

تقويم جودة الممارسات التدريبية الالكترونية بإمارة الرياض

من وجهة نظر الموظفين المتدربين

إعداد

محمد بن رجاء الدغيلي

ماجستير وسائل وتكنولوجيا التعليم
كلية الشرق العربي للدراسات العليا
المملكة العربية السعودية

أ.د/ أيمن فوزي خطاب مذكور

أستاذ تكنولوجيا التعليم
كلية الشرق العربي للدراسات العليا
المملكة العربية السعودية



مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي

المجلد الخامس - العدد الخامس عشر - مايو ٢٠٢٤

ISSN-Print: 2785-9754 ISSN-Online: 2785-9762

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<https://jetdl.journals.ekb.eg/>

مستخلص الدراسة

هدف البحث الحالي إلى التعرف على أهم معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد طبق الاستبانة على عينة بلغ عددها (٨٠) موظفاً من الموظفين في بعض المؤسسات بإمارة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وقد خلص البحث إلى عدد من النتائج أبرزها: أن هناك اتفاق بين أفراد البحث على معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظرهم؛ كما أن هناك اتفاق بين أفراد البحث على نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؛ وأن هناك اتفاق بين أفراد البحث على نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؛ وكانت أبرز مقترحات عينة البحث للتغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض (العمل توفير الدورات التدريبية لجميع الموظفين للتدريب على الممارسات الإلكترونية، وإعطاء حرية للموظفين فرص للتطبيق أثناء وبعد الدورات التدريبية، اختيار المدربين بدقه عاليه عند تنفيذ الدورات التدريبية، الترويج الجيد للدورات التدريبية بإمارة الرياض والتطبيق الصحيح، زيادة الفرص للتدريب وإعطاء المحفزات واعتمادها لدى التقييم في تحفيز الموظف بالترقيه والعمل على سرعة التواصل بين الادارات والاماره للعمل على سرعة تطوير سياسه العمل بما يتوافق مع الاجهزه الحديثه لتطوير سرعة التواصل، تطوير ادارة التدريب بحيث يتم تطوير محتوى الدورات والمدربين وتنوع الدورات الداخليه في الاماره)؛ ومن أهم توصيات البحث: توفير التدريب والدعم اللازم للمدربين والموظفين المسؤولين عن تقديم الممارسات التدريبية الإلكترونية، لضمان جودة وفعالية هذه الممارسات، تعزيز التفاعل والمشاركة وذلك من خلال تعزيز التفاعل والمشاركة من خلال إدماج أدوات التواصل والتفاعل مثل منتديات النقاش والدرشة الحية في بيئة التعلم الإلكترونية، وتقديم

ردود فعل فورية وتحسين تجربة المتدربين من خلال تقديم ردود فعل فورية على أدائهم وتقديمهم في الدورات التدريبية الإلكترونية.
الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية؛ إمارة الرياض، المتدربين.

Abstract

The current study aimed to identify the most important criteria for evaluating the quality of electronic training practices in Riyadh from the perspective of the trained employees. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, and the questionnaire was used as a tool for the study. The questionnaire was applied to a sample of (80) employees from some institutions in Riyadh, Saudi Arabia. The study concluded a number of results, the most prominent of which are: There is agreement among the study members on the criteria for evaluating the quality of electronic training practices from their point of view; There is also agreement among the study members on the strengths and weaknesses in the current electronic training practices in Riyadh; There is agreement among the study members on the strengths and weaknesses in the current electronic training practices in Riyadh; The most prominent proposals of the study sample to overcome the obstacles facing electronic training practices in Riyadh (working to provide training courses for all employees to train on electronic practices, giving employees opportunities to apply during and after training courses, carefully selecting trainers when implementing training courses, taking the trainee's opinion in the proposed training topics and training time and specialization, and establishing various training programs that serve Riyadh region and government sectors and the private sector, establishing a center for holding training courses for a financial equivalent deposited in the revenues of Riyadh in cooperation with certified trainers for training programs and allowing registration for employees whether public or private sector or students, good promotion of training courses in

= ٢٢٦ =

Riyadh and correct application, increasing training opportunities and giving incentives and accrediting them in the evaluation to motivate the employee to promote and work on the speed of communication between departments and to work on the speed of developing work policy in line with modern devices to develop the speed of communication, developing the training management so that the content of the courses and trainers and diversity of internal courses are developed); One of the most important recommendations of the study: Providing the necessary training and support for trainers and employees responsible for providing electronic training practices, to ensure the quality and effectiveness of these practices, enhancing interaction and participation by enhancing interaction and participation by integrating communication and interaction tools such as discussion forums and live chat in the electronic learning environment, and providing electronic training content that serves the administrative work, and providing immediate feedback and improving the experience of trainees by providing immediate feedback on their performance and progress in electronic training courses.

Keywords: Electronic training, evaluation of the quality of electronic training practices; Riyadh, trainees.

مقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بتوظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في مختلف المجالات، بما في ذلك مجال التدريب. ونتيجة لذلك، ازدادت شعبية البرامج التدريبية الإلكترونية بشكل كبير، وشهد التدريب الإلكتروني نموًا ملحوظًا خلال العقد الماضي، وأصبح أداة أساسية لتنمية مهارات وكفاءات الموظفين.

يُعدّ التدريب الإلكتروني أحد أهم أدوات التطوير المهني في العصر الحالي، حيث يُتيح للموظفين فرصة التعلم واكتساب المهارات الجديدة دون الحاجة إلى مغادرة مكان عملهم، وقد شهد التدريب الإلكتروني انتشارًا واسعًا في مختلف أنحاء العالم، بما في ذلك إمارة الرياض، حيث

تُقدم العديد من الجهات الحكومية والخاصة برامج تدريبية إلكترونية لموظفيها (Al-Hussain, 2018).

تُعرف البرامج التدريبية الإلكترونية بأنها برامج تعليمية تقدم عبر الإنترنت باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات. وتتميز هذه البرامج بمزايا عديدة، مثل المرونة، والوصولية، والتكلفة المنخفضة، وعلى الرغم من مزاياها العديدة، إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجه البرامج التدريبية الإلكترونية، مثل قلة التفاعل بين المتدربين والمدربين، وصعوبة تقييم جودة هذه البرامج (Harbi, 2020).

كما تعتبر جودة التدريب الإلكتروني عنصراً أساسياً لضمان فعالية البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها، وعلى الرغم من أهمية وفوائد التدريب الإلكتروني، إلا أنه من الضروري تقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية للتأكد من تحقيقها للأهداف المرجوة، وهناك عدد من المعايير التي يمكن استخدامها لتقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية، مثل: **المحتوى**: يجب أن يكون المحتوى دقيقاً وحديثاً وذو صلة باحتياجات المتدربين، **والتصميم**: يجب أن يكون تصميم البرنامج سهل الاستخدام وجذاباً للمتدربين، **والتفاعل**: يجب أن يتضمن البرنامج أنشطة تفاعلية تُشجع المتدربين على المشاركة، **والتقييم**: يجب أن يتم تقييم تعلم المتدربين بشكل فعال (Al-Shehri, 2020).

على الرغم من أهمية جودة التدريب الإلكتروني، إلا أن عدد الدراسات التي تناولت تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في المملكة العربية السعودية مازال محدوداً، خاصة في إمارة الرياض، وقد يرجع ذلك إلى قلة الوعي بأهمية جودة التدريب الإلكتروني: لا تزال بعض الجهات المسؤولة عن التدريب تركز على كمية البرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة على حساب جودتها؛ ونقص الأدوات والتقنيات لتقييم جودة التدريب الإلكتروني: تواجه بعض الجهات صعوبة في تقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية بسبب نقص الأدوات والتقنيات اللازمة؛ والتركيز على الجانب التقني على حساب الجانب التربوي: قد

تركز بعض البرامج التدريبية الإلكترونية على الجانب التقني أكثر من الجانب التربوي، مما يؤثر على فعاليتها (Al-Sulaiman, 2021).

