجات التدريبية، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، وتقييم العائد التدريبي.

الحدود الزمنية: يتم تنفيذ هذا البحث في الفترة من بداية شهر يوليو ٢٠٢٠ وحتى نهاية شهر أكتوبر ٢٠٢٠، ونشير إلى أن هذه الفترة الزمنية تشهد انتشار متنامي لفيروس كورونا، مما دفع بالمؤسسات التعليمية والتدريبية إلى التوجه بالتدريب الإلكتروني كضرورة ملحة.

الحدود البشرية: يتم تطبيق الإطار المقترح على البرامج التدريبية الإلكترونية المخصصة لموظفي وزارة التربية والتعليم من معلمين وإداريين.

سابعاً: الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة (سويجكي وكمال الدين، ٢٠٢٠)⁽ⁱⁱⁱ⁾ بعنوان: أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية، من وجهة نظر المتدربين:

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية، من وجهة نظر المتدربين.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها عدم رضي المتدربين عن واقع التدريب العام في لبنان من حيث جودة البرامج التدريبية، ومن حيث معايير المدربين والجهات التدريبية، وكذلك فيما يخص العائد من الاستثمار في التدريب، مما يتطلب ضرورة ضم قطاع التدريب إلى القطاع التربوي والتعليمي.

٢- دراسة (الجديع وشريفي، ٢٠١٩)⁽ⁱⁱⁱ⁾ بعنوان: برنامج تدريبي مقترح لإعداد المعلمين أثناء الخدمة تقنياً وفق معايير الجمعية الدولية للتقنية في التعليم:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى كفاية البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب التربوي للمعلمين لتأهيلهم لتوظيف ودمج التقنية في التعليم بالسعودية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها عدم كفاية البرامج التدريبية المقدمة، وأوصت بضرورة بناء معايير وطنية أصيلة أو اعتماد معايير عالمية للكفايات التقنية للمعلمين في برامج إعداد المعلمين.

٣- دراسة (القطار، الجولي، ٢٠١٥) ^(iv) بعنوان: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بترتيب المجالات السبعة تنازلياً حسب متوسطاتها على النحو التالي: المعوقات المادية (البنية التحتية)، المعوقات المالية، المعوقات البشرية، المعوقات الثقافية، المعوقات التعليمية، المعوقات التقنية، المعوقات الإدارية.

ب- الدراسات الأجنبية:

٤- دراسة (Saadi, H., Mirzayi, K., Movahedi, R., 2013) ^(v) بعنوان:

"The obstacles on the development of web-based training in the agricultural higher education: faculty members' perspective"

"عقبات تطوير التدريب المعتمد على شبكة الإنترنت في التعليم الزراعي العالي: منظور أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة للتعرف إلى معوقات تطوير التدريب المعتمد على شبكة الإنترنت في التعليم الزراعي، حيث أن هذا النوع من التعليم يقدم من خلال الوسائل الإلكترونية مثل الإنترنت والإنترانت والإكسترنانت.

وتوصلت الدراسة إلى أن نقص المديرين التنفيذيين وانعدام حوافز المتعلمين، وحوافز البنية التحتية، والقيود الائتمانية، وقيود على البرمجيات والأجهزة هي المشاكل الرئيسية في تطوير التدريب على شبكة الإنترنت، وينبغي تحديد السياسات لتوجيه وتوفير الموارد اللازمة لتسهيل تطوير التعلم الإلكتروني.

٥- دراسة (Joo, Y. J., Lim, K. Y. & Kim, S. M, 2012) ^(vi) بعنوان:

"A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning"

"نموذج توقعات تدفق التعلم والإنجاز في التعلم الإلكتروني للشركات". (كوريا)
هدفت الدراسة إلى التحقيق في محددات تدفق التعلم والإنجاز في التدريب الإلكتروني للشركات، وقد تم اختيار كل من الكفاءة الذاتية، القيمة الجوهرية، قلق الاختبار والعوامل المحفزة للمتعلمين. اعتبار تدفق التعلم وسيط للتنبؤ والإنجاز كما تنص عليه الأساليب المنهجية.
وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية، القيمة الجوهرية، المنفعة المتوقعة، وسهولة الاستخدام المتوقعة تؤثر على تدفق التعلم. (ويفترض نموذج TAM أن تقبل أي تكنولوجيا والعمل عليها ناتج عن عاملين رئيسيين وهما المنفعة المتوقعة، وسهولة الاستخدام المتوقعة).
٦- دراسة (Regino, 2009)^(vii) بعنوان:

Regino, R (2009). Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California (Doctoral dissertation Capella University)

هدفت الدراسة إلى وصف الحالة الفعلية لتدريب المعلمين على الإنترنت في التعليم العالي من خلال تصورات المعلمين المدربين على الإنترنت ضمن مجموعة من كليات المجتمع في إحدى مقاطعات ولاية كاليفورنيا.
وتوصلت الدراسة إلى أن الجوانب التدريبية التي يعتقد المعلمون أنها الأكثر أهمية للمعلمين على الإنترنت، فضلاً عن شعورهم حول تدريبهم داخل المؤسسات التابعين لها.
٧- دراسة (Gokates and etc., 2009)^(viii) بعنوان:

"Main Barriers and Possible Enablers of ICTs Integration into Pre-service Teacher Education Programs"

هدفت الدراسة إلى التحقق من المعوقات الرئيسية والعوامل المساعدة الممكنة لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في تركيا.
وتوصلت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من أصحاب المصلحة يعتقدون أن نقص التدريب أثناء الخدمة، ونقص البرامج والمواد المناسبة، وعدم وجود الأجهزة هي العوائق الرئيسية لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة.

٨- دراسة (Bishop, 2008)^(ix) بعنوان:

Bishop, C. (2008). Profiles of potentially successful online learners in a teacher credential program. (Doctoral dissertation University of California)

هدفت الدراسة إلى أساليب تفكير المتعلمين الكبار عبر الإنترنت في برنامج تدريب المعلمين الحاصلين على البكالوريا في ولاية كاليفورنيا، وقد تم توجيه تعليمات لمئة وأربعة وثمانين طالبًا لكتابة سيرة ذاتية مختصرة قصيرة باتباع أنماط التفكير (Sternberg – Wagner). وتوصلت الدراسة إلى وجود دلالات لمجموعة من أنماط التفكير في خطابات الطالب لم يتم العثور على مجموعة من أنماط التفكير المعروفة باسم (أنماط التفكير الشخصي) في كتابات الطالب أو في نتائج المسح، وقد أدى هذا الاستنتاج إلى أنه يجب النظر في جميع أنماط التفكير الشخصي في تصميم النظم التعليمية لضمان وصول الطلاب إلى أقصى حد ممكن من التعلم.

٩- دراسة (Lori, K. Long, Cathy, Z. Dubois, Robert, H., 2008) ^(x) بعنوان:

"Online training: the value of capturing trainee reactions"

"التدريب الإلكتروني: القيمة الملتقطة في ردود الفعل الصادرة عن المتدربين". (الولايات المتحدة الأمريكية)

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى أنموذج لردود الفعل الصادرة عن المتدربين بناء على نظرية التصرف المنطقي ونموذج التقبل للتكنولوجيا بنية مساعدة المنظمات في سعيها لتحقيق أهدافها واحتياجاتها الفورية والاستراتيجية بالنسبة لإعداد قوى عاملة مرنة جيدة التدريب. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين القلق من الحاسوب ودافعية ما قبل التدريب، ووجود علاقة إيجابية بين ردود فعل المتدرب والنية في أخذ دورات تدريبية إلكترونية مستقبلاً.

١٠- دراسة (Leghann, 2007) ^(xi) بعنوان: "التدريب الإلكتروني وأثره على أداء المعلمين في التعليم

العالي":

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين نظام التعليم العالي في ولاية بنسلفانيا حول معتقدات المعلمين التربوية واستخدام أنشطة الإنترنت في الممارسة العملية، وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعامل مع دعوة إدارة البحوث التربوية والتطوير (أبريل ٢٠٠٢) لجمع البيانات حول كيفية استخدام المحتوى الرقمي وتقديم توصيات للعمل، وقامت الدراسة بجمع البيانات، عن طريق مسح على شبكة الإنترنت، حول المعتقدات والممارسات التربوية للمعلمين.

