

## Degree of Satisfaction with the Training Programs through E-platforms in Developing Self-skills and Training through them among Taibah University Students

Rofaydah Adnan AL- Ansary

Taibah University || KSA

**Abstract:** The study aimed to identify the satisfaction level with training programs via electronic platforms in the development of self-development skills and training among Taibah University students. The researcher has designed a questionnaire as the main tool of the study and intended to measure the degree of satisfaction about the training programs provided by electronic platforms on self- development skills and training via it. The population of the current study was all the female students who study the university like skills course, while the sample of the study consisted of 125 students who were selected randomly in the second semester of the academic year 1439/1440. A number of statistical methods have been used to reach the findings such as frequencies, means and standard deviation. The study adopted a descriptive approach.

The results of the study showed that the satisfaction rate of the study sample on the role of training programs through electronic platforms in the development of self- development skills and training through them was very high, with means scores (4.3). Findings of the study revealed that there were statistically significant differences could be attributed to scientific major variable. In contrast, there were no statically significant differences that could be ascribed to students' cumulative grades. It was found that the most appropriate training programs from the point of view of the study sample were self- development skill followed by education, then economics and management. The study has concluded with many recommendations ; the most important one was to increase awareness of the importance of the available training programs via e- platforms which provide plenty of knowledge to develop aptitudes and skills. The study also provided a number of suggestions.

**Keywords:** educational techniques; training programs; e- training; e- platforms.

### درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة

رفيدة عدنان الأنصاري

جامعة طيبة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وتم اعتماد الاستبانة- من إعداد الباحثة- كأداة رئيسة للدراسة تم توزيعها على عينة من (125) طالبة تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية القصدية. وقد طبقت خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1439/1440 هـ. وقد تم استخدام عدداً من الأساليب الإحصائية؛ وتبين من نتائج الدراسة أن معدل رضا عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها كان عالياً جداً وبمتوسط حسابي قدره (4.30)؛ كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي، ولم تظهر النتائج

أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي، وأن أنسب البرامج التدريبية من وجهة نظر عينة الدراسة هي مهارة تطوير الذات تلها التربية والتعليم، ثم الاقتصاد والإدارة. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات؛ أهمها التأكيد على ضرورة زيادة الوعي بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر المنصات الإلكترونية وما تقدمه من الكم الهائل من المعرفة لتطوير المهارات والقدرات. كما واختتمت الدراسة بعدد من المقترحات المرتبطة بمجالها.

الكلمات المفتاحية: تقنيات التعليم؛ البرامج التدريبية؛ التدريب الإلكتروني؛ التدريب عن بعد؛ المنصات الإلكترونية.

## المقدمة

لم تعد مهنة التعليم قاصرة على نقل المعارف وتلقين العلوم للمتعلمين؛ بل غدت عملية أساسية تسهم في بناء الأجيال وإعدادهم لمجالات الحياة المختلفة من خلال تثقيف عقولهم وتطوير اتجاهاتهم وقيمتهم. ومع التطور الحاصل في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات توجهت كثير من الدول إلى بناء مجتمع المعرفة من خلال إعداد أفراد لهذا العالم المتغير الذي تنتشر فيه المعلومات على نحو مطرد ومتزايد (الغامدي، 2017: 243) من خلال التهيئة والإعداد والتدريب. حيث أصبح التدريب مطلباً ملحاً وغدت الحاجة له ماسة وصار على مؤسسات التربية والتعليم ضرورة دمجه وتبينه وبدونه لا يستطيع الفرد مواصلة العطاء إذ يعمل التدريب على اكساب الفرد المعارف ورفع كفاءته من خلال المهارات والخبرات والعلوم الجديدة (اطمیزی، 2014: 238). والتدريب هو ذلك الجهد المنظم الذي يهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف معينة لإحداث تغيير إيجابي في مهاراتهم واتجاهاتهم مما يجعلهم قادرين على العمل بكفاءة وفاعلية.

ويُعدُّ جوهر الصراع العالمي هو السباق في تطوير وتحسين جودة التدريب حيث تتنامى الحاجة إليه باعتباره أساس التغيير فأهميته لا تكمن في تحسين أداء الأفراد عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات فحسب، بل هو وسيلة لجعل الموارد البشرية أكثر قابلية للتغيير والتطوير إذ لا يمكن للتغيرات المخطط لها أن تُحدث الآثار الإيجابية إلا من خلال كفاءات بشرية تقتنع وتسهم في تفعيل التغيير لضمان أحداث التطوير المنشود (محمد، 2014: 407).

وقد أثر الاستخدام الفاعل والنشط في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات إلى تطوير مجال التدريب مما انعكس على طريقة الأداء والانجاز. ويُمثل التدريب الإلكتروني باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات مجالاً خصباً للتنمية البشرية وذلك لما يحققه من مرونة في المكان والزمان وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب (أبو خطوة، 2013: 4). وتعتمد فلسفة التدريب الإلكتروني على حق الفرد في الوصول إلى الفرص التدريبية المتاحة بما يتناسب مع احتياجات الفرد وطموحاته. إذ يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية بما يسهم في تقديم تدريب يتناسب مع قدرات المتعلمين وميولهم واستعداداتهم ومواهبهم وفق الأنماط الخاصة بهم (عبد التواب، 2013: 30). ولذا يُعدُّ السعي الدائم لتطوير التدريب أمر ضروري فرضته المتغيرات المستمرة والمتجددة في العالم المعاصر. فالتدريب في حد ذاته نشاط يهدف لإكساب الأفراد مهارات ومعارف وتوجهات جديدة أو تعديل واكتساب سلوكيات مواكبة لمتطلبات الإنجاز والعمل (اطمیزی، 2014: 237). ويُعدُّ التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة فرضتها متغيرات العصر الحالية لتنمية الكوادر البشرية وتطويرها؛ إذ يُمثل الأداة التي يتطلع إليها متخذو القرار في جميع قطاعات المجتمع للنهوض بجميع شرائحه المختلفة بسبب المزايا العديدة التي يتضمنها هذا النوع من التدريب ودوره في المجال التنموي (الحمادي، بدون تاريخ: 294). وقد نتج الاهتمام الكبير بالتدريب الإلكتروني عن عاملين رئيسيين هما: الحاجة المتزايدة إلى إعادة