وتُعدّ وجهة نظر الموظفين المتدربين حول جودة البرامج التدريبية الإلكترونية من أهم العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقويم هذه البرامج، ويهدف هذا البحث إلى تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين (Al-Qahtani & Al-Ahmadi, 2021).

ويأتي هذا البحث لتسد هذا الفراغ من خلال تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين، وذلك لمعرفة مدى توافقها مع المعايير الدولية، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتقديم مقترحات لتحسينها. وتواجه إمارة الرياض تحديات في تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية، خاصة من وجهة نظر الموظفين المتدربين. ينعكس ذلك على قلة البيانات حول فعالية هذه البرامج التدريبية وأثرها على مهارات الموظفين وأدائهم.

ويُعد عدم توفر أداة موحدة لتقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين مشكلة رئيسية، حيث تعتمد الجهات المسؤولة عن التدريب على أدوات مختلفة لتقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية، مما يصعب مقارنة النتائج وتحليلها بشكل موحد، ولا تأخذ بعض الأدوات المستخدمة في الاعتبار وجهة نظر الموظفين المتدربين، مما قد يؤدي إلى برامج لا تلبي احتياجاتهم، كما لا تتوفر أداة شاملة لتقييم جميع جوانب جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية، مثل المحتوى والتصميم والتقييم والمتابعة (Al-Alwani, 2014; Al-Juda, 2017).

وبناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد في قلة البيانات حول فعالية البرامج التدريبية الإلكترونية وأثرها على مهارات الموظفين وأدائهم، وصعوبة تحسين جودة البرامج

التدريبية الإلكترونية بشكل مستمر، و عدم رضا الموظفين المتدربين عن البرامج التدريبية، عدم تحقيق أهداف التدريب بشكل كامل.

مشكلة البحث

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس الآتي: كيف يمكن تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين؟

أسئلة البحث:

يتفرع عن السؤال الرئيسي للبحث مجموعة من الأسئلة الفرعية سعت البحث للإجابة عليها، والتي تتمثل في الآتي:

١. ما هي معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض؟

٢. ما نقاط القوة في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؟

٣. ما المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؟

٤. ما مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟

فروض البحث:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض حسب خصائصهم الديموغرافية.

٢. توجد علاقة ارتباطية بين جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية ورضا الموظفين المتدربين.

أهداف البحث:

سعى البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في الآتي:

١. تقييم معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض.
٢. تحديد نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.
٣. تقديم مقترحات لتحسين جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

- قد يساهم البحث في سد الفجوة في المعرفة حول جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض.
- قد يقدم البحث فهماً أفضل لوجهة نظر الموظفين المتدربين حول جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية.
- قد يساعد البحث في تطوير معايير لتقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية.
- قد يساهم البحث في تطوير نظرية حول جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- قد يساعد البحث في تحسين جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض.
- قد يساعد البحث في تلبية احتياجات الموظفين المتدربين بشكل أفضل.
- قد يساعد البحث في زيادة فعالية البرامج التدريبية الإلكترونية.
- قد يساعد البحث في تحقيق أهداف التدريب بشكل أفضل.
- قد يساهم البحث في تطوير الموارد البشرية في إمارة الرياض.
- قد يساعد البحث في زيادة الإنتاجية والكفاءة في إمارة الرياض.

حدود البحث

التزم البحث الحالي بالحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين.
- **الحدود المكانية:** المملكة العربية السعودية – مدينة الرياض.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٥ هـ الموافق ٢٠٢٤ م.
- **الحدود البشرية:** موظفي الهيئات المختلفة بإمارة الرياض الذين تم التحاقهم بدورات تدريبية في مجال عملهم باستخدام التدريب الإلكتروني.

مصطلحات البحث

التقويم: هو عملية جمع وتحليل البيانات لتقييم جودة شيء ما (Hadoussa, 2020). ويعرف الباحثان التقويم إجرائياً في البحث الحالي بأنه "تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين بإمارة الرياض، والذي يشمل تقييم جميع جوانب البرامج التدريبية، مثل المحتوى والتصميم والتقييم والمتابعة".

الجودة: هي مجموعة من الخصائص التي تجعل شيئاً ما يلبي احتياجات و توقعات مستخدميه (Singh, et al., 2023).

ويعرف الباحثان الجودة إجرائياً في البحث الحالي بأنها "مدى فعالية البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها من وجهة نظر الموظفين المتدربين بإمارة الرياض".

الممارسات التدريبية الإلكترونية: هي الأنشطة التعليمية التي يتم تقديمها عبر الإنترنت (AI) (Suliman, et al., 2023).

ويعرف الباحثان الممارسات التدريبية الإلكترونية إجرائياً في البحث الحالي بأنها " الطرق التي يتم بها تصميم وتقديم وتقييم البرامج التدريبية الإلكترونية والتي تشمل البرامج التدريبية الإلكترونية، والدورات التعليمية الإلكترونية، والمواد التعليمية الإلكترونية".

الموظفون المتدربون:

يعرف الباحثان الموظفون المتدربون إجرائياً في البحث الحالي بأنهم: "الأشخاص الذين سيُطلب منهم تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية.

الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: 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" (شمس الدين والمجاهد، ٢٠٢٣).

مفهوم التدريب الإلكتروني

يعرف 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، الدردشة، مجموعات النقاش (الحربي وسليم، ٢٠٢٣، ١٢٨).

ويعرف أيضاً بأنه نظام تدريب ناشط **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 مدرب، والمتدرب في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل. ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، المدرب والمتدربين، وإدارة العملية التدريبية) بأسرع وقت وأقل تكلفة (ندا، ٢٠٢٣، ٣٣).

مبررات وفوائد التوجه للتدريب الإلكتروني

يُساهم التدريب الإلكتروني بشكل فعّال في تنمية مهارات ومعرفة العاملين، ودعم التقدم في مسارهم الوظيفي، كما يُتيح تحقيق العديد من الأهداف المهمة، تشمل (أحمد والنجار، ٢٠٢٣؛ قيسي والغامدى، ٢٠٢٣؛ نصره وبوطرقة، ٢٠٢٣).

- تحديد الاحتياجات التدريبية بسهولة: يُسهل التدريب الإلكتروني عملية تحديد احتياجات التدريبية للعاملين، من خلال تحليل بيانات الأداء وتقييم المهارات، مما يُساعد على تطوير برامج تدريبية مُخصصة تلبي احتياجاتهم بشكل فعّال.
- توفير التدريب والدعم للجميع: يُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية توفير التدريب والدعم لجميع العاملين في أي وقت ومن أي مكان، دون التقيد بجدول زمني محدد أو مكان معين، مما يُساعد على ضمان حصول الجميع على المعرفة والمهارات اللازمة.
- تفاعل شخصي بين المدرب والمتدرب: يُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية تفاعل شخصي بين المدرب والمتدرب من خلال أدوات التواصل المتاحة، مثل رسائل البريد الإلكتروني، ومُنديات المناقشة، ومؤتمرات الفيديو، مما يُساعد على تحسين فهم المتدربين للمحتوى التدريبي وتلقي الدعم اللازم.
- التقييم المستمر لأهداف التدريب: يُمكن من خلال التدريب الإلكتروني تقييم أهداف التدريب بشكل مستمر باستخدام التقنيات الرقمية، مثل اختبارات المعرفة، ومُمارسات المهارات، ومُحاكاة المواقف الواقعية، مما يُساعد على ضمان فعالية البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه.
- إنشاء سجل فعال للتدريب: يُساعد التدريب الإلكتروني على إنشاء سجل تدريبي مُفصل يُمكن من خلاله متابعة تقدم كل مشارك في البرنامج، وتقييم أدائه بشكل دوري، وتحديد احتياجاته التدريبية المستقبلية.

وتأسيساً على ما سبق فإن التوجه للتدريب الإلكتروني يُعدّ خياراً مُهماً لضمان حصول العاملين على المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، وتحسين أدائهم، ودعم مساهمهم الوظيفي. وتُتيح فوائد التدريب الإلكتروني المتعددة، مثل سهولة تحديد الاحتياجات التدريبية، وتوفير التدريب والدعم للجميع، والتفاعل الشخصي بين المدرب والمتدرب، والتقييم المستمر لأهداف التدريب، وإنشاء سجل تدريبي فعال، مبررات قوية لجعله خياراً مُفضلاً في مجال التدريب والتطوير.