وتوصلت الدراسة إلى أن كشف تحليل الإحصاءات الوصفية والتصنيف والعلاقات المتبادلة سبيرمان براون وأنوفا وجود فجوة بين المعتقدات والممارسات التربوية التعليمية البنائية باستخدام تصنيف الأنشطة البنائية، أشارت الدراسة إلى مجالات المعرفة التربوية عبر الإنترنت ومعرفة التكنولوجيا التي ينبغي تطويرها.

باستعراض الدراسات السابقة يمكن القول أن إجمالي نتائج هذه الأديبات والدراسات هي التي دعت إلى تناول موضوع هذا البحث ليكون امتداداً لهذه البحوث والدراسات، وأن هذه الدراسات هي التي حددت موضوع هذا البحث وعناصره، وأوحت للباحثة بالفروض والمتغيرات ذات العلاقة التي يمكن تناولها في تصميم الإطار المقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع التدريب الإلكتروني باعتباره من أهم التوجهات الحديثة في مضمار التعليم والتدريب، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تسعى إلى تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني تعمل من خلالها الجهات المسؤولة عن العملية التدريبية بالوزارة بما يتلاءم مع رؤية وإستراتيجيات دولة الإمارات المستقبلية، وهو ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة حيث لم يتناول مثل هذا الموضوع من قبل (في حدود علم الباحثة)، وأمل أن تكون هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية عامة والمكتبة التربوية بصفة خاصة.

ثامناً: الإطار النظري والمفاهيمي للبحث

أ- ماهية التدريب الإلكتروني:

اختلفت اليوم بيئة الأعمال وأصبحت صناعة التدريب كغيرها من الصناعات تسعى لاستثمار تكنولوجيا المعلومات للوصول إلى أعلى جودة ممكنة، ومرونة لازمة للاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة ولتحقيق أهداف المنظمة ورغبات العميل على حد سواء، فانتقل من مرحلة التدريب عند الحاجة "Just-in-case" إلى مرحلة التدريب في الوقت المناسب "Just-in-time".

١- مبررات التوجه بالتدريب الإلكتروني:

يعتبر التدريب الإلكتروني من أهم التطبيقات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب، فهو يقوم أساساً على ما توفره تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أدوات متمثلة في الحاسب الآلي والانترنت والتي كانت سبباً في انتشاره وتطويره، ويعتبر التدريب الإلكتروني أحد تطبيقات التعليم الإلكتروني الذي يعرف على أنه : تقديم البرامج التعليمية والتدريبية عبر وسائط الكترونية متنوعة كالانترانت والانترنت وتكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غيرها من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات بأسلوب متزامن أو غير متزامن، وبالاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي^(xii).

ويساهم التدريب الإلكتروني بشكل فعال في تنمية مهارات ومعرفة العاملين ولدعم التقدم في مساره^(xiii)م الوظيفي .

ويتيح التدريب الإلكتروني استجابة فعالة لتحقيق الأهداف التالية^(xiv):

- تحديد الاحتياجات التدريبية ولتسهيل تطوير عمليات تدريب متخصصة.
- توفير التدريب والدعم لمن يحتاجه من العاملين، وإتاحة التفاعل الشخصي بين المدرب والمتدرب.
- التقييم المستمر من خلال التقنيات الرقمية لأهداف التدريب لتسهيل محاكاة المعرفة المكتسبة.
- لإنشاء سجل وتسجيل فعال للتدريب ولتقييم كل مشارك أولاً بأول.

٢- مفهوم وتعريفات التدريب الإلكتروني:

يُعرف التدريب الإلكتروني بأنه: عملية التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت والإنترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي أو لتحقيق إعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدرشة، ومجموعات النقاش^(xv).

وهو: "نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، المدرب والمتدربين، وإدارة العملية التدريبية) بأسرع وقت وأقل تكلفة^(xvi)."

ويشار إليه بأنه: "العملية التي تم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة دون تقييد بحدود المكان والزمان"^(xvii).

أي أنه: "عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب"^(xviii).

والتدريب الإلكتروني: "أحد أساليب التدريب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في نقل المحتوى التدريبي إلى المتدرب من خلال الحاسوب أو شبكة الإنترنت، وهو أسلوب مكمل لأساليب التدريب التقليدية"^(xix).

وهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة^(xx).

ويعرف إجرائيًا بأنه: "أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة لإيصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر جودة"^(xxi).

٣- مزايا التدريب الإلكتروني:

يتميز التدريب الإلكتروني بالعديد من المزايا التي شجعت على استخدامه، منها^(xxii):

- ١- ينقل العملية التدريبية من المدرب إلى المتدرب ويجعله محور العملية التدريبية.
 - ٢- يجعل المتدرب فعالاً إيجابياً طول الوقت.
 - ٣- ينمى مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي لدى المتدربين .
 - ٤- ينمى مهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية لدى المتدرب.
 - ٥- ينمى مهارات التفكير من خلال جميع المعلومات وتصنيفها ونقدها لدى المتدرب.
 - ٦- يساعد في إعطاء الحرية والجرأة للمتدرب للتعبير عن نفسه بدون رهبة أو حرج.
 - ٧- يسهل وصول المتدرب إلى مدرسه في أي وقت.
 - ٨- يكسب المتدربين القدرة الكافية على استخدام التقنيات الحديثة وتقنية المعلومات والحاسبات.
 - ٩- تصميم المادة العلمية اعتماداً على الوسائل التفاعلية مما يُشعر المتدربين بالمتعة والإثارة.
- ### ٤- سلبيات التدريب الإلكتروني:

يتفق العديد من المهتمين بحقل التدريب على أن للتدريب الإلكتروني سلبيات تتمثل فيما يأتي:

- يواجه معضلة كيفية تحفيز الموظفين لدخول دورات كاملة على الإنترنت.
- كيفية مساعدة العاملين على نقل ما تعلموه إلى مكان العمل^(xxiii).
- افتقار مشاركة المتدرب إيجابياً في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب ومع المجموعة.
- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني.
- تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
- صعوبة تقييم المتدربين.
- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب، وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.
- بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم وعن المدرب.
- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات في تعلمها في بعض البرامج التدريبية^(xxiv).

٥- أنواع التدريب الإلكتروني:

للتدريب الإلكتروني نوعين رئيسيين هما^(xxv):

- التدريب المتزامن: هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض بالنص أو الصوت أو الفيديو، ومن إيجابياته أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

- التدريب اللا متزامن: في هذا النوع ليس من الضروري أن يحضر المدرب والمتدربون بنفس الوقت ولا أن يحضروا بنفس المكان، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما يجب عليه المدرب في وقت لاحق.

٦- متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني:

ينبغي علي المؤسسة التي لديها توجه نحو التدريب الإلكتروني أن تتمكن من الإجابة على أسئلة ترتبط بخمسة عوامل نجاح حاسمة تتضمن قياس أو تقييم ثقافة المؤسسة وجاهزيتها للتدريب الإلكتروني، ومحتوى برامج محددة، والقدرات الداخلية أو البنية التحتية الإلكترونية، والكلفة، والموظفين المستهدفين^(xxvi).

ويمكن أن نستخلص مما تقدم وصفًا لمتطلبات التدريب الإلكتروني كما يأتي^(xxvii):

- الكادر البشري:

١- المدرب ويتطلب توفر القدرة على التدريب واستخدام تقنيات التعليم الحديثة، ومعرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الإنترنت والبريد الإلكتروني.

٢- المتدرب ويتطلب توفر مهارة التعلم الذاتي، ومعرفة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت.

٣- كادر الدعم التقني ويتطلب توفر التخصص في الحاسب الآلي ومكونات الإنترنت، ومعرفة بعض برامج الحاسب الآلي ذات العلاقة بالمنظومة التدريبية.

٤- الكادر الفني المركزي: حيث يجب أن يمتلك المدرب معرفة لاستخدام كاف للتكنولوجيا اللازمة وإيجاد ودمج البرامج التدريبية، إضافة إلى القدرة على حل المشكلات الفنية البسيطة وتقديم مستوى من الدعم الفني للمتدربين.

٥- الكادر الإداري المركزي: يتطلب الدور الإداري اهتمامًا كبيرًا لأنه ينطوي على وضع قواعد ولوائح العمل وتنفيذ إجراءات التدريب المخطط لها، ومراقبة عملية التدريب الإلكتروني.