التدريب والتطوير المستمر للمهارات ففي عصر يتسم بالسرعة والتغيير المستمر يصبح التدريب أمراً لا بد منه. إضافة إلى التقدم التقني الهائل الذي أتاح الفرصة للتدريب المزيد من البرامج التدريبية الإلكترونية (أبو خطوة، 2013: 4). وتشير الغامدي في دراستها إلى كون التدريب من أهم ركائز العملية التربوية في تطوير الأفراد ولذا فإن الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب تنادي بتبني نماذج التدريب التي تراعي حاجات الأفراد من جهة والاتجاهات الحديثة في التدريب من جهة أخرى. إذ لم يُعد الهدف من التدريب في هذا العصر إكساب الأفراد المعارف والحقائق فقط بل تعداه إلى ضرورة إكسابهم المهارات وقدرات الاعتماد على الذات مما يتطلب إيجاد بيئات تعلم مختلفة تشبع حاجاتهم وقدراتهم واهتماماتهم (2012: 527). ومع تطور التقنية تطورت طرق التدريب وأصبح التدريب الإلكتروني مدخلاً جديداً عبر المنصات الإلكترونية المتاحة. فلقد أصبحت المنصات الإلكترونية متاحة في كل زمان ومكان بسبب التطور الهائل في مجال التقنية وصار التدريب أكثر سهولة واندماجاً ومن خلال هذه التطبيقات أصبح أكثر تفاعلاً مما يسهم في اكتساب الخبرات وتطوير المهارات (أبو موسى، 2018: 3). وفي هذا الصدد تشير الصبيحي في دراستها بكون المنصات الإلكترونية أحد أهم روافد التعليم الإلكتروني الحديث وأحد البرامج الداعمة لعملية التعليم والتدريب مما يستلزم التأكيد على ضرورة الاستفادة منها وتوعية مؤسسات التعليم بها والمتعلمين على النهل والاستفادة منها (2006: 62). وتؤكد دراسة الصبيحي ما للبرامج التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية من أثر في التدريب ورفع الكفاءة وتنمية المهارات وتطوير الذات وقدرات الأفراد (2016: 78). ويشير اطميزي والسالي إلى أن الكثير من الدراسات أشارت بأن العديد من المراكز التدريبية أصبحت تركز اهتماماتها على تصميم برامجها باعتماد مبادرات تعليمية مفتوحة عوضاً عن التركيز على المدرب وسيطرته على تقديم عملية التدريب. كما وأن من الدراسات الأخرى ما أكدت على أن مراكز التدريب التي أصبحت تعتمد على التدريب الإلكتروني عوضاً عن التدريب التقليدي حققت وفورات اقتصادية تجاوزت نصف الميزانية المخصصة للتدريب (2019: 120). إذ يقدم التدريب الإلكتروني فرصاً عديدة للدول النامية تساعدها على تحقيق أهدافها التدريبية على مستوى النظام التعليمي ككل.

ويُعد تطوير الذات من أهم أساسيات التحسين لما له من أهمية بالغة في تطوير الأداء وتطوير اكتساب المهارات اللازمة مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم" إذ يُمثل التطوير المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات سواء من خلال الأنشطة المباشرة في برامج التدريب أو من خلال أساليب التعلم الذاتي (الغامدي، 2017: 244). وقد ظهرت البرامج التدريبية عبر نظام التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل للتطوير وتنمية الذات استجابة لمتطلبات العصر من ناحية، ولواكبة متطلبات التعليم من ناحية أخرى ومن منطلق كون المتعلم أحد الركائز الأساسية في منظومة التعليم والأشد حاجة إلى التدريب المستمر والتطوير المستمر. وتُمثل مهارات تطوير الذات ضرورة لا بد منها للمتعلم وبخاصة في المرحلة الجامعية حيث تتشكل الشخصية وتصل المهارات التي تهدف إلى تطوير الشخصية. ولكون المتعلم (رجل الغد) وأحد أهم الركائز الأساسية في منظومة العملية التعليمية كان أشد حاجة إلى التدريب وتنمية مهارات تطوير الذات نظراً للتقدم العلمي الذي يعيشه ولتمكنه من الاستجابة للتطورات ومواجهة التحديات وليكون قادراً على التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة ولتساعده على تخطي الصعوبات التي تواجهه في الحياة العلمية والعملية. لذا تسعى الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات بما يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة منه من أجل تنمية المهارات وذلك تأسيساً على وجود الحاجة المستمرة إلى مهارات تطوير الذات في مختلف المجالات وتلبية للتطور والتغيير المستمر في المعارف والمهارات بما يمكن الفرد من القيام بدوره ومهامه بكفاءة وفاعلية.

ومن خلال مراجعة عدد من قواعد البيانات تبين قلة الدراسات التي عُنيت باستقصاء دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات ومدى الرضا المتحقق عن التدريب من خلالها وذلك على

المستويين الوطني والعربي على الرغم من أهمية ذلك، ومن ناحية أخرى فإن التدريب الإلكتروني يعتبر حديثاً وبخاصة بالنسبة للمجتمعات العربية؛ وللتأكد من تحقق الهدف منه ظهرت الحاجة إلى الدراسة.

#### مشكلة الدراسة

أصبح توظيف المستحدثات التقنية التي أفرزها التزاوج الحادث بين مجالي تقنيات المعلومات وتكنولوجيا التعليم ضرورة ملحة تفرض على النظم التعليمية إحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ليكون التركيز على إكساب المتعلمين مجموعة من المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر المعلومات ومنها مهارات التعلم الذاتي ومهارات المعلوماتية وما تتضمنه من مهارات التعامل مع المستحدثات التقنية بدلاً من التركيز على إكسابهم المعلومات (الجزار والعمري، 2011: 47).

وحيث إن تبني البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية لم يعد خياراً مطروحاً خاصة في ضوء الإقبال المتزايد على تبنيها وتقديمها؛ علاوة على كونها تتيح أمام المتدربين خيارات متنوعة بما يتناسب مع تنوع احتياجاتهم واهتماماتهم إذ تُمكن هذه البرامج من دعم التعلم الذاتي وتعزيز الدافعية ويسر من توسيع المشاركة في التعلم مدى الحياة وتعزيز التعليم العالي بشكل عام. يؤيد ذلك ما أشار إليه (Hayes, 2015) بكون المنصات الإلكترونية مصدر إلهام للتعليم العالي من حيث قدرتها كمحفزات مهمة للتطوير والتغيير وتحقيق الدعم الأكاديمي والاعتماد بما يتناسب مع النهج التربوي الذي يلزم اتخاذه. إذا تؤكد الدراسات التي بحثت عن تجارب المتعلمين من خلال المنصات الإلكترونية بأنها كانت ناجحة حيث مكنتهم من الشعور بانخراط في تشكيل توجهات فكرية جديدة من خلال الربط مع المعرفة السابقة والخبرة القديمة بما يؤهل لاكتشاف المعرفة بنشاط وإبداع. ونلاحظ ذلك في استجابة الأنظمة التربوية للتوصيات العديدة من الأدبيات والدراسات التي أكدت أهمية التدريب والاهتمام بالنمو المهني للأفراد كأحد أهم مدخلات المؤسسة التربوية. وتلمسه في تدارك المسؤولين بجامعة طيبة حيث تمّ إقرار مقرر مهارات الحياة الجامعية كمتطلب جامعي لجميع طلبتها إذ يهدف المقرر إلى إكساب الطلبة المهارات الحياتية التي يحتاجونها في حياتهم الجامعية وما بعد السنوات الأولى من تخرجهم مثل مهارة إدارة الوقت، وتحديد الأهداف، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات وغيرها.