أنواع التدريب الإلكتروني:

يُصنف التدريب الإلكتروني إلى نوعين رئيسيين هما: التدريب الإلكتروني المتزامن والتدريب الإلكتروني غير المتزامن. ولكل نوع من هذين النوعين خصائص ومميزات تختلف عن الآخر (العتيبي ونافع، ٢٠٢٣؛ الجهني والعتوي، ٢٠٢٢):

- التدريب الإلكتروني المتزامن: والذي يُعرف أيضاً باسم التدريب الإلكتروني المباشر. ويُشير إلى نوع من التدريب الإلكتروني يتم فيه تفاعل المدرب والمتدربين في الوقت الفعلي، من خلال استخدام أدوات مثل مؤتمرات الفيديو، والدرشة النصية، واللوحات البيضاء التفاعلية (العابدي، ٢٠٢٢، ٧٠١).
- التدريب الإلكتروني غير المتزامن: والذي يُعرف أيضاً باسم التدريب الإلكتروني غير المباشر، ويُشير إلى نوع من التدريب الإلكتروني لا يتطلب تفاعلاً مباشراً بين المدرب والمتدربين في نفس الوقت، ويُمكن للمتدرب الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت ومن أي مكان، مما يُتيح له التعلم بالسرعة التي تناسب احتياجاته (الشرفات، ٢٠٢٢، ٣٦).

المحور الثاني: تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية

تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية

يُعدّ تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية ضروريًا لضمان فعالية هذه البرامج وتحقيق أهدافها التعليمية. ولتنفيذ هذا التقييم بشكل صحيح، يجب تحديد معايير سلوكية وغير سلوكية تُستخدم كمؤشرات لقياس مدى سير البرنامج باتجاه تحقيق أهدافه، وعليه تُلزم مؤسسات التدريب باتباع معايير محددة لضمان جودة برامجها التدريبية الإلكترونية، وتُلخص هذه المعايير في النقاط التالية (العبيدي وآخرون، ٢٠٢٣؛ الزهراني، ٢٠٢٢؛ فاروق وآخرون، ٢٠٢٢)

- ١- اكتساب المتدربين المعارف والمهارات: يجب أن تُساهم برامج التدريب الإلكترونية في اكتساب المتدربين مدى واسعًا من المعارف والمهارات التي تُؤهلهم علميًا ومهنيًا للعمل في مجالهم. ويتطلب ذلك تصميم محتوى تدريبي غني وفعال، وتوظيف تقنيات تعليمية حديثة، وتوفير فرص كافية للتفاعل والممارسة.
- ٢- وجود أنظمة تقييم فعّالة: يجب أن تُطبق المؤسسات التدريبية نظامًا لتقييم قدرات المتدربين قبل البدء بالبرنامج، ونظامًا آخر لتقييم وتطوير البرامج التدريبية بشكل دوري. ويُساعد ذلك على ضمان ملاءمة البرامج لاحتياجات المتدربين، وتحسينها بشكل مستمر.
- ٣- مراعاة التنوع الثقافي: يجب أن تُصمّم برامج التدريبية الإلكترونية بحيث تُراعي التنوع في المتدربين وفي خلفياتهم الثقافية. ويتطلب ذلك استخدام لغة واضحة ومباشرة، وتجنب الإشارات الثقافية التي قد لا يفهمها جميع المتدربين، وتوفير محتوى تدريبي يُناسب مختلف الثقافات.
- ٤- ممارسة المهارات والمعارف بشكل عملي: يجب أن تُتيح برامج التدريبية الإلكترونية للمتدربين ممارسة المهارات والمعارف التي اكتسبوها بشكل عملي تحت إشراف ومتابعة منظمة. ويتطلب ذلك استخدام سيناريوهات واقعية ودراسات حالة، وتوفير فرص للتفاعل مع المدربين والزملاء، وتقديم ملاحظات إيجابية وبناءة للمتدربين.

٥- تدريب متخصصين مؤهلين: يجب أن يُنفذ برامج التدريبية الإلكترونية متخصصون مؤهلين أكاديمياً وتربوياً في مجال التدريب الإلكتروني. ويُساعد ذلك على ضمان جودة المحتوى التدريبي، وفعالية أساليب التدريس، ومهارة المدربين في التعامل مع المتدربين.

٦- توفير الأدوات والتقنيات اللازمة: يجب أن تُوفر المؤسسات التدريبية الأجهزة والتقنيات اللازمة لتنفيذ برامج التدريبية الإلكترونية بشكل فعّال. ويتضمن ذلك توفير أجهزة كمبيوتر حديثة، وبرامج تعليمية متقدمة، وشبكات إنترنت سريعة، وبيئة تعليمية مناسبة.

وتأسيساً على ما سبق فإن معايير جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية تُساعد على ضمان فعالية هذه البرامج وتحقيق أهدافها التعليمية. وتُلزم المؤسسات التدريبية باتباع هذه المعايير لضمان حصول المتدربين على تجربة تعليمية غنية ومثمرة.

خطوات تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية:

يُمر تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بعدة خطوات تتمثل في الآتي (Moreno-Rodriguez, et al., 2021; Keržič, et al., 2021):

١. تحديد معايير الجودة: يجب تحديد معايير الجودة التي سيتم استخدامها لتقييم البرنامج التدريبي الإلكتروني. يمكن أن تشمل هذه المعايير معايير المحتوى والتصميم والتدريس والتقييم وأدوات التكنولوجيا المستخدمة، بالإضافة إلى معايير تجربة المتعلم.

٢. جمع البيانات: يتم جمع البيانات حول مختلف جوانب البرنامج التدريبي الإلكتروني من خلال مصادر متعددة، مثل استطلاعات الرأي والمقابلات ومجموعات التركيز ومراجعة المحتوى وتحليل بيانات التعلم.

٣. تحليل البيانات: يتم تحليل البيانات التي تم جمعها لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي الإلكتروني.

٤. إعداد تقرير: يتم إعداد تقرير يوثق نتائج التحليل ويقدم توصيات لتحسين البرنامج التدريبي الإلكتروني.

٥. تنفيذ التوصيات: يتم تنفيذ التوصيات التي تم تقديمها في تقرير التحليل لتحسين جودة البرنامج التدريبي الإلكتروني.

ويستخلص الباحثان مما سبق أن تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية عملية مستمرة وضرورية لضمان جودة البرامج التدريبية الإلكترونية وتحقيق أهدافها التدريبية، ويتم ذلك من خلال اتباع خطوات تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية، ويمكن للمؤسسات ضمان تقديم برامج تدريبية إلكترونية عالية الجودة تلبي احتياجات المتدربين وتحقيق النتائج المرجوة.

منهج البحث وإجراءاته

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه "مسح الظاهرة موضوع البحث، لتحديدها، والوقوف على واقعها بصورة موضوعية لتمكن الباحث من استنتاج علمي لأسبابها والمقارنة فيما بينها " (العساف، ٢٠١٢، ١٩١)؛ كونه الأنسب للدراسة الحالية، وبناء عليه تم وصف مدى تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من موظفي الهيئات المختلفة بإمارة الرياض الذين تم التحاقهم بدورات تدريبية في مجال عملهم باستخدام التدريب الإلكتروني ، والبالغ عددهم ٢٠٠ موظف وموظفة.

عينة البحث:

تم اختيار العينة من موظفي الهيئات المختلفة بإمارة الرياض الذين تم التحاقهم بدورات تدريبية في مجال عملهم باستخدام التدريب الإلكتروني وكان عددهم ٨٠ موظف وموظفة ، لتصبح عينة ممثلة للبحث الحالي.