- التجهيزات المادية:

- ١- الخادم. ٢- موقع المدرب وتجهيزاته. ٣- موقع المدرب وتجهيزاته.
- ٤- خدمة الوصول للإنترنت بسرعة مناسبة وفي أي وقت ودون قيود على أعداد المتدربين. وعليه يجب أن نشير إلي أنه وعلى الرغم من أن تكلفة هذا النوع من التدريب تبدو باهظة ظاهرياً لكنها تتضاءل أمام الوفورات والمكاسب التي تتحقق، وما تعود به من ميزة تنافسية للمنظمة.

ب- مفهوم جودة البرامج التدريبية:

١- الجودة في المؤسسات التعليمية:

تعرف المنظمة الدولية للمعايير الجودة علي أنها: "الخصائص الكلية لكيان الخدمة أو المنظمة أو العملية أو النظام أو الفرد أو مجموعة منها والتي تنعكس بقدراتها على إشباع حاجات ضمنية أو صريحة" (xxviii).

ويقصد بإدارة الجودة الشاملة أنها: "فلسفة إدارية مبنية على أساس تحقيق الرضا الكامل للمستفيد من الخدمة والتأكيد على أن المؤسسات التي تقدم الخدمات تستطيع أن تقدمها بشكل دائم ومتفوق" (xxix).

والجودة في المؤسسات التعليمية هي: مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالعملية التعليمية والتي تفي باحتياجات وتطلعات أطراف العملية التعليمية من متعلمين ومعلمين وموظفين وأولياء أمور وقيادات، من خلال مجموعة من الإجراءات التي تقيس مدي مطابقة مخرجات العملية التعليمية مع المعايير الموضوعية مسبقاً لضمان جودة العملية التعليمية.

٢- تخطيط البرامج التدريبية:

يتضمن تخطيط الاحتياجات التدريبية يتضمن العديد من العمليات المترابطة، والتي تشكل في النهاية سلسلة من الحلقات، تبدأ بجمع وتحليل المعلومات من خلال مراجعة الماضي وتحليل الحاضر، ومحاولة التنبؤ واستقراء المتغيرات المستقبلية لوضع خطة التدريب، يلي ذلك تحديد الاحتياجات التدريبية لسد الفجوة القائمة بين مستوى الأداء الحالي Actual Performance ومستوى الأداء المستهدف Ideal Performance ، ومن ثم يأتي تصميم البرامج التدريبية من نتاج عملية التوفيق والتنسيق بين الأهداف الساعية إليها العملية التدريبية، وبين سد الاحتياجات التدريبية. حيث يقوم كل هدف تدريبي بسد فجوة أو احتياج تدريبي معين، يلي ذلك مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية وتشمل الإجراءات التي تتخذ لمتابعة المدربين والمتدربين، ومتابعة النظم والإجراءات التي تضع البرنامج التدريبي موضع التنفيذ في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة منه، وفي النهاية يتم

تقييم البرامج التدريبية من خلال تقييم محتوى البرنامج التدريبي والمدربين والمتدربين أثناء التنفيذ، وبعد انتهاء البرنامج مباشرة وقبل التحاق المتدربين بجهات عملهم^(xxx).

٣- معايير جودة البرامج التدريبية:

تتطلب عملية تقييم جودة البرامج التدريبية تحديد المعايير السلوكية وغير السلوكية وفق أسس علمية ومنهجية والتي يتم استخدامها كمؤشرات لمدى سير البرنامج باتجاه تحقيق أهدافه، وعليه فإن ثمة معايير ينبغي لمؤسسات التدريب أن تلتزم بها لضمان جودتها نجملها في الآتي^(xxxii):

- اكتساب المتدربون مدى واسعاً من المعارف والمهارات التي تؤهلهم عملياً ومهنياً.
 - وجود نظام للتقييم عن قدرات المتدربين كذلك وجود نظام لتقويم وتطوير برامجها.
 - ممارسة المتدربون المهارات والمعارف علمياً وعملياً تحت إشراف ومتابعة منظمة.
 - تصميم البرامج بحيث تراعي التنوع في المتدربين وفي خلفياتهم الثقافية.
 - يقوم بالتدريس مختصين ومؤهلين أكاديمياً وتربوياً.
 - توفير الأجهزة والتقنيات التعليمية والخدمات المرتبطة بها.
- وهناك ثلاثة أسباب رئيسية لتقييم نتائج عملية التدريب، يمكن عرضها فيما يلي^(xxxiii):

- ١- تعلم كيفية تطوير برامج التدريب القادمة.
 - ٢- تقرير مدى جدوى برنامج معين أو أكثر كأساس لتحديد ما إن كان يستمر أم يلغى.
 - ٣- تقرير مدى فاعلية إدارة التدريب، أي مدى تحقق أهداف التدريب.
- ولا تزال المعايير الثلاثة السابقة هي أبرز أسس قياس نجاح البرامج التدريبية والتي تقتصر على ردود الأفعال المباشرة للمشاركين وتقييمهم العام للبرنامج، وهي أمور سهلة التنفيذ وتعكس نتائج إيجابية في جميع الأحوال، وعليه فإن قياس العائد على التدريب يساعد المؤسسات على:
- تطوير عمليات تقييم وقياس نتائج برامج تدريب معينة.
 - تحليل نتائج التدريب وتحديد أوجه التغيير في سلوك المتدربين ومدى التأثير في بيئة العمل.
 - تحديد تكاليف برنامج التدريب وحساب العائد على الاستثمار.
 - استخدام الإفادة الراجعة المبنية على قاعدة بيانات في استمرار عقد البرامج الفعالة فقط.
 - اعتماد برامج التدريب والتصديق عليها وربطها بمعايير أداء المؤسسة بكل أنشطتها.

تاسعاً: الإطار المقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء التناول النظري والمفاهيمي لموضوع البحث؛ نقدم فيما يلي إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات، وذلك كما يلي:

أ- أهداف الإطار المقترح:

يهدف الإطار المقترح بالأساس إلى:

١- تطوير دليل مرجعي لمعايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني في ضوء نموذج "ADDIE" قابل للتطبيق على كافة خدمات التدريب الإلكتروني المقدمة لموظفي وزارة التربية والتعليم لتنفيذ الورش الإلكترونية وتوثيق إجراءاتها، والذي يتضمن إرشادات شاملة للإجراءات التي يجب إتباعها لتحقيق جودة البرنامج التدريبي.

٢- بناء قائمة استبيان (Check List) لتقييم وقياس مدى تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني لكافة مراحل البرنامج التدريبي.

ب- منطلقات وركائز الإطار المقترح:

- تؤكد رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠٢١ على أهمية تطوير نظام تعليمي من الطراز الأول كركيزة أساسية في تحقيق هدفها بأن تكون الدولة ضمن أفضل دول العالم على جميع الصعد، وترتكز رؤية الإمارات ٢٠٢١ على طموحات وتطلعات عالية للمواطنة والروح الريادية العالية، وتعزيز مستويات عالية من التحصيل التعليمي وبناء اقتصاد معرفي تنافسي عالي الإنتاجية قائم على الابتكارات والأبحاث والعلوم والتقنية.

- تمضي وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة بخطى حثيثة لاستكمال ما بدأت من عملية تطوير وتغيير جذرية وشاملة في أطرومسارات التعليم وفق فلسفة تربوية حديثة.

- أن وزارة التربية والتعليم قد أولت اهتماماً كبيراً بتنمية العنصر البشري باعتباره ركناً أساسياً في زيادة القدرة التنافسية للدولة في مواجهة الوضع العالمي الجديد الحافل بالتغير السريع والمطرّد وبالأخص في عالم المعلوماتية والتقانة، وتلعب البرامج التدريبية دوراً رئيسياً في هذا المجال.