ويُمثل التدريب عبر المنصات الإلكترونية فرصة كبيرة لتقديم البرامج التدريبية بصورة مستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة دون المساس بجودة البرامج التدريبية مما يساهم في زيادة دافعية المتدرب وتمكينه من تحديث مهاراته وبالتالي تحسين أدائه. ولما كانت البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية تقوم على فكرة المعرفة التي يحتاج إليها المتدرب حيث يقبل عليها بنفسه وتكون ذات معنى بالنسبة له حيث تقدم في الوقت والمكان المناسب له تمّ اتخاذ هذا المنحى للتعرف على مدى الرضا عن تلك عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلال مهارة إدارة الوقت. وانطلاقاً من كون منصة دروب إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" والتي تسعى إلى تطوير قدرات ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي. إذ تحتوي منصة "دروب" على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلي الاحتياجات الوظيفية، يمكن الوصول لها في أي وقت ومن كل مكان. وحيث إن إتمام البرامج التدريبية لدروب يساهم في تحسين فرص المواطنين الوظيفية وتأهيلهم لسوق العمل، وشهاداتها تعد إضافة قوية للسيرة الذاتية (المساقات التدريبية المطروحة عبر منصة دروب ورغبة في تمكين الطالبات من التزود بما يؤهلن لسوق العمل

وإعدادهم بما يقوي سيرتهم الذاتية من هنا نبعت فكرة الدراسة. حيث تم توجيه طالبات المقرر إلى دراسة المساق المقدم من خلال المنصة والذي يعنى بتقديم مهارات إدارة الوقت وذلك بعد الانتهاء من تقديمه بحسب الطريقة المعتادة - حيث الإلقاء والعصف الذهني مع استخدام العروض التقديمية والأنشطة المعتمدة على مجموعات النقاش وأوراق العمل والواجبات المنزلية.

#### أسئلة الدراسة:

استناداً لما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في سؤالها الرئيس: ما درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة؟. ويتفرع عنه أسئلة الدراسة الأخرى.

1. ما درجة رضا طلبة جامعة طيبة عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي - تبعاً للكلية التي تنتمي إليها الطالبة - تؤثر في درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية؟.
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي تؤثر في درجة الرضا لدى عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارة تطوير الذات والتدريب من خلالها؟
4. هل كان للتدريب عبر المنصات الإلكترونية دور في إثارة الفضول للتدريب من خلالها؟
5. ما أنسب البرامج التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية؟.

#### أهداف الدراسة

1. التعرف على مدى الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها.
2. التعرف على دور كلاً من متغيري (التخصص العلمي - المعدل التراكمي) في درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية.
3. التعرف على دور المنصات الإلكترونية في إثارة الفضول نحو التدريب الإلكتروني.
4. التعرف على أنسب البرامج التدريبية المقدمة من خلال المنصات الإلكترونية.

#### أهمية الدراسة

- إبراز مفهوم التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد وذلك من منطلق التقدم العلمي والتقني المعاصر وباعتباره رافداً جديداً في تنمية الموارد البشرية.
- تشجيع منسقي البرامج التدريبية على التوسع في إعداد برامج تدريبية باستخدام التدريب الإلكتروني لتأهيل قطاعات المجتمع المختلفة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- الاسترشاد بنتائج وتوصيات ومقترحات الدراسة التي من الممكن أن تُسهم في تحسين جودة التدريب الإلكتروني والاستفادة من مزاياه المتعددة في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية وتقليل الكلفة المادية الخاصة به.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة مما يجعل الدراسة من الممكن أن تُثري المكتبة العربية ولأن تكون عاملاً محفزاً لدراسات علمية متتالية.

### حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات.
- الحدود البشرية: طالبات مقرر مهارات الحياة الجامعية والبالغ عددهن مائة وثلاثين طالبة، في حين تكونت عينة الدراسة من مائة وخمسة وعشرين طالبة تمّ اختيارهن بطريقة العينة العشوائية القصدية.
- الحدود المكانية: كلية إدارة الأعمال بينبع/ جامعة طيبة.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1439/ 1440 هـ

### مصطلحات الدراسة

- البرامج التدريبية: ويعرفها (علام؛ 2012: 168) بأنها: مجموعة من الأنشطة المنظمة والمتراصة ذات الأهداف المحددة وفقاً للأنشطة أو خطة مشروع بهدف تنمية مهارات، أو يتضمن سلسلة مقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي.
- وتُعرف إجرائياً بأنها: سلسلة من التطبيقات الحاسوبية والمواقع الإلكترونية المعتمدة على استخدام التقنية بهدف التدريب استجابة لمواكبة متطلبات التدريب وتوظيف التقنية بشكل أمثل في ودعم وتسهيل عملية التدريب.
- المنصات الإلكترونية: وتعرفها المفوضية الأوروبية نقلاً عن (العجلان؛ 2006: 11) بأنها: منصات تعليمية مفتوحة وهائلة ومتاحة لأي شخص دون قيود (مجاناً بدون قيود على الحضور) وتنظم عادة بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف التعليمية في موضوعات الدراسة التي تدور غالباً في فترة محددة من الزمن (مع تاريخ بداية ونهاية محددتين) على الشبكة العنكبوتية وتتيح إمكانات تفاعلية (بين المتعلمين أو بين المتعلمين والمعلمين) التي تُسهل إيجاد بيئة تعلم فيها وتوفر بعض المواد الدراسية وأدوات التقييم الذاتي لتحقيق دراسة مستقلة.
- وتُعرف إجرائياً بأنها: مواقع إلكترونية تتضمن العديد من البرامج التدريبية ذات الصبغة التعليمية المتضمنة للمحتوى والأنشطة والتدريبات المختلفة حيث لا يتطلب الالتحاق بها أي قيود أو شروط وتعتمد على الخطو الذاتي للمتدرب.
- التدريب الإلكتروني: ويعرفه (عوض؛ 2013: 49) بأنه: "العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة، والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها.
- ويعرف إجرائياً بأنه: نظام يهدف إلى تقديم فرص تدريبية دون الالتزام بمكان معين وقد يتم بأسلوب متزامن أو غير متزامن ويُعدّ بديلاً للتدريب التقليدي أو مكماً له بالاعتماد على وسائل تقنية عديدة ومختلفة وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة المدرب.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

### أولاً- الإطار النظري:

#### التدريب الإلكتروني

عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب التدريبية الإلكترونية

لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية والغير تزامنية بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق أهداف التدريب وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم ومواقعهم الجغرافي (الموسوي، 2010: 3).

إن تبني فكرة التدريب الإلكتروني وما صاحبه من مرونة في التدريب نتيجة التطورات التقنية الهائلة يمكن أن يكون طريقة مثالية لتقليل التأثير السلبي لمثل تلك التحديات والمتطلبات الاجتماعية والثقافية. فالتدريب الإلكتروني يمكن أن يجلب معه الكثير من الفرص التي تمكن الفرد من النهوض بمستواه الثقافي الذي لاشك سينعكس بشكل إيجابي على مستواه الاقتصادي والاجتماعي (الحمادي، بدون تاريخ: 295).

وتتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في مساعدة الفرد وتمكينه بحيث تتم تهيئته لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات ومواكبة التحديث المتسارع في مجال التدريب ومناهجه وأساليبه مما يتيح فرص مرنة باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية. (الموسوي، 2010: 3)

### التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

ويُعرف التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية بأنه " استخدام تقنيات التواصل الحديثة في تقديم وأرشفة وتطوير برامج تدريبية تسهم في تنمية المهارات الشخصية والعلمية والمهنية" وكذلك يُعرف بأنه " العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة التي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود الزمان والمكان" (اطميزي، 2014: 239).