خصائص عينة البحث:

يتصف أفراد عينة البحث بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات البحث يمكن توضيحها في

الجدول (١):

جدول (١): توزيع افراد البحث وفقاً لمتغيرات (النوع- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- عدد الدورات)

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	٦٤	٨٠ %
	أنثى	١٦	٢٠ %
الإجمالي		٨٠	١٠٠ %
المؤهل الدراسي	دكتورة	٣	٣,٧٥ %
	ماجستير	٥	٦,٢٥ %
	بكالوريوس	٥٧	٤٠ %
	دبلوم عالي	١٥	٧١,٢٥ %
الإجمالي		٨٠	١٠٠ %
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	١٦	٢٠ %
	من خمس سنوات إلى عشر سنوات	١٧	٢١,٢٥ %
	أكثر من عشر سنوات	٤٧	٥٨,٧٥ %
عدد الدورات التدريبية في مجال عملك	ثلاث دورات أو أكثر	٥١	٦٣,٧٥ %
	دورتان	١٥	٢٠ %
	دورة واحدة	٦	٧,٥ %
	لا يوجد	٧	٨,٧٥ %
الإجمالي		٨٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول (١): ان النسبة الأكبر من عينة البحث من الذكور حيث بلغت نسبتهم (٦٤%)، وأغلبهم من حملة الدبلوم العالي والذين بلغت نسبتهم (٧١.٢٥%)، ومعظمهم لديه خبرة أكثر من عشر سنوات حيث بلغت نسبة من لديه خبرة تدريسية أكثر من عشر سنوات (٥٨.٧٥%)، وفيما يتعلق بعدد الدورات الحاصلين عليها فكان نسبة (٦٣.٧٥%) منهم حاصل

= ٢٣٩ =

على ثلاث دورات أو أكثر، ونسبة (٢٠ %) منهم حاصل على دورتين، ونسبة (٧.٥ %) منهم حاصل على دورة واحدة، ونسبة (٨.٧٥ %) منهم لم يحصل على أي دورة.

أداة البحث.

بناءً على طبيعة هذا البحث، وتعدد خطواتها ولتحقيق أهدافها، استخدم البحث "الاستبانة" أداة رئيسة في الدراسة الميدانية، حيث تُعرّف الاستبانة بأنها: "استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة، أو الفقرات المكتوبة، أو كليهما معاً مزودة بإجاباتها، أو الآراء المحتملة أو بفرغ للإجابة، ويطلب من المجيب عليها الإشارة لما يراه مهماً أو ما ينطبق عليه، أو ما يعتقد أنه الإجابة الصحيحة" (العساف، ٢٠١٢، ص.٣٤٢). ويمكن توضيح خطوات بناء الاستبانة كالتالي:

تحديد الهدف من الاستبانة:

- تحديد معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض..
- تحديد نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض
- تحديد المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.
- التعرف على مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض.

بناء الاستبانة في صورتها الأولية:

تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية ملحق (٢) بحيث تضمنت ما يلي:

- القسم الأول: البيانات الأولية لأفراد عينة البحث (الجنس، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

■ القسم الثاني: يتكون من محورين، يتمثلان في:

- المحور الأول/ معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض وعدد الفقرات ٢٥ فقرة.
- المحور الثاني/ نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض وعدد الفقرات ١٢ فقرة.
- المحور الثالث/ المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض وعدد الفقرات ٧ فقرات.
- المحور الرابع/ ما مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟ (وهو سؤال مفتوح من وجهة نظر العينة)

الصدق الظاهري (عرض الاستبانة على المحكمين).

بعد الانتهاء من بناء أداة البحث والتي تتناول، تم عرضها على عدد من المحكمين بلغ قوامهم (٧) محكماً، وذلك للاسترشاد بأرائهم. وقد طلب من المحكمين - ملحق (٣) - إبداء الرأي حول مدى وضوح الفقرات، ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة الفقرات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وبناءً على التعديلات والاقتراحات التي أبدأها المحكمين جدول (٢)، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، والتي بلغت نسبة الاتفاق فيها (٩١ %) مع إجراء التعديل المطلوب على فقرات الاستبانة، حتى أصبح الاستبانة في صورتها النهائية-ملحق (٣).

جدول (٢): نسبة الاتفاق بين المحكمين والتعديل أو الحذف لفقرات محاور الاستبانة.

محور	الفقرة	نسبة الاتفاق	تم التعديل أو الحذف	محور	الفقرة	نسبة الاتفاق	تم التعديل أو الحذف
الممارسات الإلكترونية التدريبية	١	٪٩٢	تم التعديل	الممارسات التدريبية والضعف بها	٢٦	٪٩١	تم التعديل
	٢	٪٨٩	تم التعديل		٢٧	٪٨٥	تم التعديل
	٣	٪٨٨	تم التعديل		٢٨	٪٨٥	تم التعديل

= ٢٤١ =

تم التعديل أو الحذف	نسبة الاتفاق	الفقرة	محور	تم التعديل أو الحذف	نسبة الاتفاق	الفقرة	محور
تم التعديل	%٨٨	٢٩		تم التعديل	%٩٢	٤	
تم التعديل	%٨٨	٣٠		تم التعديل	%٩٣	٥	
تم التعديل	%٩٠	٣١		تم التعديل	%٨٩	٦	
تم التعديل	%١٠٠	٣٢		تم التعديل	%٩٨	٧	
تم التعديل	%٩٠	٣٣		تم التعديل	%٩٥	٨	
تم التعديل	%١٠٠	٣٤		تم التعديل	%٩٥	٩	
تم التعديل	%٩٠	٣٥		تم التعديل	%٨٨	١٠	
تم التعديل	%٩٣	٣٦	المحور الثالث / المعوقات التي تواجه الممارسات التدريسية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض	تم التعديل	%٩٣	١١	
تم التعديل	%٨٩	٣٧		تم التعديل	%٨٩	١٢	
تم التعديل	%٩٨	٣٨		تم التعديل	%٩٨	١٣	
تم التعديل	%٩٥	٣٩		تم التعديل	%٩٥	١٤	
تم التعديل	%٩٥	٤٠		تم التعديل	%٩٥	١٥	
تم التعديل	%٩٣	٤١		تم التعديل	%٩٣	١٦	
تم التعديل	%٨٩	٤٢		تم التعديل	%٩٨	١٧	
تم التعديل	%٩٥	-	المحور الرابع / مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريسية الإلكترونية في إمارة الرياض؟ (من وجهة النظر)	تم التعديل	%١٠٠	١٨	
				تم التعديل	%٩٥	١٩	
				تم التعديل	%٨٨	٢٠	
				تم التعديل	%٩٢	٢١	
				تم التعديل	%٨٩	٢٢	
				تم التعديل	%٨٨	٢٣	
				تم التعديل	%٩٢	٢٤	
				تم التعديل	%١٠٠	٢٥	

ومن أهم ملاحظات المحكمين على فقرات المقياس التالي:

- تعديل صياغة بعض الفقرات.
- أن يكون عدد الفقرات متساوية في كل الأبعاد والمجالات.

= ٢٤٢ =

بناء الاستبانة في صورتها النهائية:

بعد الانتهاء من تحكيم الاستبانة تم بناؤها في صورتها النهائية الموضحة في ملحق (٣) وتضمنت البيانات الأولية، وبلغ عدد فقرات المحاور (٢٠) فقرة، وتم طباعتها وتصميمها على شبكة الانترنت باستخدام Google Forms وتوزيعها على أفراد العينة.