- أن المرحلة القادمة تفرض علي جميع المؤسسات بما فيها المؤسسات التعليمية التقيد بضوابط الجودة بكل متطلباتها، وفي صدارة اهتمامات الدولة بما يحقق أعلى معايير ضمان الجودة في التعليم.
- شهد العالم طفرة في عالم التعليم والتدريب منذ تفشي فيروس كوفيد-١٩ "جائحة كورونا" في عام ٢٠٢٠، وأضطر للتوجه للتدريب الإلكتروني والتعليم عن بُعد؛ أدى هذا إلى التوقع باختلاف عالم التدريب والتعليم كلياً وتحوله بالكامل إلى الطرق الإلكترونية.
- أن الإطار المقترح لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة علي التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة يركز علي مجموعة من الممارسات والتجارب الرائدة عالمياً في بناء معايير جودة البرامج التدريبية، ومنها:
 - رؤية وزارة التربية والتعليم المستمدة من رؤية الدولة ٢٠٢١م.
 - ضوابط ومعايير الجودة في التعليم الإلكتروني البريطاني.
 - إطار العمل الصادر من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لتوجيه استجابة التعليم تجاه جائحة فيروس كورونا المستجد ٢٠٢٠.
 - دليل منظومة المؤهلات الوطنية الإماراتية.
 - الدليل الإجرائي لجودة البرامج التدريبية بوزارة التربية والتعليم - الامارات
- هناك مبادئ أساسية لعملية ضمان جودة التدريب الإلكتروني وهي مستوحاة من النظم والممارسات الجيدة لضمان جودة التعليم.
- بصفة عامة فإن معايير جودة البرامج التدريبية يجب أن تتصف بما يلي:
 - الانتظامية : وتعني مدى الالتزام ببناء البرنامج التدريبي في ضوء المعايير والإجراءات المؤسسية.
 - المرونة : وتعني مدى قابلية البرنامج التدريبي للتطبيق وفقاً للظروف والإمكانات المتاحة.
 - الدقة : وتعني مدى انصاف البرنامج التدريبي بالوضوح والبعد عن الغموض.
 - الصدق : وتعني مدى مصداقية محتوى الحقيبة التدريبية في المعلومات والبيانات.
 - الشمول : وتعني مدى شمول البرنامج التدريبي للغايات والأهداف.
 - القابلية للتطوير : وتعني مدى إمكانية تطوير البرنامج التدريبي مستقبلاً وفقاً للمتغيرات.
 - المواكبة : وتعني مدى توافق البرنامج التدريبي مع خصائص المتغيرات المتطورة.

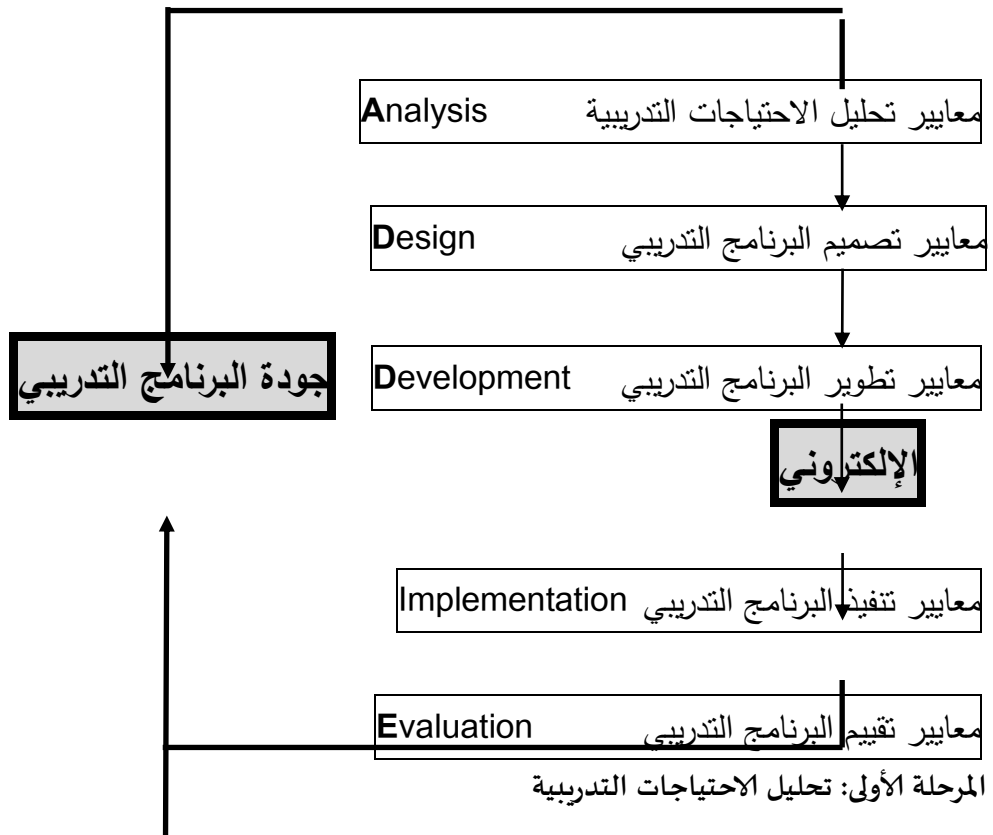
- الوفاء : وتعني مدى وفاء الحقيبة التدريبية بطموحات المستفيدين.
- التوافق : وتعني مدى التزام البرنامج التدريبي بتوافق محتواها وترابطه.
- التكامل : وتعني مدى التزام البرنامج التدريبي بتكامل الخبرات التعليمية ضمن محتواها.
- الاستمرارية والتطوير: أي إمكانية تطبيقها وتعديلها.

- تم التأكد من صلاحية وصدق الإطار المقترح للتطبيق العملي بعرضه علي بعض من السادة الأكاديميين والتربويين المتخصصين بالمؤسسات التعليمية وتعديله وفق ملاحظاتهم.

ج- مكونات الإطار المقترح:

يتكون الإطار المقترح من خمسة مراحل في ضوء نموذج "ADDIE"، ونوضح تلك المراحل

كما يلي:



أي تقدير الاحتياجات التدريبية الفعلية للموظفين والتغيرات الواجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات الموظفين للعمل على تحقيقها، ووضع السياسات والآليات والإجراءات اللازمة لتطوير أداءهم ومقارنة التكلفة التقديرية المتوقعة بالعائد من التدريب.

جدول (١) معايير مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية لتحقيق جودة البرامج التدريبية

مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية	
الغرض	تحديد الفجوة القائمة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المستهدف
النتائج المتوقعة	تحديد وحصر دقيق علمي ومنهجي للاحتياجات التدريبية للموظف
الأطراف المسؤولة	١- (الجهة / الإدارة) المستفيدة من التدريب ٢- المتدرب نفسه ٣- متخصصين في التدريب وأساتذة الجامعات
متطلبات التنفيذ	١- دراسة وتحليل رؤية الدولة والأجندة الوطنية ٢- مراجعة الدليل الاسترشادي لنظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية ٣- دراسة وتحليل الأهداف الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم ٤- مراجعة نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة ٥- تحليل البيانات الخاصة بالموظف ومستوى الكفاءات الحالية ٦- تحليل مستوى الأداء الحالي حسب نتائج تقييم أداء الموظف
الدعم والمساندة	١- بيانات إحصائية خاصة بالموظف (المؤهلات والخبرات السابقة،....) ٢- بيانات عن المسار المهني المستقبلي للموظف ٣- المهام والمسؤوليات الحالية والمستقبلية وفقا لبطاقة الوصف الوظيفي ٤- نتائج عملية مراجعة الأداء الدورية ٥- حصر للبرامج التدريبية التي تلقاها الموظف
المدة الزمنية	خلال شهري نوفمبر وديسمبر من كل عام
آليات ومعايير	١- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة برؤية الدولة والأجندة الوطنية ٢- دقة البيانات الشخصية الخاصة بالموظف ٣- دقة البيانات الخاصة بالمهام والمسؤوليات الفعلية للموظف ٤- دقة نتائج تقييم الأداء السنوية للموظف

التقييم	٥- دقة التحليل الوظيفي(كمي/نوعي) لمستوي الأداء الحالي للموظف
	٦- دقة تحديد مواطن الضعف التي تحتاج إلى تطوير في أداء الموظف من قبل الرئيس المباشر
	٧- دقة تحديد مواطن الضعف التي تحتاج إلى تطوير في أداء الموظف من قبل الموظف نفسه
	٨- دقة تخطيط المسار المهني للموظف
	٩- دقة تحديد فجوة الأداء التي قد يغطيها البرنامج التدريبي
	١٠- مدى دقة تحديد العائد والأثر المتوقع من التدريب على الأداء

المرحلة الثانية: تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني

بناء على مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية التي نتج عنها قائمة الاحتياجات التدريبية، يتم تصميم البرنامج بشكل تفصيلي في هذه المرحلة. فتصميم البرنامج لابد أن يتم بالطريقة التي تحقق الأهداف بفاعلية كبيرة. تصميم البرنامج التدريبي يمكن المدرب من تحديد خريطة واضحة للتدريب تساعده في تحقيق الأهداف التي تم تحديدها.