### أهمية التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

إن التدريب المبني على التقنية هو الحل الأمثل لكثير من التحديات التي تواجهها مؤسسات التربية والتعليم والجامعات وشركات القطاعات الخاص والعام وذلك من أجل إيجاد كوادر قادرة على تقديم أفضل الخدمات وبشكل سريع وفعال بشكل يتماشى مع سمة وروح العصر الإلكتروني الذي أصبح يستخدم التقنية وبشكل متزايد في جميع مناحي الحياة المختلفة. وتكمن أهمية التدريب الإلكتروني في (الغراب، 2006: 36):

- ارتباطه بأعلى المواهب وأكثرها أهمية وهو العنصر البشري.
- الفوائد والمزايا الجمة الناتجة عنه مقارنة بالتدريب التقليدي.
- زيادة الحاجات التدريبية للأفراد.

### خصائص التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

ويشير كلاً من (الظفيري، 2016 : 13) و(Hayes,2015) إلى أبرز تلك الخصائص ومنها:

- سهولة الحصول على أفضل البرامج التدريبية مما يتيح فرصة تدريب الكثير من الناس ويجعله أمراً ممكناً.
- سهولة تحديث ومراجعة وتحديث البرامج التدريبية وإعادة نشرها وتوزيعها.
- إمكانية تقديم المزيد من البرامج التدريبية المتنوعة والمختلفة في مجالات عديدة.
- سهولة إدارة البرامج التدريبية وتخطيطها ومتابعتها وتقييمها.
- معالجة مشكلة المدربين الخبراء المؤهلين والزيادة الهائلة في المعرفة.
- مواكبة النظرة التدريبية الحديثة التي تُعدُّ محور عملية التدريب.

### مميزات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

ويشير (حسونة:2014) إلى أبرز تلك المميزات ومنها:

- قصر زمن البرنامج التدريبي إذ تتراوح ما بين خمسة عشر إلى عشرين دقيقة.
- تكامل مقاييس اكتساب المعارف والمهارات مع المواد التدريبية.
- منتديات النقاش والخاضعة لمراقبة مدرب المساق.
- تقديم اختبارات المساق ضمن جدول زمني يتم إعداده بطريقة إلكترونية تتوافق مع طريقة التدريب من خلال المنصات الإلكترونية.
- تقديم المواد العلمية لإعداد ضخمة تصل إلى الآلاف في الوقت نفسه.
- عدم ارتباط التدريب بوقت ومكان معين وذلك بما يناسب ظروف المتدرب وإمكاناته.

### متطلبات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

ويشير (الظفيري، 2016 : 13) إلى أبرز تلك المتطلبات ومنها:

- خطط واضحة تبين كيفية دمج التدريب الإلكتروني ومراحله وميزانياته.
- متطلبات تقنية تتطلب بنية تحتية تقنية، وسعة نطاق عالية، وخادم قوي، وبرامج إدارة المقررات وإدارة المحتويات.
- متطلبات تنظيمية وإدارية من أنظمة وإدارة عصرية.
- متطلبات بشرية من كادر مؤهل يشمل خبراء بالتقنية وخبراء بالتربية كما يتطلب تدريب خاص للمدرسين.

### أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية

ومن أبرز أعمال إدارة أنظمة التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية (اطميري، 2014: 242):

- إدارة الدورات والمقررات والبرامج التدريبية.
- إدارة تسجيل واتصال المتدربين.
- متابعة دخول المتدربين وأنشطتهم وامتحاناتهم وتدريباتهم.
- تقارير متنوعة للإدارة.
- أدوات تأليف المحتوى.
- أدوات إضافة وإدارة للأنشطة والمصادر.
- أدوات اتصال وتواصل مثل المنتديات وساحات النقاش وغيرها.

### ثانياً- الدراسات السابقة:

رغم تعدد الدراسات التي بحثت في مجال التدريب الإلكتروني في جوانبه المختلفة غير أنه لم تتمكن الباحثة من العثور على أي دراسة ذات علاقة مباشرة بموضوعها وكان من أهم الدراسات التي بحثت في مجال التدريب الإلكتروني والتي تمكنت الباحثة من الاستفادة منها بطريقة مباشرة.

- دراسة آل ملهي (2010). وتحدت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما واقع الأساليب التدريبية الحديثة المستخدمة في برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض؟ وما مدى مساهمتها في نجاح تلك البرامج؟. وشمل مجتمع الدراسة جميع المدربين في مدينة تدريب الأمن العام بالرياض، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة رئيسة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة يؤكدون أهمية

الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة الرياض ويوافقون على تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة، كما وأنهم موافقون وبشدة على مساهمة الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب الأمني. وكان من أهم التوصيات حث المسؤولين عن البرامج التدريبية في مؤسسات التدريب الأمني على استخدام الأساليب التدريبية الحديثة التي تعزز التعلم الذاتي والتدريب العملي لتناسها مع طبيعة البرامج التدريبية، وإنشاء وحدة تنظيمية إلكترونية للتدريب وذلك لنشر وتعزيز ثقافة التعليم الإلكتروني والتدريب عن بعد والمساهمة في عملية التدريب.

- دراسة أبوخطوة (2013) هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية؛ حيث اعتمد الباحث استخدام المنهج التجريبي لتحقيق أهداف البحث وأظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسط درجات التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي مما يؤكد فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس. وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

- دراسة الغامدي (2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على الويب في تنمية مهارات إعداد الاختبارات الإلكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية، وتمّ اعتماد المنهج شبه التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من أربعين معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة جدة تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين الأولى تجريبية وعددها عشرين معلمة باستخدام التدريب الإلكتروني القائم على الويب في حين كانت المجموعة الثانية ضابطة وعددها عشرين معلمة واستخدم معها التدريب التقليدي؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية وأوصت الدراسة إلى التأكيد على ضرورة الاستفادة من البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة لتدريب معلمات المراحل التعليمية المختلفة بشكل عام ومعلمات المرحلة الثانوية بشكل خاص.

### تعليق على الدراسات السابقة:

ومما سبق يتبين عرض موجز لأهم الدراسات التي بحثت في مجال التدريب الإلكتروني والتي ليست ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة غير أنها ذات صلة مباشرة بمنطلقاتها البحثية وموضوعها الرئيس حيث عنت جميعها بمجال التدريب الإلكتروني وقد تمكنت الباحثة من الاستفادة منها في تعزيز الإطار النظري للدراسة وبناء أدائها وتفسير نتائجها.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته

#### منهج البحث:

تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باعتبار كونه أنسب المناهج العملية لمعالجة مشكلته الدراسة إذ يسعى إلى وصف الظاهرة وتصويرها كمياً من خلال جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها ومن ثمّ تصنيفها وتحليلها وتفسيرها؛ وذلك باعتباره أحد أساليب التحليل والتفسير العلمي المنظم بغرض الوصول إلى إجماع حول الأسس العلمية المقننة وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

### مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع البحث طالبات مقرر مهارات الحياة الجامعية بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1440/1439 هـ في كلية إدارة الأعمال (بينبع)/جامعة طيبة؛ والبالغ عددهن مائة وثلاثين، وتكونت عينة الدراسة من مائة وسبعة وعشرين طالبة تم اختيارهن كعينة عشوائية قصدية وذلك لأنهن يمثلن طالبات مقرر مهارات الحياة الجامعية والذي تدرسه الباحثة وقد تمّ اهمال استجابات طالبات كلية العلوم وطالبات كلية العلوم الطبية التطبيقية لأن عددهن صغير جداً وقد كانت استجابة واحدة من كل كلية.