- تم اختيار مقياس ليكرت الخماسي: ولتحديد طول خلايا المقياس الرباعي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور البحث، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (١)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣): درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي

الترج	الترميز (الوزن النسبي)	مدى الموافقة (قيمة المتوسط الحسابي)	مستوى درجة الموافقة
غير موافق بشدة	١	أقل من ١	غير موافق بشدة
غير موافق	٢	من ١ وأقل من ٢	غير موافق
محايد	٣	من ٢ وأقل من ٣	محايد
موافق	٤	من ٣ وأقل من ٤	موافق
موافق بشدة	٥	من ٤ فأكثر	موافق بشدة

ب- صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة البحث:

للتحقق من دلالات صدق البناء للاستبانة تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) من الموظفين المتدربين بإمارة الرياض، تم استبعادهم من عينة البحث الأساسية، واستخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل تمييز كل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمحور التي تنتمي إليه، وبين كل محور والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد

$$= ٢٤٣ =$$

تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع المحور ما بين (٠.٤٥-٠.٨٤)، ومع الأداة ككل (٠.٤٤-٠.٨٨)، والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأداة والبعد الذي تنتمي له من جهة وبين العلامة الكلية على الأداة من جهة أخرى

معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المحور الثاني	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المحور الأول	رقم الفقرة
٠,٦٥	٠,٥٠	٢٦	٠,٦٣	٠,٧٢	١
٠,٨٧	٠,٧١	٢٧	٠,٦٥	٠,٧٧	٢
٠,٦٥	٠,٨٢	٢٨	٠,٥٤	٠,٦٩	٣
٠,٥٥	٠,٨٢	٢٩	٠,٥٣	٠,٧٥	٤
٠,٧٣	٠,٥٩	٣٠	٠,٦٧	٠,٦٨	٥
٠,٥٩	٠,٧٣	٣١	٠,٧٣	٠,٨٢	٦
٠,٦٣	٠,٧٠	٣٢	٠,٧٧	٠,٥٨	٧
٠,٦٥	٠,٥٠	٣٣	٠,٧٨	٠,٦٢	٨
٠,٨٧	٠,٧١	٣٤	٠,٦٦	٠,٤٥	٩
٠,٦٥	٠,٨٢	٣٥	٠,٨٨	٠,٨٤	١٠
معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المحور الثالث	رقم الفقرة	٠,٦٧	٠,٧٥	١١
٠,٦٧	٠,٥٠	٣٦	٠,٧٣	٠,٦٨	١٢
٠,٨٨	٠,٧١	٣٧	٠,٧٧	٠,٨٢	١٣
٠,٦٥	٠,٨٢	٣٨	٠,٧٨	٠,٥٨	١٤
٠,٥٩	٠,٨٢	٣٩	٠,٦٦	٠,٧٥	١٥
٠,٧٩	٠,٥٩	٤٠	٠,٨٨	٠,٦٨	١٦
٠,٥٩	٠,٧٣	٤١	٠,٦٧	٠,٨٢	١٧
٠,٧٨	٠,٤٥	٤٢	٠,٧٣	٠,٥٨	١٨
			٠,٧٧	٠,٦٢	١٩
			٠,٧٨	٠,٤٥	٢٠
			٠,٦٦	٠,٨٤	٢١

= ٢٤٤ =

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع محور الأول	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع محور الثاني	معامل الارتباط مع الأداة
٢٢	٠,٨٣	٠,٧٥			
٢٣	٠,٦٦	٠,٥٤			
٢٤	٠,٤٨	٠,٤٩			
٢٥	٠,٧٠	٠,٦٣			

ويتبين من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، وذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، أما بالنسبة لمعاملات الارتباط بين الأبعاد ببعضها والأداة ككل فكانت كما في الجدول رقم (٤).

جدول (٥) قيم معاملات الارتباط بين محاور أداة البحث لبعضها البعض والأداة ككل

المتدربين في إمارة الرياض	المتدربين في إمارة الرياض	المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض	المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؟	مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟	الأداة ككل
١,٠	٠,٧٦*	٠,٨٧*	٠,٨٨*	٠,٩٥**	المتدربين في إمارة الرياض
١,٠	١,٠	٠,٥٥*	٠,٤٥*	٠,٩٢**	المتدربين في إمارة الرياض
		١,٠	٠,٩٢*	٠,٨٨*	المتدربين في إمارة الرياض

= ٢٤٥ =

المحور	المحور الأول/ معايير	المحور الثاني/ نقاط	المحور الثالث/ المعوقات التي تواجه	المحور الرابع/ ما
التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض	تقوم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض	القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.	الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض	مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟
تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض				
المحور الرابع/ ما مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟				١,٠
الأداة ككل				١,٠

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

ثانياً: الثبات:

بعد تحكيم الأداة والوصول لصورتها النهائية قام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة، وذلك بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار بتوزيعها على عينة من الموظفين المتدربين بإمارة الرياض، خارج عينة البحث الأساسية، مكونة من (٢٥) من الموظفين المتدربين بإمارة الرياض لمرتين يفصل بينهما أسبوعان، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، وكذلك تم حساب ثبات (الاتساق الداخلي) بين الفقرات باستخدام (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ ثبات الاستقرار الكلي (٠,٩٣)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (٠,٩٤)، واعتبرت هذه القيم مقبولة لأغراض إجراء هذا البحث والجدول (٦) يوضح ذلك.

= ٢٤٦ =

جدول (٦) معامل الاتساق الداخلي وكرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمحاور والدرجة الكلية

المحور (العدد)	ثبات الإعادة (معامل ارتباط بيرسون)	الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
المحور الأول/ معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض	٠,٩١	٠,٨٧
المحور الثاني/ نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.	٠,٨٨	٠,٨٦
المحور الثالث/ المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض	٠,٩٢	٠,٨٥
المحور الرابع/ ما مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض؟	٠,٩١	٠,٨٩
الأداة ككل	٠,٨٧	٠,٩١

عرض نتائج البحث ومناقشتها

السؤال الأول: ما هي معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض؟

للتعرف على معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

$$= ٢٤٧ =$$

جدول رقم (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد البحث حول معايير تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
أولاً: محتوى البرنامج التدريبي														
٢	٠,٦٥٤	٤,٥٥	-	-	-	-	%٨,٨	٧	%٢٧,٥	٢٢	%٦٣,٨	٥١	المحتوى سهل الفهم	١
٣	٠,٥٨٧	٤,٦٠	-	-	-	-	%٥	٤	%٣٠	٢٤	%٦٥	٥٢	المحتوى مرتبط بأهداف البرنامج التدريبي	٢
٤	٠,٦١٦	٤,٤٨	-	-	-	-	%٥	٦,٣	%٤٠	٣٢	%٥٣,٨	٤٣	المحتوى محدث ويشمل أحدث المعلومات.	٣
٢	٠,٥٤٩	٤,٥٥	-	-	-	-	%٢,٥	٢	%٤٠	٣٢	%٥٧,٥	٤٦	المحتوى مُقدم بطريقة جذابة	٤
١	٠,٥٣٩	٤,٦١	-	-	-	-	%٢,٥	٢	%٣٣,٨	٢٧	%٦٣,٨	٥١	المحتوى يُلبّي احتياجاتي التدريبية	٥
ثانياً: تصميم البرنامج التدريبي														
٣	٠,٦٧٥	٤,٥٣	-	-	-	-	%١٠	٨	%٢٧,٥	٢٢	%١٠	٥٠	تصميم البرنامج سهل الاستخدام	٦
٢	٠,٥٩٤	٤,٥٤	-	-	-	-	%٢,٥	٢	%٤١,٣	٣٣	%٥٦,٣	٤٥	تصميم البرنامج مُنظم وواضح	٧
٤	٠,٦٣٦	٤,٥١	-	-	-	-	%٧,٥	٦	%٣٣,٨	٢٧	%٥٨,٨	٤٧	تصميم البرنامج جذاب ومُحفز	٨
٢	٠,٥٩٤	٤,٥٤	-	-	-	-	%٥	٤	%٣٦,٣	٢٩	٥٨٥	٤٧	تصميم البرنامج مُتوافق مع مختلف الأجهزة	٩
١	٠,٥٧٠	٤,٥٦	-	-	-	-	%٣,٨	٣	٣٦,٣	٢٩	%٦٠	٤٨	تصميم البرنامج يُساعد على التركيز والتعلم	١٠
ثالثاً: تقييم البرنامج التدريبي														