جدول (٢) معايير مرحلة تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني لتحقيق جودة البرامج التدريبية

مرحلة تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني	
الغرض	تصميم برنامج تدريبي إلكتروني فعال لمقابلة الاحتياجات التدريبية للمتدربين
النتائج المتوقعة	خطة عمل لتنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني تتضمن الأنشطة والآليات والمتطلبات المادية والبشرية والتقنية والمستندات والنماذج اللازمة للتنفيذ
الأطراف المسؤولة	١- إدارة التدريب والتنمية المهنية ٢- متخصصين واستشاريين في التدريب الإلكتروني ٣- خبراء تقنية
متطلبات التنفيذ	١- مراجعة نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة ٢- استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ٣- دراسة وتحليل الأهداف التدريبية

<p>٤- مراجعة إستراتيجية التدريب الإلكتروني المعتمدة من جهة الاختصاص</p> <p>٥- تحليل البيانات الخاصة بالمستهدفين (خاصة المهارات التكنولوجية)</p> <p>٦- تحليل مستوى الأداء الحالي للمستهدفين (اختبار قبلي)</p>	
<p>١- الأهداف العامة للتدريب</p> <p>٢- الخطة المركزية للتدريب</p> <p>٣- خطة التدريب الفردية</p> <p>٤- خطة تحسين الأداء</p> <p>٥- وثيقة مواصفات الاحتياجات التدريبية للمتدربين</p>	الدعم والمساندة
<p>من أسبوعين إلى أربعة أسابيع عمل</p>	المدة الزمنية
<p>١- دقة صياغة الأهداف التدريبية المراد تحقيقها</p> <p>٢- دقة اختيار المستهدفين المناسبين للبرنامج التدريبي</p> <p>٣- دقة توفر المهارات التقنية للمتدرب للالتحاق بالتدريب الإلكتروني</p> <p>٤- دقة تحديد الخطة الزمنية الكلية للبرنامج</p> <p>٥- دقة تحديد الخطة الزمنية التفصيلية لكل أنشطة لبرنامج</p> <p>٦- دقة تحديد الموازنة والتكاليف والموارد اللازمة للبرنامج</p> <p>٧- دقة تحديد المتطلبات المادية لتنفيذ البرنامج</p> <p>٨- دقة تحديد المتطلبات البشرية لتنفيذ البرنامج</p> <p>٩- دقة تحديد المتطلبات التقنية لتنفيذ البرنامج</p> <p>١٠- دقة تحديد معينات ومستلزمات التدريب الإلكتروني</p> <p>١١- دقة اختيار أسلوب التدريب الإلكتروني (متزامن-غير متزامن)</p> <p>١٢- دقة بناء وتحديد أنشطة ومهام التدريب الإلكتروني</p> <p>١٣- دقة بناء وتحديد الأدوات المناسبة للتدريب الإلكتروني</p> <p>١٤- دقة أساليب تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني</p> <p>١٥- دقة تحديد العائد المتوقع والأثر من التدريب الإلكتروني</p>	آليات ومعايير التقييم

المرحلة الثالثة: تطوير البرنامج التدريبي الإلكتروني

أي بناء المحتوى العلمي الذي يقدم المفاهيم والأفكار النظرية والتطبيقية التي يستند عليها كل من المدرب والمتدرب في اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات المستهدفة والتي تحقق أهداف البرنامج التدريبي الإلكتروني.

جدول (٣) معايير مرحلة تطوير البرنامج التدريبي الإلكتروني لتحقيق جودة البرامج التدريبية

مرحلة تطوير البرنامج التدريبي الإلكتروني	
الغرض	تصميم محتوى علمي إلكتروني يصب مباشرة بموضوع التدريب، وإعداد وتجهيز الحقيبة التدريبية الإلكترونية، والأساليب التدريبية الإلكترونية الفعالة المناسبة للموضوع التدريبي
النتائج المتوقعة	محتوى تدريبي إلكتروني يتصف بالمناسبة والحداثة والمنهجية والعلمية يلي الاحتياجات التدريبية
الأطراف المسؤولة	١- إدارة التدريب والتنمية المهنية ٢- متخصصين في تصميم الحقائق التدريبية ٣- المدرب ٤- خبراء تقنية
متطلبات التنفيذ	١- مراجعة نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة ٢- دراسة وتحليل الأهداف التدريبية ٣- مراجعة إستراتيجية التدريب الإلكتروني المعتمدة من جهة الاختصاص ٤- مراجعة المحتوى التدريبي وجميع الأدوات المستخدمة في تقييم البرنامج ٥- مراجعة وتحليل خطة عمل تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني ٦- تحكيم الحقيبة التدريبية من قبل خبراء في المجال ٧- تطبيق تجريبي للحقيبة لتطويرها بناء على نتائج التقييم والتحكيم
الدعم والمساندة	١- الخطة المركزية للتدريب ٢- خطة تصميم برنامج تدريبي إلكتروني ٣- خطة العمل بتوزيع المهام والمسؤوليات على أعضاء فريق تطوير المحتوى
المدة الزمنية	من أسبوعين إلى أربعة أسابيع عمل

<p>١- مدي حداثة المحتوى الإلكتروني وعدم مخالفته للقوانين والسياسات الوطنية</p> <p>٢- مدي الالتزام بمبادئ حقوق الملكية الفكرية وحقوق النشر الإلكتروني</p> <p>٣- مدي وضوح أهداف المحتوى الإلكتروني للبرنامج</p> <p>٤- مدي بناء المحتوى التدريبي النظري بشكل متسلسل منطقي</p> <p>٥- مدي شمول المحتوى التدريبي للمعلومات والمعارف الأساسية والإثرائية</p> <p>٦- مدي تضمين المحتوى العلمي لأليات استخدام المصادر والوسائل ووسائل التقنية المستخدمة</p> <p>٧- مدي مراعاة التوزيع الزمني للأنشطة التدريبية المناسبة للتدريب الإلكتروني</p> <p>٨- مدي حداثة المراجع والمصادر العلمية</p> <p>٩- مدي دقة توزيع الأهداف التدريبية العامة لكل وحدة تدريبية</p> <p>١٠- مدي دقة توزيع الأهداف التفصيلية لكل ورشة</p> <p>١١- مدي كفاءة بناء الأنشطة التدريبية الإلكترونية</p> <p>١٢- مدي كفاءة تصميم وإخراج المحتوى الإلكتروني فنياً</p> <p>١٣- مدي جاذبية ومناسبة المعينات التدريبية الإلكترونية</p> <p>١٤- مدي كفاءة تصميم شرائح عرض البرامج التدريبية</p> <p>١٥- مدي تضمين العرض لصور ومؤثرات بصرية وسمعية مشوقة ومحفزة</p> <p>١٦- مدي جودة الوسائل التعليمية والتدريبية الإلكترونية</p> <p>١٧- مدي عرض المحتوى الإلكتروني بطريقة تسهل التنقل بين أجزائه</p> <p>١٨- مدي توفر خطة زمنية لكل وحدة إلكترونية من المحتوى</p> <p>١٩- مدي توفير تقييم الكتروني مستمر للمتدربين كتغذية راجعة</p> <p>٢٠- مدي توفير نسخ قابلة للتحميل من كامل المحتوى الإلكتروني المستخدم داخل البرامج التدريبية وفق حقوق الملكية الفكرية</p>	<p>آليات ومعايير التقييم</p>
--	------------------------------

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني

أي متابعة التفاعل بين المتدربين والبرنامج التدريبي الإلكتروني بكافة عناصره، وهي تشمل الإجراءات التي تتخذ من ناحية متابعة الجدول الزمني للبرنامج والموضوعات، ومتابعة المدربين والمتدربين، ومتابعة النظم والإجراءات التي تضع البرنامج التدريبي موضع التنفيذ.