### أداة البحث:

تمّ بناء أداة البحث وإعدادها بعد مراجعة الأدبيات التربوية المرتبطة بموضوع الدراسة مثل دراسة (آل ملهي؛ 2010)، ودراسة (أبو خطوة؛ 2013)، ودراسة (الغامدي؛ 2017).

### تطبيق أداة البحث:

تمّ اختيار مهارة إدارة الوقت باعتبار كونها أحد أهم مواضيع مهارات تطوير الذات وإحدى أهم الوحدات التدريسية بالكتاب المقرر لمادة مهارات الحياة الجامعية حيث تمّ توجيه الطالبات إلى التدريب على مساق (إدارة الوقت) من خلال منصة دروب وبعد دراسة الوحدة بالطريقة المعتادة حيث الإلقاء والعصف الذهني مع استخدام العروض التقديمية والأنشطة المعتمدة على مجموعات النقاش وأوراق العمل والواجبات المنزلية وبعد التأكد من إتمام الطالبة لمهام المساق والحصول على الشهادة تمّ توزيع أداة الدراسة.

### أداة البحث وتصحيح المقياس:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على خمس محكمين من ذوي التخصص في تقنيات التعليم، وأصول التربية، والمناهج وطرق التدريس من أساتذة جامعات المملكة العربية السعودية كجامعة الأميرة نورة، وجامعة طيبة، والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة من درجة استاذ واستاذ مشارك واستاذ مساعد عن طريق مراسلتهم وطلب ابداء آرائهم من حيث سلامة العبارة ودقتها وانتمائها ووضوح صياغتها وبناء على ردودهم تم إجراء بعض التعديلات.

### صدق وثبات أداة البحث:

#### صدق الاتساق الداخلي لأداة (الاستبانة):

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة الاستبانة، من خلال إيجاد مدى ارتباط كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحققت الدراسة من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، والجداول التالية توضح ذلك:

#### جدول (1) معاملات الارتباط بين عبارات كل آلية والدرجة الكلية وجميع المحاور

م	المحور	معامل الارتباط	الدلالة
1	الفقرات 1- 12	**1	عالي
2	الفقرات 13- 25	**0.965	عالي

دال إحصائياً عند \*\*1

يلاحظ من الجدول رقم (1) أن هنالك معامل ارتباط بين جميع المحاور وبين الدرجة الكلية للأداة، وقد كانت معامل الارتباط بالنسبة للأداة ككل دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. مما يدل أن الأداة تتمتع بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

#### ثبات الأداة

وللتحقق من ثبات درجات الاستبانة، تم حساب ثبات الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) لدرجات محاور الاستبانة، وجمع هذه الدرجات لكي نحصل على درجة كلية تعبر عن درجة ثبات الاستبانة، والتي تأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في درجات الاستبانة فإن قيمة المعامل تساوي صفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في درجات الاستبانة فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، حيث إن زيادة قيمة المعامل تعني زيادة مصداقية وثبات درجات الاستبانة. مما يعني إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة، كما يتضح في الجدول رقم (3):

جدول رقم (2) معامل الثبات لأداة البحث (الاستبانة)

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	الدلالة
1	الاستبانة	25	.96	عالي جداً

ويتضح من الجدول (2) أن بنود ومحاور الاستبانة ذات ثبات عالي وذلك وفقاً لمعامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (96). وهو معامل ثبات عالي جداً، حيث يعتبر ثباتاً قابلاً لتعميم نتائج هذه الدراسة. ولمعرفة ثبات عبارات الاستبانة على حدة، فإن الجدول رقم (3) يوضح معامل ثبات كل عبارة.

جدول رقم (3) ثبات عبارات الاستبانة

العبارة	معامل الثبات	العبارة	معامل الثبات
1	.951	14	.952
2	.955	15	.952
3	.951	16	.951
4	.952	17	.951
5	.952	18	.950
6	.951	19	.951
7	.952	20	.951
8	.951	21	.951
9	.951	22	.951
10	.950	23	.952
11	.950	24	.952
12	.951	25	.953
13	.952	العبارات كاملة	.965

#### الوزن النسبي للإجابات:

اعتمدت الباحثة سلم الإجابة وفقاً لتوزيع ليكرت الخماسي؛ حيث وزنت الإجابات وفقاً للأوزان الآتية:

القيمة	المتوسط الحسابي		م
	إلى	من	
منخفض جداً	1.80	1	1
منخفض	2.60	1.81	2
متوسط	3.40	2.61	3
عالي	4.20	3.41	4
عالي جداً	5	4.21	5

#### 4- عرض النتائج ومناقشتها

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة رضا طلبة جامعة طيبة عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها؟ وللإجابة عن السؤال، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطالبات عن أسئلة الاستبانة والتي تتكون من 25 عبارة، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة (العدد=125)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	ساعدني البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية على اكتساب معارف جديدة في مهارة إدارة الوقت.	4.50	.59	1
3	أتاح لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية اكتساب مهارة إدارة الوقت خارج القاعة الدراسية.	4.39	.68	2
4	يسهل عليّ الوصول للبرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت	4.39	.68	3
25	أجد أن التدريب على البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت يتناسب مع ظروف وإمكاناتي.	4.37	.68	4
20	تنوع محتوى البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت من تعدد مصادر التعلم.	4.34	.65	5
7	تضمن البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية ما أحججه من مهارة لإدارة الوقت.	4.34	.71	6
21	أرغب من خلال البرامج التدريبية عبر المنصة التعليمية في تعلم موضوعات أخرى.	4.33	.69	7
11	استفدت من تعلمي للبرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لتعلم مهارة إدارة الوقت.	4.31	.72	8
16	وازن البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية من التعريف بالمهارات العلمية والعملية لإدارة الوقت.	4.31	.76	9
5	وفر لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية توجهاً مكني من الاستفادة من مهارة إدارة الوقت.	4.30	.70	10
10	مكّن تنوع محتوى البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية من تنوع من فرص اكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.30	.70	11
6	اتضح لي الهدف من البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.30	.72	12
8	حقق لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية أهداف اكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.29	.66	13