= ٢٤٨ =

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	٠,٥٢٠	٤,٥٩	-	-	-	-	%١,٣	١	%٣٨	٣١	%٦٠	٤٨	أدوات التقييم تُقيس بشكل دقيق مستوى التعلم	١١
٤	٠,٥٥٠	٤,٥٤	-	-	-	-	%٢,٥	٢	%٤١,٣	٣٣	%٥٦,٣	٤٥	أدوات التقييم متنوعة وتُلبي احتياجات مختلفة	١٢
٣	٠,٥٧١	٤,٥٥	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٣٧,٥	٣٠	%٥٨,٨	٤٧	التعليقات على أداء التقييم واضحة ومفيدة	١٣
٤	٠,٥٩٤	٤,٥٤	-	-	-	-	%٥	٤	%٣٦,٣	٢٩	%٥	٤٧	تُستخدم نتائج التقييم لتحسين البرنامج التدريبي	١٤
٢	٠,٥٦٩	٤,٥٨	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٣٥	٢٨	%٦١,٣	٤٩	أشعر بالرضا عن عملية التقييم	١٥
رابعاً: متابعة البرنامج التدريبي														
٢	٠,٥٩٥	٤,٥١	-	-	-	-	%٥	٤	%٣٨,٨	٣١	%٥٦,٣	٤٥	يتم توفير الدعم الفني للمشاركين في البرنامج	١٦
٤	٠,٦١٦	٤,٤٨	-	-	-	-	%٦,٣	٥	%٤٠	٣٢	%٥٣,٨	٤٣	يتم توفير فرص لتطبيق ما تم تعلمه	١٧
٣	٠,٥٧٤	٤,٥٠	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٤٢,٥	٣٤	%٥٣,٨	٤٣	يتم تقييم أثر البرنامج على الأداء الوظيفي	١٨
٣	٠,٦١٦	٤,٥٠	-	-	-	-	%٦,٣	٥	%٣٧,٥	٣٠	%٥٦,٣	٤٥	يتم توفير فرص للتواصل مع المدربين والمشاركين الآخرين	١٩
١	٠,٥٩٥	٤,٩٤	-	-	-	-	%٥	٤	%٤١,٣	٣٣	%٥٣,٨	٤٣	أشعر بالرضا عن عملية المتابعة	٢٠
خامساً: وجهة نظر الموظفين المتدربين														

= ٢٤٩ =

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٢	٠,٥٧٠	٤,٥٦	-	-	-	-	%٦,٥	٥	%٣١,٣	٢٥	%٦٢,٥	٥٠	أوصي بهذا البرنامج التدريبي للآخرين	٢١
١	٠,٥٦٩	٤,٥٨	-	-	-	-	%٧,٥	٦	%٣٢,٥	٢٦	%٦٠	٤٨	أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي ساعدني على تحسين مهاراتي	٢٢
٢	٠,٥٦٩	٤,٥٦	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٣٥	٢٨	%٦١,٣	٤٩	أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي ساعدني على تحسين أدائي الوظيفي	٢٣
٢	٠,٥٩٢	٤,٥٦	-	-	-	-	%٥	٤	%٣٣,٨	٢٧	%٦١	٤٩	أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي ساعدني على تحقيق أهدافي التدريبية	٢٤
٢	٠,٥٧٠	٤,٥٦	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٣٦,٣	٢٩	%٦٠	٤٨	أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي كان ذو قيمة عالية	٢٥
	٠,٥٩٥	٤,٥٦	اجمالي المتوسط الحسابي للمحور الأول											

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أن المحور الأول معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض يتضمن (٢٥) عبارة مقسمة في صورة خمسة أبعاد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (٤.٤٨ - ٤.٥٩) من أصل (٥,٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الأولى إلى الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح ما بين (أوافق تماماً - موافق - محايد - غير موافق - غير تماماً).

$$= ٢٥٠ =$$

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٥٦) بانحراف معياري (٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد البحث على معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظرهم.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد البحث حول عبارات محور معايير تقييم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها حسب كل بعد، وذلك على النحو التالي:

أولاً: محتوى البرنامج التدريبي

١. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (المحتوى يُلبى احتياجاتي التدريبية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٦١) وبانحراف معياري (٠.٥٣٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٢. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (٢المحتوى مرتبط بأهداف البرنامج التدريبي) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٥٨٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٣. جاءت العبارة رقم (١) ، (٤) والتي تنص على (١المحتوى سهل الفهم، المحتوى مُقدم بطريقة جذابة) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٥٥) وبانحراف معياري (٠.٦٥٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٤. جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (المحتوى محدث ويشمل أحدث المعلومات.) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٦١٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

ثانياً: تصميم البرنامج التدريبي

١. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (١٠-تصميم البرنامج يُساعد على التركيز والتعلم) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥٦) وبانحراف معياري (٠.٥٧٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٢. جاءت العبارة رقم (٢) ، (٤) والتي تنص على (تصميم البرنامج مُتوافق مع مختلف الأجهزة، تصميم البرنامج مُنظم وواضح) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥٤) وبانحراف معياري (٠.٥٩٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٣. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (١-تصميم البرنامج سهل الاستخدام) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٦٧٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٤. جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (تصميم البرنامج جذاب ومُحفز.) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٥١) وبانحراف معياري (٠.٦٣٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

ثالثاً: تقييم البرنامج التدريبي

١. جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (أدوات التقييم تُقيس بشكل دقيق مستوى التعلم) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥) وبانحراف معياري (٠.٥٢٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٢. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (أشعر بالرضا عن عملية التقييم) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٥٦٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٣. جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (التعليقات على أداء التقييم واضحة ومفيدة) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٥٥) وبانحراف معياري (٠.٥٧١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٤. جاءت العبارة رقم (٢) ، (٤) والتي تنص على (أدوات التقييم متنوعة وتُلبي احتياجات مختلفة، تُستخدم نتائج التقييم لتحسين البرنامج التدريبي) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٥٤) وبانحراف معياري (٠.٥٥٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

رابعا: متابعة البرنامج التدريبي

١. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (أشعر بالرضا عن عملية المتابعة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٩٤) وبانحراف معياري (٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٢. جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (يتم توفير الدعم الفني للمشاركين في البرنامج) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥١) وبانحراف معياري (٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٣. جاءت العبارة رقم (٣) ، (٤) والتي تنص على (يتم تقييم أثر البرنامج على الأداء الوظيفي، يتم توفير فرص للتواصل مع المدربين والمشاركين الآخرين) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٦١٦ - ٠.٥٧٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٤. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (يتم توفير فرص لتطبيق ما تم تعلمه) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٦١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

خامسا: وجهة نظر الموظفين المتدربين

١. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي ساعدني على تحسين مهاراتي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٥٦٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٢. جاءت العبارة رقم (١)، (٣)، (٤)، (٥) وينصوا على (أوصي بهذا البرنامج التدريبي للآخرين، أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي، ساعدني على تحسين أدائي الوظيفي، أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي ساعدني على تحقيق أهدافي التدريبية، أعتقد أن هذا البرنامج التدريبي كان ذو قيمة عالية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥١) وبانحراف معياري (٠.٥٦٩ - و ٠.٥٧٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

السؤال الثاني: ما نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؟

للتعرف على نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد البحث

حول

نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
أولاً: نقاط القوة														
١	٠,٥٣٩	٤,٦١	-	-	-	-	٢,٥%	٢	٣٣,٨%	٢٧	٦٣,٨%	٥١	سهولة الوصول إلى البرامج التدريبية	١