جدول (٤) معايير مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني لتحقيق جودة البرامج التدريبية

مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني	
الغرض	اختبار فاعلية البرنامج التدريبي الإلكتروني والغاية التي وجدت من أجلها، من خلال مجموعة من الإجراءات والخطوات المتبعة لترجمة خطة التدريب الإلكتروني بشكل عملي على أرض الواقع، من أجل تحقيق الأهداف الأساسية والغاية التي وجد من أجلها البرنامج.
النتائج المتوقعة	تنفيذ برنامج تدريبي إلكتروني بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة منه، والتأكد من جاهزية لتنفيذ البرنامج التدريبي
الأطراف المسؤولة	١- إدارة التدريب والتنمية المهنية ٢- المدرب ٣- خبراء تقنية
متطلبات التنفيذ	١- مراجعة نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة ٢- مراجعة إستراتيجية التدريب الإلكتروني المعتمدة من جهة الاختصاص ٣- مراجعة المحتوى التدريبي وجميع الأدوات المستخدمة في تنفيذ البرنامج ٤- مراجعة وتحليل خطة عمل تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني ٥- التنسيق مع الجهات مزودة الخدمة الإلكترونية والدعم اللوجستي ٦- التأكد من وجود المدرب ومساعد له للاستعانة به في حالة الاحتياج
الدعم والمساندة	١- إصدار قرار (إداري / وزارى) بتنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني ٢- تحديد المدربين والمساعدين ٣- التأكد من إعداد خطة بديلة لتلافي المفاجآت
المدة الزمنية	حسب خطة تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني
	١- وجود نظام معلومات إلكتروني مخصص للبرنامج التدريبي ٢- توفير البنية التقنية اللازمة لتنفيذ برنامج التدريب الإلكتروني ٣- جاهزية المحتوى التدريبي الإلكتروني ٤- توفر مستلزمات التدريب الإلكتروني وصلاحية الأجهزة والبرامج

<p>٥- ضمان خصوصية المتدربين</p> <p>٦- توفر نظام دخول موحد وآمن</p> <p>٧- توفر أنظمة للتحقق من هوية المستفيد</p> <p>٨- توفر أنظمة إدارة التعلم، والفصول الافتراضية</p> <p>٩- كفاءة الاختبارات الإلكترونية</p> <p>١٠- دعم الأنظمة مختلف أنواع أجهزة الحواسب الآلية</p> <p>١١- توفر تطبيقات على الهواتف المحمولة لأنظمة التدريب الإلكتروني</p> <p>١٢- توفر خاصية البحث عن مختلف أنواع المحتويات الرقمية.</p> <p>١٣- وجود نظام تنبيهات إلكتروني لتنبيه المتدرب على المهام المطلوبة</p> <p>١٤- مدي توفير بوابة إلكترونية تقدم الأدلة الإرشادية والدعم والتدريب بشكل إلكتروني بالأنماط المختلفة للمدرب والمتدرب</p> <p>١٥- مدي توفر دعم فني للمدرب والمتدرب، وكيفية الوصول إليه</p> <p>١٦- مدي توفر تقنية لقياس تفاعل المتدرب مع المدرب</p> <p>١٧- مدي توفر تقنية لقياس تفاعل المتدرب مع أقرانه</p> <p>١٨- مدي تمكين ذوي الإعاقة من التعامل بسهولة مع التدريب الإلكتروني</p> <p>١٩- مدي توفر آلية للتغذية الراجعة للمتدرب عن المهام المنجزة</p> <p>٢٠- مدي ضمان حصول المتدرب والمدرب على المساعدة التعليمية والتقنية</p>	<p>آليات ومعايير التقييم</p>
--	------------------------------

المرحلة الخامسة: تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني

أي عملية دراسة قيمة أو جدوى البرنامج التدريبي الإلكتروني لتحديد مدى تحقيق الأهداف الموضوعية بحيث تكون عوناً على تحديد المشكلات وتشخيص الأوضاع ومعرفة المعوقات بقصد تحسين العملية التدريبية ورفع مستواها.

جدول (٥) معايير مرحلة تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني لتحقيق جودة البرامج التدريبية

مرحلة تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني	
الغرض	اختبار فاعلية وجدوى البرنامج التدريبي الإلكتروني ومدى تحقيقه للأهداف الأساسية للبرنامج، من خلال مجموعة من الإجراءات والخطوات المتبعة لترجمة خطة التدريب الإلكتروني بشكل عملي على أرض الواقع
النتائج المتوقعة	تقييم علمي ومنهجي للبرنامج التدريبي الإلكتروني للتأكد من كفاءة وفعالية المراحل المختلفة للبرنامج والإفادة بتغذية راجعة بغرض التطوير والتحسين
الأطراف المسؤولة	١- إدارة التدريب والتنمية المهنية ٢- خبراء ومتخصصين في التدريب
متطلبات التنفيذ	١- مراجعة استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ٢- مراجعة الأهداف التدريبية ٣- مراجعة خطة تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني ٤- مراجعة خطة تطوير البرنامج التدريبي الإلكتروني ٥- مراجعة وتحليل خطة عمل تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني ٦- نتائج الاختبار القبلي والبعدي ٧- وثيقة المعارف المكتسبة لدى المشاركين في مكان العمل
الدعم والمساندة	١- معايير ومؤشرات تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني ٢- بيان بإجراءات وعناصر التقييم ٣- نماذج واستمارات التقييم
المدة الزمنية	بعد انتهاء البرنامج التدريبي الإلكتروني
	١- دقة ووضوح معايير التقييم ٢- تنوع معايير وأساليب التقييم وتكاملها ٣- دقة اختيار أدوات واستمارات ونماذج التقييم المناسبة ٤- دقة وعدالة تقييم المتدربين ٥- دقة وعدالة تقييم المدرب ٦- دقة وعدالة تقييم المحتوى التدريبي الإلكتروني

<p>٧- دقة وعدالة تقييم معينات وأدوات التدريب الإلكتروني</p> <p>٨- دقة وعدالة تقييم مسؤلي التدريب</p> <p>٩- دقة وعدالة تقييم البيئة التدريبية</p> <p>١٠- عدالة تقييم البنية التقنية للبرنامج</p> <p>١١- الدقة في تقديم تغذية راجعة عن نتائج تقييم المدرب للجهة المعنية</p> <p>١٢- الدقة في تقديم تغذية راجعة للمتدرب عن نتيجة تقييمه</p> <p>١٣- توفر آلية لقياس مستوى رضا المتدرب عن كافة عناصر ومراحل برنامج التدريب الإلكتروني</p> <p>١٤- التأكد من صلاحية وصدق أداة (استبانة تقييم البرنامج)</p> <p>١٥- دقة تحليل استجابات المتدربين عن مستوى رضائهم عن البرنامج</p> <p>١٦- الاستعانة بالأساليب الإحصائية في تحليل نتائج تقييم البرنامج</p> <p>١٧- توفر آلية لقياس مستوى ترشيد في الإنفاق على البرنامج</p> <p>١٨- مدي كفاءة البرنامج التدريبي الإلكتروني في تحسين مهارات المتدربين ومعارفهم واتجاهاتهم</p> <p>١٩- توفر اختبار بعدي للتعرف على مدي التغير الذي طرأ علي المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج</p> <p>٢٠- التواصل مع جهة عمل المتدرب لمتابعة أثر البرنامج التدريبي علي تحسين أداء المتدرب وسلوكه واتجاهاته في العمل</p>	<p>آليات ومعايير التقييم</p>
---	------------------------------

د- المشكلات المتوقعة عند تطبيق الإطار المقترح وكيفية علاجها:

فيما يلي بعض المشكلات المتوقعة حدوثها مع تقديم بعض الحلول لتقليل أثر تلك المشكلات أو تلافيها قدر الإمكان:

جدول (5) المشكلات المتوقعة عند تطبيق الإطار المقترح وكيفية علاجها

آليات العلاج	المشكلات المتوقعة
التواصل المبكر مع الإدارات/الجهات لتوفير البيانات المطلوبة محدثة	عدم تحديث قواعد بيانات للموظفين
نشر التوعية لموظفي وزارة التربية والتعليم بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	عدم إدراك الموظفين بأهمية تحديد احتياجاتهم التدريبية
الالتزام بخطة العمل	ضيق الوقت المخصص لإعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني
التنسيق المتواصل مع الأطراف المعنية	عدم توفر الموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج
- التواصل مع المستهدفين لمعرفة المستوى الحالي لهم - تطبيق اختبار قياس قبلي لمستوي المستهدفين	عدم توفر بيانات عن المستوى الحالي للمستهدفين
- توفير المراجع اللازمة باللغات الأخرى وترجمتها - الاشتراك في دوريات ومجلات علمية محكمة	ندرة المراجع العلمية الخاصة بالموضوع باللغة العربية
تدقيق وتحديث المحتوى بشكل دوري	عدم الالتزام بمعايير تصميم المحتوى التدريبي
مراجعة العمل بشكل دوري	عدم محاكاة الأهداف العامة للبرنامج، والأهداف الخاصة للورشة التدريبية
- التأكد من توفر مستلزمات التدريب قبل البدء بالتنفيذ بوقت كافٍ - توفير البدائل مثل محول الكهرباء الاحتياطي، جهاز عرض متنقل - التنسيق من الجهات مزودة الخدمة والدعم اللوجستي...	عدم فاعلية مستلزمات التدريب الإلكتروني (عطل في الأجهزة، انقطاع الكهرباء، ضعف شبكة الإنترنت...)
وجود مدرب بديل / مساعد	غياب المدرب لأسباب طارئة