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
17	وفر لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية عدة طرق لتقويم اكتسابي لمهارة إدارة الوقت.	4.29	.70	14
18	يتناسب البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت مع مهاراتي التقنية.	4.29	.70	15
15	تمكنت من اكتساب مهارة إدارة الوقت بسهولة من خلال البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية.	4.29	.71	16
12	أشعر بالسعادة بدراسة البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.28	.68	17
9	مكنني البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية من تقويم أدائي في اكتساب مهارة إدارة الوقت	4.26	.71	18
23	أقضي وقتاً ممتعاً أثناء تعلمي بإتمام المهام من خلال البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.25	.62	19
22	تزدت من خلال البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية بعدة مراجع لاكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.25	.73	20
19	أتاح لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية اكتساب مهارة إدارة الوقت ضمن مواعيد محددة ومعلنة.	4.24	.76	21
24	ساعدني دراسة البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية لاكتساب مهارة إدارة الوقت على التخلص من التوتر والقلق فيما لو درسته وجهاً لوجه.	4.22	.74	22
13	أتاح لي البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية مشاركة أفكار حول اكتساب مهارة إدارة الوقت.	4.14	.78	23
14	أتاح لي البرنامج التدريبي عبر المنصة التعليمية اكتساب مهارة إدارة الوقت عبر مجموعات مشتركة لها الاهتمامات نفسها.	4.14	.78	24
2	ساعدني البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية على التواصل مع استاذ وزملاء البرنامج.	3.91	.84	25
	المتوسط الحسابي العام	4.30	.49	كبيرة

وبالنظر إلى المتوسط العام لاستجابات العينة نحو المحور الأول والمتعلقة بمستوى رضا عينة الدراسة عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارة تطوير الذات (إدارة الوقت) والتعلم من خلالها، فإن المتوسط العام بلغ 4.30 والانحراف المعياري 0.49. مما يدل أن مستوى الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية عالي جداً. يلاحظ أن أعلى عبارة حصلت على متوسط عالي (متوسط=4.5 ، انحراف معياري=0.59). هي العبارة رقم (1) والتي تنص على "ساعدني البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية على اكتساب معارف جديدة في مهارة إدارة الوقت" ويمكن إرجاع هذا إلى أن البرنامج التدريبي زاد من إيجابية عينة الدراسة ومشاركتهن الإيجابية مما ساعدهن في تنمية وتطوير مهارتهن الذاتية وهذا ما يتفق مع دراسة (أبو خطوة؛ 2013: 26) إذ أن احتواء البرنامج التدريبي على مصادر تعلم متعددة مثل: العروض التقديمية والتسجيلات الصوتية والمرئية المتاحة وإتاحتها للمتدربين في كل وقت مما يسمح لهم بمراجعة المحتوى وأخذ الوقت الكافي لدراسته والتدريب عليه يساعد في تنمية مهارات المتعلمين بكفاءة وفاعلية وزيادة دافعيتهن وحماسهن نحو محتوى البرنامج التدريبي مما يجعله مصدر إلهام للتدريب الإلكتروني وللتوافق الجودة مع الجدوى باعتباره ابتكاراً رائعاً. في حين حصلت العبارة رقم (2) والتي تنص على "ساعدني البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية على التواصل مع استاذ وزملاء البرنامج" على أقل متوسط حسابي، إذ بلغت 3.91 وانحراف معياري 0.84، ومع ذلك فإن مستوى الرضا عن هذه العبارة عالي " ويمكن إرجاع

ذلك إلى أن إمكانية التواصل والتفاعل مع استاذ وزملاء البرنامج كانت متاحة وميسرة وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (أبو موسى؛ 2018: 3). وهذا مما يدعم التوجه إلى توسيع المشاركة وتعزيز التدريب ليكون عملية مستمرة مدى الحياة إذ تنطوي تلك البرامج على تفاعل المدرب والمتدرب.

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلي- تبعاً للكلية التي تنتهي إليها الطالبة - تؤثر في درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية؟" للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة باحتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العينة وفقاً للكلية التي تنتهي إليها، والجدول رقم (5) يوضح نتائج التحليل الوصفي الخاص بالمستجيبات عن تصوراتهن نحو التدريب من خلال المنصات الإلكترونية، وقد تم إهمال استجابات كلية العلوم (العدد 1) واستجابات كلية العلوم التطبيقية (العدد 1) لأنهما يمثلان عدداً صغيراً جداً وحتى لا تؤثران على تجانس المجموعات، وتم استخدام اختبار التائي المستقل (Independent T- Test) لمعرفة الفروق بين كلاً من كليتي الآداب والعلوم الإنسانية وكلية إدارة الأعمال، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة طبقاً للكليات التي ينتمون إليها

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الآداب والعلوم الإنسانية	56	4.17	50.	.67
إدارة الأعمال	69	4.36	45.	.55

جدول رقم (6) تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للكلية

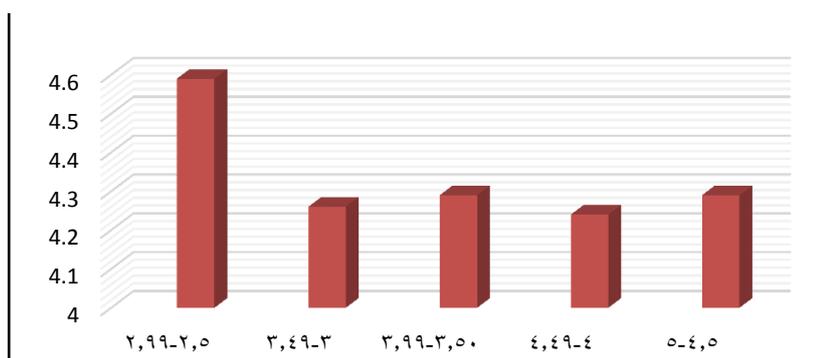
المتغير	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	"ت"	مستوى دلالة الأثر	حجم الأثر
الرضا عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية والتدريب من خلالها	الآداب والعلوم الإنسانية	56	4.17	.50	123	219.	.030	.38
	إدارة الأعمال	69	4.36	.45				

من خلال الجدول (6) يتضح أن قيمة ف (2.123)=219. وأن مستوى الدلالة هو 0,30، وهو دال إحصائياً كما أن قيمة حجم الأثر عالي (.38)، ووفقاً (Cohen 1994) فإن حجم الأثر يكون صغيراً عندما تكون قيمته 0,29 - 0,2. ويكون متوسطاً عندما تبلغ قيمته 0,5 - 0,79. فأعلى ويكون كبيراً عندما تكون قيمته 0,8. فأعلى. ومن خلال النتائج أعلاه، يتبين وجود فروق ذو دلالة إحصائية لصالح طالبات كلية الآداب والعلوم الإنسانية على أقرانهن من كلية إدارة الأعمال.

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ونصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي تؤثر في درجة الرضا لدى عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارة تطوير الذات والتدريب من خلالها؟" وللإجابة عن السؤال، قامت الباحثة باستخدام الإحصاء الوصفي (أنظر الجدول رقم (8) والشكل رقم (1)، وكذلك استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة طبقاً لمتغير المعدل التراكمي

م	المعدل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	2.99 - 2.5	5	4.59	.41
2	3.49 - 3	17	4.26	.30
3	3.99 - 3.50	21	4.29	.52
4	4.49 - 4	42	4.24	.49
5	5 - 4.5	40	4.29	.54
	المجموع	125	4.28	.49



شكل رقم (1) المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة وفقاً للمعدل

وبسبب أن عدد العينة متفاوت بحسب المعدل التراكمي فقد استخدمت الباحثة اختبار Brown Forsythe و Welch لضبط عدم تجانس العينة من حيث العدد.