= ٢٥٤ =

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م	
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً				
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
														الإلكترونية	
٢	٠,٥٥٠	٤,٥٤	-	-	-	-	%٢,٥	٢	%٤١,٣	٣٣	%٥٦,٣	٤٥	٤٥	مرونة البرامج التدريبية الإلكترونية في الوقت والمكان	٢
٥	٠,٥٩٥	٤,٤٩	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٤١,٣	٣٣	%٥٥	٤٤	تفاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية	٣	
٤	٠,٥٧٤	٤,٥١	-	-	-	-	%٣,٨	٣	%٤١,٣	٣٣	%٥٥	٤٤	تنوع محتوى البرامج التدريبية الإلكترونية	٤	
٣	٠,٥٩٥	٤,٤٩	-	-	-	-	%٥	٤	%٤١,٣	٣٣	%٥٣,٨	٤٣	تحديث البرامج التدريبية الإلكترونية بشكل مستمر	٥	
ثانياً: نقاط الضعف															
١	٠,٦٠٨	٤,٣١	-	-	-	-	%١١,٣	٩	%٥٠	٤٠	%٣٨	٣١	٣١	قلة التفاعل الشخصي في البرامج التدريبية الإلكترونية	١
١	٠,٥٨٧	٤,٣١	-	-	-	-	%١٠	٨	%٥١	٤١	%٣٨	٣١	٣١	صعوبة تقييم الأداء في البرامج التدريبية الإلكترونية	٢
١	٠,٥٨٧	٤,٣١	-	-	-	-	%٦,٣	٥	%٥٦,٣	٤٥	%٣٧,٥	٣٠	٣٠	صعوبة التركيز والتعلم في البرامج التدريبية الإلكترونية	٣
٢	٠,٦٧٥	٤,٢٣	-	-	-	-	%١٣,٨	١١	%٥٠	٤٠	%٣٦,٣	٢٩	٢٩	عدم توفر الدعم الفني الكافي للمشاركين في البرامج التدريبية	٤

= ٢٥٥ =

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرة	م	
			غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً				
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
														الإلكترونية	
١	٠,٦٠٨	٤,٣١	-	-	-	-	٧,٥%	٦	٥٣,٨%	٤٣	٣٨,٨%	٣١	عدم توفر فرص كافية لتطبيق ما تم تعلمه في البرامج التدريبية الإلكترونية	٥	
	٠,٥٩٩	٤,٤١	اجمالي المتوسط الحسابي للمحور الثاني												

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أن المحور الثاني نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض يتضمن (١٠) عبارات مقسمة في صورة بعدين، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (٤.٢٣ - ٤.٣١) من أصل (٥,٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الأولى إلى الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح ما بين (أوافق تماماً - موافق - محايد - غير موافق - غير تماماً).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٤١) بانحراف معياري (٠.٥٩٩)، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد البحث على نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد البحث حول عبارات محور نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها حسب كل بعد، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نقاط القوة

= ٢٥٦ =

١. جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (سهولة الوصول إلى البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٦١) وبانحراف معياري (٠.٥٣٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٢. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (مرونة البرامج التدريبية الإلكترونية في الوقت والمكان) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥٤) وبانحراف معياري (٠.٥٥٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٣. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (تحديث البرامج التدريبية الإلكترونية بشكل مستمر) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٤. جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تنوع محتوى البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٥١) وبانحراف معياري (٠.٥٧٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.
٥. جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (تفاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

ثانياً: نقاط الضعف

١. جاءت العبارات رقم (١)، (٢)، (٣)، (٥) والتي تنص على (قلة التفاعل الشخصي في البرامج التدريبية الإلكترونية، صعوبة تقييم الأداء في البرامج التدريبية الإلكترونية، صعوبة التركيز والتعلم في البرامج التدريبية الإلكترونية، عدم توفر فرص كافية لتطبيق ما تم تعلمه في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣١) وبانحرافات معيارية (٠.٦٠٨ - ٠.٥٨٧ - ٠.٦٠٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٢. جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (عدم توفر الدعم الفني الكافي للمشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وبانحراف معياري (٠.٦٧٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

السؤال الثالث: ما المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض؟

للتعرف على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض ؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد البحث

حول

المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض

م	الفقرة	درجة الموافقة												
		أوافق تماماً		أوافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماماً				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
١	زيادة فرص التفاعل الشخصي في البرامج التدريبية الإلكترونية	٣٩	%٤٨,٨	٣٦	%٤٥	٥	%٦,٣	-	-	-	-	٤,٥٠	٠,٥٩٥	٢
٢	تحسين أدوات تقييم الأداء في البرامج التدريبية الإلكترونية	٤٢	%٥٢,٥	٣٢	%٤٠	٦	%٧,٥	-	-	-	-	٤,٤٥	٠,٦٣٤	٤
٣	تطوير تقنيات جديدة لزيادة التركيز والتعلم في البرامج التدريبية الإلكترونية.	٤٠	%٥٠	٣٥	%٤٣	٥	%٦,٣	-	-	-	-	٤,٤٤	٠,٦١٣	٥

= ٢٥٨ =

م	الفقرة	درجة الموافقة													
		أوافق تماماً		أوافق		محايد		غير موافق		غير موافق تماماً					
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
٤	توفير المزيد من الدعم الفني للمشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية	٤٤	%٥٥	٣١	%٣٨	٥	%٦,٣	-	-	-	-	٤,٤٩	٠,٦	١٦	٣
٥	توفير المزيد من فرص تطبيق ما تم تعلمه في البرامج التدريبية الإلكترونية	٤٧	%٥٨	٢٨	%٣٥	٥	%٦,٣	-	-	-	-	٤,٥٣	٠,٦	١٦	١
٦	تطوير معايير موحدة لتقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية	٤٣	%٥٣,٨	٣٤	%٤٢,٥	٣	%٣,٨	-	-	-	-	٤,٥٠	٠,٥	٧٤	٢
٧	توفير برامج تدريبية إلكترونية تناسب احتياجات مختلف الفئات المستهدفة.	٤٤	%٥٥	٣٢	%٤٠	٤	%٥	-	-	-	-	٤,٥٠	٠,٥	٩٥	٢
	المتوسط الأجمالي للمحور الثالث											٤,٤٩	٠,٥	٨٨	

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أن المحور الثالث المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض يتضمن (٨) عبارات مقسمة ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (٤.٤٤ - ٤.٥٠) من أصل (٥,٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الأولى إلى الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح ما بين (أوافق تماماً- أوافق- محايد- غير موافق - غير موافق تماماً).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٤٩) بانحراف معياري (٠.٥٨٨)، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد البحث على نقاط القوة والضعف في الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد البحث حول عبارات محور المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية الحالية في إمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين في إمارة الرياض وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها حسب كل بعد، وذلك على النحو التالي

١. جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (توفير المزيد من فرص تطبيق ما تم تعلمه في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٦١٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٢. جاءت العبارات رقم (١)، (٦)، (٧) والتي تنص على (زيادة فرص التفاعل الشخصي في البرامج التدريبية الإلكترونية، تطوير معايير موحدة لتقييم جودة البرامج التدريبية الإلكترونية، توفير برامج تدريبية إلكترونية تناسب احتياجات مختلف الفئات المستهدفة). بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وبانحرافات معيارية (٠.٥٧٤ - ٠.٥٩٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٣. جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (توفير المزيد من الدعم الفني للمشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٦١٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٤. جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تحسين أدوات تقييم الأداء في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وبانحراف معياري (٠.٦٣٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

٥. جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (تطوير تقنيات جديدة لزيادة التركيز والتعلم في البرامج التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤.٤٤) وانحراف معياري (٠.٦١٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد البحث.

السؤال الرابع: ما مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض ؟

من خلال استجابة الموظفين بإمارة الرياض على الاستبانة الموجهة لهم للتعرف على مدى تقويم جودة الممارسات التدريبية الإلكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين، وكان من ضمن محاور الاستبانة التعرف على مقترحات التغلب على المعوقات التي تواجه الممارسات التدريبية الإلكترونية في إمارة الرياض وكان في صورة سؤال مفتوح موجه للموظفين بالإمارة حيث تمثلت ردود الموظفين في المقترحات التالية:

- العمل على توفير الدورات التدريبية لجميع الموظفين للتدريب على الممارسات الإلكترونية.
- أهمية توفير الأجهزة والبرامج المطلوبة التي تساعد في تنفيذ الدورات التدريبية.
- اختيار الدربين بدقة عالية عند تنفيذ الدورات التدريبية.
- أخذ رأي المتدرب في الموضوعات المقترحة للتدريب ووقت التدريب والتخصص.
- إقامة برامج تدريبية متنوعة تخدم إمارة منطقة الرياض والقطاعات الحكومية والقطاع الخاص.
- إنشاء مركز خاص باقامة الدورات التدريبية بمقابل مالي يودع في إيرادات إمارة الرياض وذلك بتعاون مع مدربين للبرامج التدريبية المعتمدين واطاحة التسجيل للموظفين سواء قطاع عام او خاص او طلاب.
- تصميم برامج تدريبية تناسب الاحتياج الفعلي التي تخدم مهام الإمارة.