توقيع اتفاقيات ملزمة للشركاء	عدم تعاون الشركة المزودة بخدمة التدريب الإلكتروني
<ul style="list-style-type: none"> - توعية المشاركين بأهمية البيانات التي يتم جمعها. - تدريب المدربين على الطرق الصحيحة في جمع البيانات - تصميم اداة تتوافق مع أهداف المرحلة (صلاحية الأداة) 	ارتفاع نسبة الخطأ في جمع البيانات
استخدام البرامج الإحصائية الدقيقة	ارتفاع نسبة الخطأ في تحليل البيانات
توضيح إجراءات التقييم وربطها بتقييم أداء المتدرب	عدم مصداقية المشاركين في التقييم

هـ- استبيان لقياس تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني
(Check List):

فيما يلي قائمة بعناصر تقييم تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني لتكون بمثابة مرشداً للقائمين على التدريب، يرجى إتباع موجهاً تعبئة الاستبانة التالية:

١. تتكون الاستبانة من خمسة جداول تمثل مراحل العملية التدريبية

٢. جميع البنود يجب تعبئتها

٣. يوجد جدول للملاحظات في نهاية كل جدول

٤. يتم تجميع درجات التقييم بواسطة مسئول جودة البرامج التدريبية

مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية Analysis			
متوفر بدرجة قليلة (١ درجة)	متوفر بدرجة متوسطة (٢ درجة)	متوفر بدرجة كبيرة (٣ درجات)	عناصر التقييم
			١. دقة البيانات الشخصية الخاصة بالموظف
			٢.مراجعة البيانات بالمهام الفعلية للموظف
			٣.توفر نتائج تقييم الأداء السنوية للموظف
			٤.القيام بالتحليل الوظيفي(كمي/نوعي) لمستوي الأداء الحالي للموظف
			٥.تحديد مواطن الضعف في أداء الموظف من الرئيس المباشر

			٦.تنوع أدوات حصر الاحتياجات التدريبية
			٧.مراجعة تخطيط المسار المهني للموظف
			٨.تحديد فجوة الأداء التي قد يغطيها البرنامج
			٩.وضوح الغرض من البرنامج للمستهدفين
			١٠. تحديد العائد المتوقع من التدريب علي الأداء
<p style="text-align: center;">..... % = _____ ٣٠</p>			التقييم
ملاحظات:			
مرحلة تصميم البرنامج التدريبي الالكتروني Design			
متوفر بدرجة قليلة (١ درجة)	متوفر بدرجة متوسطة (٢ درجة)	متوفر بدرجة كبيرة (٣ درجات)	عناصر التقييم
			١.وضوح صياغة الأهداف التدريبية المراد تحقيقها
			٢.مناسبة عنوان البرنامج التدريبي
			٣.استخدام استراتيجيات التدريب المناسبة
			٤.تحديد الخطة الزمنية الكلية للبرنامج
			٥.تحديد الخطة الزمنية التفصيلية لكل الأنشطة
			٦.تقدير الموازنة والتكاليف والموارد اللازمة للبرنامج
			٧.تحديد المتطلبات المادية لتنفيذ البرنامج
			٨.تحديد المتطلبات البشرية لتنفيذ البرنامج
			٩.تحديد المتطلبات التقنية لتنفيذ البرنامج
			١٠.كفاءة الجوانب الإجرائية لتنفيذ التدريب
			١١.تحديد شكل التدريب (متزامن-لا متزامن)
			١٢.تحديد أنشطة ومهام التدريب الالكتروني
			١٣.اختيار الأدوات المناسبة للتدريب
			١٤.معايير لتقييم أساليب تنفيذ البرنامج التدريبي
			١٥.معايير لتقييم تحقيق أهداف البرنامج
<p style="text-align: center;">..... % = _____ ٤٥</p>			التقييم
ملاحظات:			

مرحلة تطوير البرنامج التدريبي الإلكتروني Develop			
متوفر بدرجة قليلة (1 درجة)	متوفر بدرجة متوسطة (2 درجة)	متوفر بدرجة كبيرة (3 درجات)	عناصر التقييم
			١. حداثة المحتوى الإلكتروني وعدم مخالفته للقوانين والسياسات الوطنية
			٢. الالتزام بمبادئ حقوق الملكية الفكرية وحقوق النشر الإلكتروني
			٣. وضع الأهداف التفصيلية لكل مراحل البرنامج
			٤. تسلسل المحتوى التدريبي النظري بشكل منطقي
			٥. شمول المحتوى التدريبي للمعلومات والمعارف الأساسية والإثرائية
			٦. تضمين المحتوى العلمي لآليات استخدام المصادر والوسائل ووسائل التقنية المستخدمة
			٧. مراعاة التوزيع الزمني للأنشطة التدريبية المناسبة للتدريب الإلكتروني
			٨. حداثة المراجع والمصادر العلمية
			٩. توزيع الأهداف التدريبية العامة لكل وحدة
			١٠. دقة توزيع الأهداف التفصيلية لكل ورشة
			١١. كفاءة بناء الأنشطة التدريبية الإلكترونية
			١٢. كفاءة تصميم وإخراج المحتوى فنياً
			١٣. جاذبية ومناسبة المعينات التدريبية
			١٤. كفاءة تصميم شرائح عرض البرامج التدريبية
			١٥. تضمين العرض لصور ومؤثرات بصرية وسمعية مشوقة ومحفزة
			١٦. جودة الوسائل التعليمية والتدريبية
			١٧. عرض المحتوى الإلكتروني بطريقة تسهل التنقل بين أجزائه
			١٨. توفر خطة زمنية لكل وحدة من المحتوى
			١٩. توفير تقييم الكتروني مستمر للمتدربين كتغذية راجعة
			٢٠. توفير نسخ قابلة للتحميل بكامل المحتوى

$\% \dots = \frac{\dots}{60}$			التقييم
ملاحظات:			
مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني Implement			
متوفر بدرجة قليلة (١ درجة)	متوفر بدرجة متوسطة (٢ درجة)	متوفر بدرجة كبيرة (٣ درجات)	عناصر التقييم
			١. وجود نظام معلومات الكتروني مخصص للبرنامج التدريبي
			٢. توفير البنية التقنية اللازمة لتنفيذ برنامج التدريب الإلكتروني
			٣. جاهزية المحتوى العلمي للبرنامج
			٤. توفر مستلزمات التدريب الإلكتروني
			٥. ضمان خصوصية المتدربين
			٦. توفر أنظمة التعلم والفصول الافتراضية
			٧. كفاءة وتنوع الاختبارات الإلكترونية
			٨. دعم الأنظمة مختلف أنواع أجهزة الحواسيب الآلية
			٩. توفر تطبيقات على الهواتف المحمولة لأنظمة التدريب الإلكتروني
			١٠. توفر خاصية البحث عن المحتويات الرقمية
			١١. نظام تنبيهات إلكتروني للتنبيه على المهام المطلوبة
			١٢. توفير بوابة إلكترونية للدعم
			١٣. توفر دعم فني للمدرب والمتدرب
			١٤. تمكين ذوي الإعاقة من التعامل بسهولة
			١٦. ضمان الحصول على المساعدة التعليمية والتقنية
$\% \dots = \frac{\dots}{45}$			التقييم
ملاحظات:			
مرحلة تقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني Evaluate			
متوفر بدرجة	متوفر بدرجة	متوفر بدرجة كبيرة	عناصر التقييم

قليلة (درجة ١)	متوسطة (درجة ٢)	(٣ درجات)	
			١. وضوح معايير التقييم
			٢. تنوع معايير وأساليب التقييم وتكاملها
			٣. اختيار أدوات ونماذج التقييم المناسبة
			٤. كفاية معايير تقييم المتدربين
			٥. كفاية معايير تقييم المدرب
			٦. تقييم جودة المحتوى التدريبي
			٧. كفاية معايير تقييم مسئولي التدريب
			٨. تقييم كفاءة معينات وأدوات التدريب
			٩. وضوح معايير تقييم البيئة التدريبية
			١٠. تقديم تغذية راجعة للمتدرب عن تقييمه
			١١. تحليل استجابات المتدربين عن مستوى الرضا عن البرنامج
			١٢. الاستعانة بالأساليب الإحصائية في تحليل نتائج تقييم البرنامج
			١٣. توفر آلية لقياس مستوى الترشيد في الإنفاق على البرنامج
			١٤. توفر اختبار بعدي للتعرف على التغيير الذي طرأ على المتدرب مقارنة بالاختبار القبلي
			١٥. التواصل مع جهة عمل المتدرب لمتابعة أثر البرنامج التدريبي على أداء المتدرب وسلوكه واتجاهاته في العمل
			التقييم
	 % = _____ ٤٥	
			ملاحظات:

عاشراً: التوصيات

في ضوء العرض النظري والتطبيقي للإطار المقترح يمكن تقديم مجموعة من التوصيات لضمان جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك كما يلي:

1. ضرورة مراجعة الدليل الاسترشادي لنظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية، وكذلك نظام التدريب والتنمية المهنية بالوزارة لتعديلهما بما يتوافق مع التوجه بالتدريب الإلكتروني سعياً لتحقيق أعلى مستويات جودة البرامج التدريبية.
2. ضرورة عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل للتوعية بأهمية التدريب الإلكتروني والمستجدات المتعلقة به ودوره في تحقيق جودة البرامج التدريبية.
3. ضرورة التوجه بمدخل التدريب الإلكتروني الموجه بالأداء في مرحلة تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الوزارة.
4. ضرورة تزويد مركز التدريب بالوزارة بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية، مع تحديث المحتويات التعليمية باستمرار دعماً للتدريب الإلكتروني.
5. ضرورة دراسة وتحليل استمارات نتائج تقييم المتدربين للبرنامج التدريبي الإلكتروني لتكون بمثابة تغذية مرتدة للتعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية البرنامج في تحقيق أهدافه والعمل على علاجها.
6. ضرورة وضع منهجية واضحة لقياس أثر التدريب الإلكتروني تأخذ في الاعتبار جميع عناصر ومعايير التقييم.
7. المراجعة المستمرة لمعايير تقييم المراحل المختلفة للتدريب لتحقيق جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة،
8. إجراء دراسات ميدانية لتحديد أثر التدريب الإلكتروني مقارنة بأثر طرق التدريب التقليدية لتحديد العائد من التوجه بالتدريب الإلكتروني.

المراجع:

- (^١) الحمادي، حسين بن إبراهيم (٢٠٢٠): كلمة معالي وزير التربية والتعليم الإماراتي، دبي، صحيفة الإمارات اليوم، العدد الصادر في ١٥ مارس ٢٠٢٠.
- (^٢) سوبجاي، كمال الدين، معتز، خالد (٢٠٢٠): أثر مخرجات البرامج التدريبية علي تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية، مجلة جامعة العين، الإمارات العربية المتحدة، مجلد ٤، العدد ١.
- (^٣) الجديع، شريفي، عبد الرحمن بن جديع، هشام بن مصطفى محمد الطيب (٢٠١٩): برنامج تدريبي مقترح لإعداد المعلمين أثناء الخدمة تقنياً وفق معايير الجمعية الدولية للتقنية في التعليم، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، عملن، الأردن، مجلد ٨، العدد ٩.
- (^٤) العطار، والحولي، ناهض حسن، عليان عبد الله، محمد سليمان، وفاطمة محمد، (٢٠١٣) " معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٣، علي الرابط التالي:
<http://hdl.handle.net/20.500.12358/16727>
- (^٥) Saadi, H., Mirzayi, Kh., & Movahedi, R (2013). "The obstacles On the development of web-based training in the Agricultural higher education: faculty members' Perspective". International journal of language learning and Applied linguistics world, 4(1), 268–289.
- (^٦) Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, S. M. (2012). A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning. **Educational Technology & Society**, 15 (1), 313–325.
- (^٧) Regino, R (2009). Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California (Doctoral dissertation Capella University).
- (^٨) Goktas, Y., Yildirim, S., & Yildirim, Z. (2009). Main Barriers and Possible Enablers of ICTs Integration into Pre-service Teacher.
- (^٩) Bishop, C. (2008). Profiles of potentially successful online learners in a teacher credential program. (Doctoral dissertation University of California).
- (^{١٠}) Lori K. Long, Cathy Z. DuBois, Robert H. Faley, (2008) "**Online training: the value of capturing trainee reactions**", Journal of Workplace Learning, Vol. 20 Iss: 1, pp.21 – 37. Link.

(^{xi}) Leighann, F. (2007): Internet use in teacher preparation program: The relationship between pedagogy and practice in the Pennsylvania State System of Higher Education. (Doctoral dissertation University of Duquesne).

(^{xii}) آليات تطوير التدريب الشرطي في ظل المتغيرات المعاصرة، إصدارات مركز بحوث الشرطة، القاهرة، أكاديمية الشرطة، الإصدار ٤٢، ٢٠١٣، ص ١٢٩.

(^{xiii}) Pantazis, C. (2002): Maximizing E-learning to train the 21st, century workforce. Public Personnel Management, 31(1), 21-26.

(^{xiv}) Nisar, T. M. (2002). Organizational determinants of E-learning, Industrial and Commercial Training, 34(7),256-262.

(^{xv}) Amara, Naoual & Atia, Larbi (2016): E-Training and ITS role in human resources development, Global Journal of Human Resource Management, Vol. 4, No. 1, pp. 1-12 (www.eajournals.org).

(^{xvi}) عبد الرازق، السعيد السعيد (٢٠١٢): مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، العدد ٨، متاح علي الرابط التالي:

[http://emag.mans.edu.egindex.php?page=\(news&task=show&id=224](http://emag.mans.edu.egindex.php?page=(news&task=show&id=224)

(^{xvii}) حسن، شوقي محمد (٢٠٠٩): التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد ٤، متاح علي الرابط التالي:

<http://emag.mans.edu.egindex.php?sessionID=13&page=news&task=show&id=140>

(^{xviii}) يمانى، هناء عبد الرحيم (٢٠٠٦): التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، للفترة من ١-٣/٥/٢٠٠٦.

(^{xix}) Huang, A. H. (1997, September), "Online Training: A new form of computer – based training", Journal of Educations for Business, 73(1).

(^{xx}) زين، محمد محمود (٢٠١٢): التدريب في البيئة الافتراضية، شبكة خبراء المناهج وطرق التدريس، متاح علي الرابط التالي:

. <http://www.almnahg.com/articles.php>

(^{xxi}) المطيري، حمد بن محيا (٢٠١٢): متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير في تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

(^{xxii}) المرجع السابق، ص ص ١٣٠-١٣١.

(^{xxiii}) Fortune Magazine (2000, November), E-Training: Leading strategies for executive education and corporate training. Special section: S1-S42. Document originally retrieved at:

. <http://www.fortunelearning.comp/pdf/elearning.pdf>

(^{xxiv}) المطيري، حمد بن محيا (٢٠١٢): متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين، مرجع سابق، ص ٣١-٣٢.

(^{xxv}) Dietinger and Maurer (2005), "How modern WWW Systems Support Teaching and Learning"; Proceedings of International Conference on computers in Educational 1997 (Ed. Z. Halim, T. Ottmann, Z. Razak), Kuching, Sarawak Malaysia, December 2-6, p. 37.

(^{xxvi}) Anderson, T. (2002, January), Is E-learning right for your organization? Learning Circuits, American Society for Training & Development. Retrieved January 24, 2002. From:

<http://www.learningcircuits.org/2002/jan2002/anderson.html>

(^{xxvii}) الزنيقي، حنان سليمان (٢٠١٢): التدريب الإلكتروني، مرجع سابق، ص ص ٢٧-٢٨.

(^{xxviii}) المسعودي، حيدر علي (٢٠١٠): إدارة تكاليف الجودة استراتيجيا. اليازوري، عمان، ص ٤١.

(xxix) العثماني، شهاب أحمد (٢٠٠٤): نموذج مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في نظام التعليم العام الحكومي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ٥.

(xxx) توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٦): الأصول والمبادئ العلمية، الجزء الأول من موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية بميك، ص ١١٧ وما بعدها.

(xxxï) إبراهيم، فاضل خليل (٢٠٠٩): "التقويم الذاتي لبرنامج إعداد المعلم في كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل من منظور أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة"، المؤتمر العلمي الثاني كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الخاصة "دور المعلم في عصر التدفق المعرفي"، ص ٦٢.

(xxxii) مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٤): "تقييم التدريب... كيف"، الشارقة، الإمارات، مجلة الفكر الشرطي، المجلد الثالث عشر، العدد الثاني، ص ١٤.