جدول رقم (10) نتائج تحليل التباين الحادي (One Way Anova) للفروق بين جدول رقم (9) متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المعدل.

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم الأثر
الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية والتعلم	بين المجموعات	.547	4	.250	561.	691.	018.
	داخل المجموعات	29.50	121	266.			
	الكلية	30.48	125				

يتضح من الجدول (10) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الدراسة، وأن قيمة (ف) لدلالة الفروق بين توجهات العينة غير دالة إحصائياً لمتغير المعدل التراكمي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ )، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05) ويمكن إرجاع هذا إلى أن الرغبة في التدريب والتطوير وشغف المعرفة لا يقتصر على حد معين من المستوى التعليمي.

• النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع ونصه "هل كان للتدريب عبر المنصات الإلكترونية دور في إثارة الفضول للتدريب من خلالها؟"

وللإجابة عن السؤال تم احتساب التكرار والنسب لاستجابات الطالبات، والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

الجدول رقم (7) التكرار والنسب لاستجابات العينة عن دور المنصات الإلكترونية في إثارة الفضول للتدريب

هل أثار التدريب عبر المنصات الإلكترونية فضولك في التعلم من خلالها؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	118	94.4
لا	7	5.6
المجموع	125	100

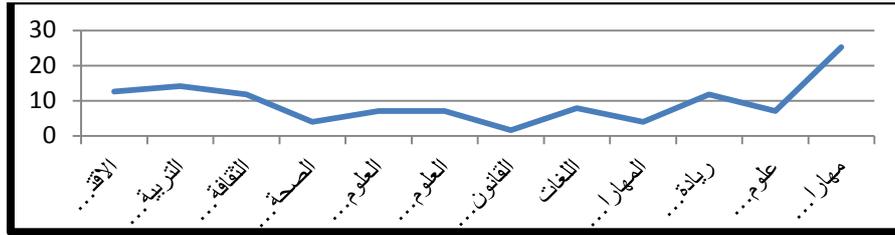
يلاحظ من خلال الجدول (7) أن التدريب عبر المنصات الإلكترونية كان له دوراً كبيراً جداً في إثارة فضول عينة الدراسة للتدريب من خلال هذه المنصات، حيث أجابت 118 طالبة بنسبة 93% بنعم في حين أن عدد زهيد جداً ممنه أجبن بلا حيث كان عددهن (7) طالبات ويمثلن 5% من عدد العينة. وقد بررن عدم إثارة المنصات الإلكترونية بقول إحداهن " جذب اهتمامي بالبداية ولكن بالأخير شعرت بالملل كون عدم وجود اشخاص يتفاعلون معي وتبادل الآراء والافكار حول الموضوع، وأصبح الموضوع فقط تلقي بدون تفاعل". وتبرر أخرى بقولها " عندما يكون المدرب او المدربة أمامي أشعر بالحماس في اخذ المعلومة والأخذ والرد والاستفادة أكثر" ويمكن إرجاع ذلك إلى افتقار التدريب الإلكتروني لفاعلية المهارات الاجتماعية مقارنة ما بينه وما بين التدريب التقليدي وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه (الغراب؛ 2006: 37) عند التنويه إلى أبرز التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني؛ وقد يعود ذلك إلى بيان الحاجة إلى دعم التوجهات الايجابية نحو التدريب الإلكتروني مما يؤكد على ضرورة توعية الأفراد وتوجيههم إلى كل ما هو هادف ومفيد. مما يضع على عاتق المدرب مسؤولية تصميم رحلة تدريبه وقيادة مساره من خلالها الأمر الذي يجعل منها عاملاً مؤثراً على الممارسات التدريبية عبر شبكة الانترنت.

• النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس ونصه "ما أنسب البرامج التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية للتدريب؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرار والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة، والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

الجدول رقم (11) المتوسطات والانحرافات والتكرار والنسب المئوية لإجابات العينة عن أنسب البرامج التدريبية

البرامج التدريبية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاقتصاد والإدارة	16	12.8	4.58	.23
التربية والتعليم	18	14.4	4.33	.19
الثقافة والفن	15	12	4.15	.24
الصحة والتغذية	5	4	4.58	.26
العلوم الاجتماعية	3	2.4	4.43	.31
العلوم والتكنولوجيا	3	2.4	4.55	.24
القانون والأنظمة	2	1.6	3.58	.20
اللغات	10	8	4.17	.24
المهارات الوظيفية	5	4	4.46	0.03
ريادة الأعمال	15	12	4.13	0.22
علوم الحاسب	3	2.4	4.04	0.15
مهارات تطوير الذات	30	24	4.25	0.22
المجموع	125	100		

يلاحظ من الجدول رقم (11) والشكل رقم (2) أن أنسب البرامج التدريبية من خلال المنصات التعليمية من وجهة نظر العينة هي برامج تطوير الذات إذ أبدى 32 من العينة ما يوازي نسبة 25% أن أنسب البرامج التدريبية هي تطوير الذات تليها برامج التربية والتعليم (14%) ثم الاقتصاد والإدارة (12.59%)، ثم الثقافة والفن وكذلك برامج زيادة الأعمال (11.81%). وهذا ما يؤكد نتائج دراسة (الصبيح؛ 2016: 76) بأن استخدامات المنصات الإلكترونية من قبل المستجيبات كانت لأغراض عدة منها: الثقافي، ومنها ما كان لغرض الاستزادة والمعرفة، ومنها ما يخص أغراض البحث العلمي. وقد يعود ذلك إلى الرغبة العارمة لحب الاستطلاع والتعرف على كل جديد مما يؤكد ضرورة تبني التقنية في العملية التعليمية والتدريبية وتوظيفها بطرق منظمة وهادفة.



شكل رقم (2) التكرار والنسب المئوية للبرامج التدريبية

#### خلاصة نتائج الدراسة:

مما سبق يتبين أن معامل صدق وثبات أداة الدراسة كان مرتفعاً جداً، وهذا يؤكد موثوقية نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها حيث أظهرت النتائج:

- أن معدل رضا عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها كان عالياً جداً مما يبين أن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية لا تقف عند حاجز محدد أو ميدان معين للمعرفة ولا تقتصر على فئة محددة وإنما يمكن لأي فرد أياً كان مستواه الثقافي أو التعليمي الاستفادة منها
- أسهمت البرامج التدريبية عبر المنصة الإلكترونية في تعلم معارف جديدة وسهلت من اكتساب مهارات تطويرية خارج قاعات التدريب مما انعكس ايجابياً في تحسين ظروف التدريب ومكّن من مراعاة الاحتياجات والظروف الخاصة حيث سهل الوصول المباشر للبرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية من اكتساب المهارات، كما وأتاح تنوع محتوى البرنامج من تعدد مصادر التدريب حيث تضمن احتياج المتدرب وبما يتناسب مع إمكانياته الخاصة وكان لذلك الأثر الإيجابي حيث أثار في نفوس المتدربات الرغبة في التعرف على موضوعات أخرى والاستفادة من التدريب عبر المنصة إذ وازن البرنامج بين المهارات العلمية والعملية ووفر توجيهات مكنت من الاستفادة من اكتساب المهارات. وكان لتنوع محتوى البرنامج عبر المنصة دوراً بارزاً في تنوع فرص اكتساب المهارات والتدريب عليها. بالإضافة إلى وضوح الهدف من البرنامج مما حقق أهداف اكتساب المهارة ووفر عدة طرق لتقويم اكتسابها. وقد تناسب البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية مع مهارات المتدربات التقنية حيث تمكن من اكتساب المهارة بسهولة ويسر مما أشعرهن بالسعادة والرضا عن التدريب من خلال المنصة الإلكترونية. ومكّنهن من قضاء وقتاً ممتعاً أثناء التدريب وإتمام المهام والتزود بعدة مراجع سهلت عملية التدريب. وقد أتاح البرنامج التدريبي عبر المنصة الإلكترونية التخلص من التوتر والقلق الذي قد يعاني منه البعض أثناء التدريب المباشر وجهاً لوجه ويسر من مشاركة الأفكار والتدريب عبر مجموعات مشتركة لها الاهتمامات نفسها بالإضافة إلى إتاحة فرصة التواصل مع استاذ البرنامج.