- تطوير ادارة التدريب بحيث يتم تطوير محتوى الدورات والمدربين وتنوع الدورات الداخلية في الاماره

ثانياً: توصيات البحث.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات لتحسين جودة الممارسات التدريبية الالكترونية بإمارة الرياض من وجهة نظر الموظفين المتدربين. والتي تتمثل في الآتي:

١. توفير التدريب والدعم اللازم للمدربين والموظفين المسؤولين عن تقديم الممارسات التدريبية الإلكترونية، لضمان جودة وفعالية هذه الممارسات.
٢. تعزيز التفاعل والمشاركة وذلك من خلال تعزيز التفاعل والمشاركة من خلال إدماج أدوات التواصل والتفاعل مثل منتديات النقاش والدرشة الحية في بيئة التعلم الإلكترونية.
٣. تقديم ردود فعل فورية وتحسين تجربة المتدربين من خلال تقديم ردود فعل فورية على أدائهم وتقديمهم في الدورات التدريبية الإلكترونية.
٤. إنشاء فريق دعم فني متخصص للمساعدة في حل المشكلات التقنية التي قد تعترض موظفي الإمارة أثناء الممارسات التدريبية الإلكترونية.

ثالثاً: مقترحات البحث:

- من خلال نتائج البحث وتوصياته يمكن اقتراح الدراسات المستقبلية:
- إجراء دراسة حول تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية لتعزيز جودة الممارسات التدريبية الالكترونية بإمارة الرياض.
 - دراسة واقع الممارسات التدريبية الالكترونية لدى موظفي إمارة الرياض.
 - إجراء دراسة لتوظيف الذكاء الاصطناعي لمساعدة موظفي إمارة الرياض في إتقان الممارسات التدريبية الالكترونية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، محمد إبراهيم حسن. (٢٠٢١). متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد لطلاب الخدمة الاجتماعية في ظل نظام التعليم الهجين. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع٢٣، ١٢٩ - ١٧٣.
- الجهني، فاتن سعد مرزوق، والعطوي، خلود فايز. (٢٠٢٢). التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم العام في استراليا والولايات المتحدة الأمريكية ومدى إمكانية الاستفادة منه في المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، ع١٠٤، ٤٣٣ - ٤٧٤.
- الحربي، وديان محمد عواد، وسليم، رانيا. (٢٠٢٣). معايير برامج التدريب الإلكتروني النقال لطالبات الدراسات العليا بجامعة جدة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع٩٧، ١٢٥ - ١٣٩.
- الزهراني، خديجة مقبول جمعان. (٢٠٢٢). دعم القيادة الأكاديمية لتحسين جودة خدمة التعليم الإلكتروني بجامعة الباحة في ظل جائحة كورونا وفقا لمقياس "Servqual" مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، مج٩، ع١، ٢٥٥ - ٢٨٦.
- الشرفات، طایل منور كساب. (٢٠٢٢). درجة امتلاك المعلمين والمعلمات في مدارس مدينة المفرق لمتطلبات التدريب الإلكتروني ومعيقاته من وجهة نظر عينة عشوائية منهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج٦، ع٣٨، ٣٤ - ٥٠.
- شمس الدين، معمر فرحان، والمجاهد، أمال محمد علي. (٢٠٢٣). التدريب الإلكتروني وعلاقته بتحسين الأداء المؤسسي للبنوك التجارية اليمنية: دراسة ميدانية. مجلة ربحان للنشر العلمي، ع٤٠٤، ٣٩٤ - ٤٣٢.
- العابدي، زيدون فريق عبد. (٢٠٢٢). تقويم أثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. مجلة الدراسات المستدامة، مج٤، ع١، ٦٩٩ - ٧٢٢.

- العبيدي، رغيد طلال إبراهيم علي، والسمان، ثائر أحمد سعدون. (٢٠٢٣). دور معايير جودة التعليم الإلكتروني في تعزيز جودة التعليم العالي: بحث استطلاعي في عدد من كليات جامعة الموصل. تنمية الرافدين، مج ٤٢، ع ١٣٧، ٩ - ٣٣.
- العتيبي، فالح شجاع فالح نهيتان، ونافع، وجيه عبدالستار محمد. (٢٠٢٣). دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ١٥، ع ٣، ١ - ٢٨.
- فاروق، عائشة عباس الحاج، إبراهيم، عمر أحمد، و مختار، السر الشيخ أحمد. (٢٠٢٢). توافر معايير الجودة الشاملة في التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية. مجلة التربية للعلوم الطبيعية والتطبيقية والإنسانية، ع ١، ٢٩ - ٤٤.
- قيسي، ماجد بن محمد، والغامدي، أحمد بن عبدالله عطية قران. (٢٠٢٣). دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز. المجلة العربية للنشر العلمي، ع ٥٧، ١٨١ - ٢١١.
- ندا، محمد عبدالمنعم. (٢٠٢٣). التدريب الإلكتروني وتحديات القرن الحادي والعشرين. مجلة المال والتجارة، ع ٦٤٨، ٣٢ - ٤١.
- نصرة، نجوى، وبوطرفة، صورية. (٢٠٢٣). مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز فرع تبسة. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، مج ٩، ع ١، ٢٦٧ - ٢٨٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Alwani, A. (2014). Evaluation criterion for quality assessment of E-learning content. E-Learning and Digital Media, 11(6), 532-542.
- Al-Hussain, S. (2018). The impact of e-learning on the professional development of teachers in Saudi Arabia. International Journal of Education and Development, 10(1), 18-30.

- Al-Juda, M. Q. B. (2017). Distance Learning Students' Evaluation of E-Learning System in University of Tabuk, Saudi Arabia. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 324-335.
- Al-Qahtani, A. S & ,Al-Ahmadi, S. (2021). Evaluating the Effectiveness of E-Learning Training Programs in Saudi Arabia: A Case Study of Saudi Aramco. *International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, 11(11), 1-11.
- Al-Shehri, A. (2020). Factors affecting the effectiveness of e-learning in higher education in Saudi Arabia. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(2), 23-37.
- Al-Sulaiman, F. (2021). Evaluating the quality of e-learning practices in the private sector in Saudi Arabia from the perspective of trainees. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(2), 129-144.
- Al-Suliman, J., Abusaq, Z., Bahkali, Y., & Aziabi, H. (2023). Online Training and Managing Service Quality with the Challenges of COVID-19: The Case of Private Institutes in the Jazan Region, Saudi Arabia.
- Hadoussa, S. (2020). Evaluation of e-learning system on higher education institutions in KSA: a survey at Saudi Electronic University. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 12(2), 180-199.
- Harbi, H. (2020). Evaluating the Quality of E-Learning Practices in Saudi Arabia: A Case Study of King Saud University. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJETL)*, 15(11), 121-134
- Keržič D, Alex JK, Pamela Balbontín Alvarado R, Bezerra DdS, Cheraghi M, Dobrowolska B, et al. (2021) Academic student satisfaction and perceived performance in the e-learning environment during the COVID-19 pandemic: Evidence across ten countries. *PLoS ONE* 16(10): e0258807. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258807>

- Lim, J., Westerman, M. E., Stewart, N. H., Correa, R., & Eno, C. (2021). Trainee perspectives on the writing and implementation of milestones 2.0. *Journal of graduate medical education*, 13(2s), 8-10.
- Moreno-Rodriguez, R., Diaz-Vega, M., Lopez-Bastias, J. L., & Espada-Chavarria, R. (2021). Online Training in Accessibility and Design for All: A Tool to Train Post-COVID Inclusive Graduates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12582.
- Singh, P., Alhassan, I., Binsaif, N., & Alhussain, T. (2023). Standard Measuring of E-Learning to Assess the Quality Level of E-Learning Outcomes: Saudi Electronic University Case Study. *Sustainability*, 15(1), 844.