- كشفت النتائج أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي تبعاً لنوع الكلية، حيث تفوقت استجابات طالبات كلية الآداب والعلوم الإنسانية على أقرانهن من كلية إدارة الأعمال وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية لصالح طالبات كلية الآداب والعلوم الإنسانية؛ ولعل هذا ما يفسر تفوق استجابات طالبات كلية الآداب والعلوم الإنسانية على أقرانهن من كلية إدارة الأعمال حيث وجدن من خلال تلك البرامج ما يتناسب مع اهتماماتهن التدريبية وميولهن التعليمية وشغفهن من المعرفة.
- لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي للطالبات وقد يعود ذلك إلى أن استخدامات المنصات الإلكترونية متاح لأغراض عدة منها: الثقافي، والتعليمي، ومنها ما كان لغرض الاستزادة والمعرفة،
- أن أنسب البرامج التدريبية من وجهة نظر عينة الدراسة هي مهارة تطوير الذات تليها التربية والتعليم، ثم الاقتصاد والإدارة. ويفسر هذا أن التدريب يُعدُّ مصدراً مهماً عندما يتميز بنوعية معرفية ومهارية؛ خاصة وأن برامج تطوير الذات تُشكل ضرورة لازمة لعصر تتغير فيه المعارف والمعلومات وتتغير فيه حاجات الأفراد نتيجة لذلك التطور حيث يظل الفرد بحاجة إليها طالما كان التطور عملية مستمرة.

### توصيات الدراسة ومقترحاتها

استناداً لنتائج الدراسة توصي الباحثة وتقدم ما يلي:

- 1- زيادة الوعي بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر المنصات الإلكترونية وما تقدمه من الكمّ الهائل من المعرفة لتطوير المهارات والقدرات.
- 2- تضمين مقررات أقسام تقنيات التعليم وبرامجه الأكاديمية بموضوعات التدريب الإلكتروني وبرامجه ومجالاته وما يرتبط به من مفاهيم وغيره.
- 3- تعريف أعضاء الهيئة التدريسية بمجالات التدريب الإلكتروني وأساليب توظيفه بما يخدم مجال التربية والتعليم.
- 4- كما تقترح إجراء البحوث والدراسات في الموضوعات الآتية:
  1. دراسة تحديات ومعوقات البرامج التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل لتطويرها.
  2. دراسة معايير جودة البرامج التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل لتطويرها وتفعيل إمكاناتها.

### قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو خطوة، السيد عبد المولى السيد (2013، فبراير). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- أبو موسى، مفيد أحمد أمين (2018). دراسة وصفية لمنصة تعليمية تمزج التطورات التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم. المعهد الدولي للدراسة والبحث، الأردن، المجلد الرابع (4)، 2 - 18.
- اطميزي، جميل (2014، ديسمبر). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي العالمي لتقنية المعلومات. عمان، الأردن.

- اطميزي، جميل؛ والسالمي، فتحي (2019). الموارد التعليمية المفتوحة. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس، تونس.
- آل ملمي، عبد العزيز بن عبد الله (2010). الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في إنجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض. (رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية).
- الجزائر، منى محمد؛ والعمري، عائشة بلهيش (2011). مستحدثات تقنيات التعليم. (ط 2)، الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد.
- حسونة، إسماعيل (2014). الدورات المفتوحة واسعة النطاق على الانترنت s Mooc. مجلة التميز والتعلم الإلكتروني. الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين. العدد (3).
- الحمادي، عماد بن عبد العزيز (بدون تاريخ). مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة (نموذج مقترح). المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد السادس والعشرون (51)، 333-285.
- شلتوت، محمد شوقي (2017). أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على المقررات مفتوحة المصدر (MOOCs) لتنمية مهارات توظيف شبكات التواصل الاجتماعي كمنصات تعليمية لمعلمي مدارس التعليم العام. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، المجلد الخامس والعشرون (2)، 408-374.
- الصبيحي، حميدة عبيد (2016). منصات التعليم الإلكتروني المفتوح. مجلة دراسة المعلومات، جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، المجلد السادس عشر (17)، 80-63.
- الظفيري، نواف صنت سفاح (2016). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مصر، العدد (9)، الجزء (2)، 137-107.
- عبد التواب، عبد التواب عبد الإله (2013). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. الثقافة والتنمية، مصر، العدد (70)، 40-21.
- العجلان، مهيا بنت صالح (2006). تصور مقترح لاستخدام منصات التعلم ذات المقررات المفتوحة واسعة الانتشار في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية).
- العساف، صالح بن حمد (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. (ط3)، الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.
- عوض، حسني؛ ومخلوف، شادية (2013). مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، السعودية، المجلد 2 (3)، 58-45.
- الغامدي، سامية فاضل (2017). فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على الويب في فاعلية إعداد الاختبارات الإلكترونية لدى معلمات المرحلة الثانوية بجدة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مصر، العدد (7)، الجزء الرابع، 274-243.
- الغامدي، فاطمة بنت علي (2012). نموذج مقترح لتصميم برامج التدريب في ضوء التعلم المدمج. مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد (147)، الجزء الأول، 536-523.
- الغراب، ايمان محمد (2006). التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي. التنمية الإدارية، مصر، السنة السادسة والعشرون، العدد (112)، 37-36.
- محمد، سماح زكريا (2014). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتنمية رأس المال الفكري بينها " دراسة ميدانية". مستقبل التربية العربية، مصر، المجلد الواحد والعشرون، العدد (92)، 524-405.

- الموسوي، علي بن شرف (2010، أبريل). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية. الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب. كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Hayes, S. (2015). MOOCs and Quality: A review of the recent literature. The Quality Assurance Agency for Higher Education. Southgate House, Southgate Street, Gloucester GL1 1UB. MOOCs Network. Retrieved from: [http://eprints.aston.ac.uk/1/26604/MOOCs\\_and\\_quality\\_a\\_review\\_of\\_the\\_recent\\_literature.pdf](http://eprints.aston.ac.uk/1/26604/MOOCs_and_quality_a_review_of_the_recent_literature.pdf)