

اقتراح أنموذج لمعايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذه على منصة
مودل (Moodle) وقياس فاعليته في تطوير مهارات المتدربين وأدائهم

بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

إعداد

شيخة بنت حمد بن سليمان الحضرمي

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

٢٠٢١م

اقتراح أنموذج لمعايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذه على منصة
مودل (Moodle) وقياس فاعليته في تطوير مهارات المتدربين وأدائهم

بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

إعداد

شيخة بنت حمد بن سليمان الحضرمي

بحث متطلب مقدم لنيل درجة الدكتوراة في التربية (تكنولوجيا التعليم)

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

سبتمبر ٢٠٢١ م

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى اقتراح أُنموذج لمعايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذه على منصة مودل (Moodle)؛ من خلال التعرف على النماذج والدراسات العالمية، وعلى تجارب المؤسسات الخليجية والعالمية في هذا المجال، وتبع ذلك قياسُ فاعلية البرامج التدريبية المصممة وفقاً للمعايير المقترحة في أداء المتدربين ومهاراتهم بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. وقيس مدى تطبيق الجهة المختصة بالتدريب للمعايير المقترحة في تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وفقاً للمعايير المقترحة، من وجهة نظر مدربي البرامج التدريبية، وصولاً إلى نقاط القوة والضعف بالأنموذج المقترح، والخروج بالأنموذج النهائي والذي يُعد نتاج الدراسة الحالية. وتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان من المستفيدين من برامج التدريب الإلكتروني المنفذة على منصة التعلم الإلكتروني (LMS)، متمثلة في منصة المودل (Moodle). واشتملت عيّنة الدراسة على (٣٤٦) متدرّباً، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي والكمي القائم على المقابلات، والاختبارات القبليّة والبعديّة، والاستبانة بوصفها أدوات للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود فاعلية إيجابية للبرامج التدريبية المصممة وفقاً للمعايير المقترحة في تنمية أداء المتدربين ومهاراتهم بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، كما بينت النتائج أن الإدارات المشرفة على برامج التدريب الإلكتروني مقتنعة بالبرامج التدريبية المصممة وفقاً للمعايير المقترحة؛ نظراً للدور الذي قامت به المعايير من تحسن في البرامج التدريبية المقدمة بمنصة مودل لدى وزارة التربية والتعليم. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات، أهمها: ضرورة اتّباع الأنموذج المقترح عند تصميم برامج التدريب وتنفيذها على منصة التعلم الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم العمانية، وأوصت الدراسة كذلك بأن تكون هناك أطرٌ تنظم القوانين الأخلاقية المرتبطة بمختلف جوانب العملية التدريبية.

ABSTRACT

The current study aimed to suggest standards for designing and implementing training programs implemented on the Moodle platform by identifying the international models and studies and the experiences of Gulf and international institutions in this field. This was followed by measuring the effectiveness of training programs designed in line with the proposed standards on the performance and skills of trainees of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. Finally, the extent to which the training institution has applied the proposed standards in designing and implementing training programs in line with the proposed standards was measured from the point of view of the training programs trainers. The strengths and weaknesses of the proposed model were then isolated, coming up with the final model as the product of the current study. The study population consisted of employees of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman who benefited from the e-training programs implemented on the e-learning platform (LMS) represented by the Moodle platform. The study sample included (346) trainees. The researcher used the qualitative and quantitative approach based on interview, pre and posttests, and questionnaire as tools for the study. The study reached a number of results, the most important of which are: There is positive effectiveness of the proposed standards on developing the skills of trainees, as it was found that departments are satisfied with the training programs designed in line with the proposed standards, given the role played by the standards in improving the training programs provided on the Moodle platform at the Ministry of Education. The study proposed several recommendations, the most important of which are: The necessity to follow the proposed model when designing and implementing training programs on the e-learning platform of the Omani Ministry of Education. Finally, the study recommended that there be frameworks that regulate ethical laws related to various aspects of the training process, especially with regard to the Intellectual property aspect.

APPROVAL PAGE

The thesis of Shaikha Hames Sulaima Al-hadhrami has been approved by the following:

Nurazzelena Abdullah
Supervisor

Muhammad Sabri Sahrir
Co-Supervisor

Arifin Mamat
Internal Examiner

Azlan Shaiful Baharum
External Examiner

Janudin Sardi
External Examiner

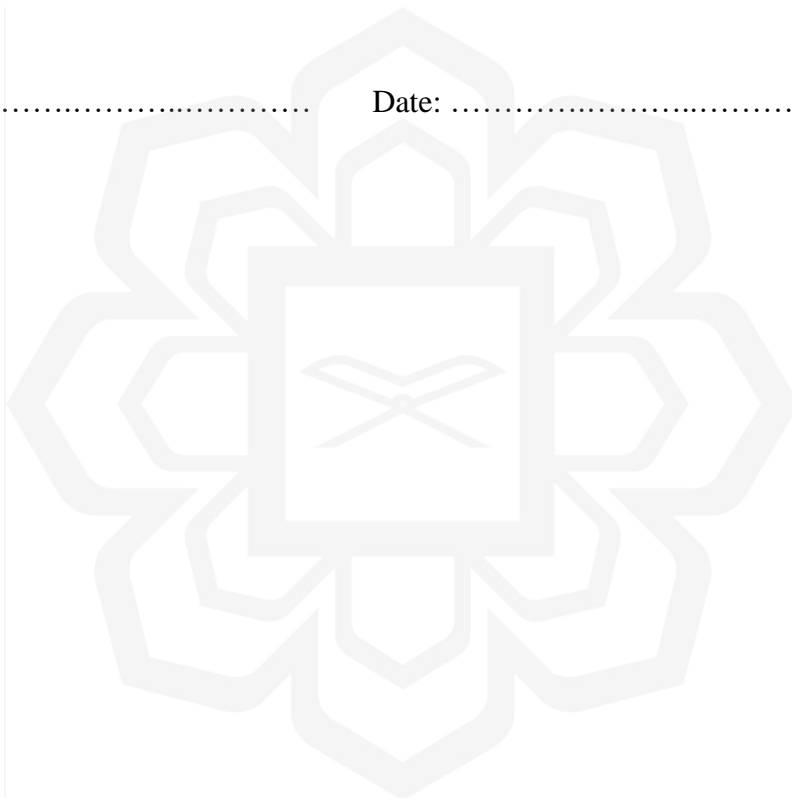
Noor Mohammad Osmani
Chairman

DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Shaikha Hamed Sulaiman Al-hadhrami

Signature: Date:



الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢١م محفوظة ل: شيخة بنت حمد بن سليمان الحضرمي

اقترح أنموذج لمعايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذه على منصة مودل (Moodle) وقياس

فاعليته في تطوير مهارات المتدربين وأدائهم بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أي مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يحق للجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا ومكاتبها الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسسية وتعليمية؛ ولكن ليس لأغراض ربحية تجارية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكاتب الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي، أو الإلكتروني المتوافر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالين به.

أكد هذا الإقرار: شيخة بنت حمد بن سليمان الحضرمي

التوقيع:

التاريخ:

إلى سبب وجودي في هذه الحياة بعد الله.....أبي
إلى ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء.....أمي
الحنونة

إلى سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.....إخوتي
إلى مثال العطاء والكبرياء والتضحية.....أخواتي
إلى رمز الإخلاص والوفاء ورفيق الدرب الذي لم يبخل بوقت أو جهد
لمساعدتي.....زوجي
إلى من أتشوق أن أرى مستقبلهم المشرق بإذن الله.....أبنائي وبناتي
الغوالي.

إلى أقرب الناس إلى نفسي.....أختي المخلصة آمنة
إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني ألا أضيعهم.....صديقاتي
إلى جميع من تلقَّيتُ منهم النصح والدعم
أهديكم خلاصة جُهدي العلمي

الشكر والتقدير

الشكر والحمد لله حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه جل جلاله، ذي الفضل والمنة، يهدي من يشاء بغير حساب، أعطاني القوة والصبر لإنجاز هذه الرسالة.

لا يشكر الله من لا يشكر الناس، أبدأ شكري الخاص بعد شكر الله للبروفيسور/ علي بن شرف الموسوي الذي رعى هذه الرسالة منذ ولادتها إلى أن رأت النور، وأمدّها بالنصائح والتوجيهات السديدة التي كانت خير معين لي في إنجازها بهذه الصورة، فله مني كل الشكر والتقدير الذي لا يفي حقه. كما أوجه شكري للسادة مشرفي الدراسة: مساعد بروفيسور/ محمد صبري، ومساعد بروفيسور/ نورزاليينا عبد الله، اللذين أشرفا على رسالتي ودونا الملاحظات فلهما مني كل الشكر والتقدير.

والشكر موصول لرئيس الجامعة وللوكبة المتميزة المتمثلة في جميع العاملين بها، ولكل من يعمل على تسخير مجالات العلم وتيسيره في هذه الجامعة الرائدة، التي تضم عددًا كبيرًا من طلبة العلم والباحثين في مجالات وتخصصات مختلفة، فلا يسعني في نهاية المطاف إلا أن أقول لهم جزاكم الله عني خير الجزاء، وجعل ذلك في ميزان حسناتكم. كما أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان لمركز التدريب الرئيس بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بما يشمله من كادر إداري وأعضاء فريق التدريب الإلكتروني لتعاونهم معي طوال فترة التطبيق، بدءًا من تصميم المعايير وقياس فاعليتها، وانتهاءً بالمقترح النهائي للدراسة.

وأنتقدم بوافر الشكر والتقدير لكل من الدكتورة خديجة البلوشي والدكتورة عائشة العريمي لما بذلتاه من جهد متواصل ونصح وتوجيه من بداية مرحلة الدراسة حتى إتمام هذه الرسالة، ومهما كتبت من عبارات وجمّل؛ فإنّ كلمات الشكر تظل عاجزة عن إيفاء حقهما، فجزاهما الله عني خير الجزاء وجعل ذلك في موازين حسناتهما. كما أنه ولمن دواعي سروري أن أعبر عن عميق عرفاني وامتثاني لمسؤولي معهدي: الإدارة بالبحرين (بيبا) والإدارة بالسعودية (إثرائي)، وأيضًا معهد أمين الدين باقي لتدريب المعلمين بماليزيا، وجامعة تسوكوبا/ اليابان، وكذلك جميع المدربين ورؤساء الأقسام والدوائر في وزارة التربية والتعليم العمانية لمساعدتهم الفاعلة وتفاعلهم معي طوال فترة المقابلات.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين اللذين غرسا فيّ حبّ العلم منذ الصغر، وقدما لي كل غالٍ ونفيس، وكان لهما الفضل بعد الله فيما وصلت إليه، فلا أملك لهما إلا الدعاء لهما بطول العمر وحسن العمل وبلوغ الجنان.

والشكر موصول لكل من مد لي يد العون، أو أسدى لي معروفًا في إنجاز هذا العمل فله مني خالص الشكر والتقدير.

فهرس محتويات البحث

ب.....	ملخص البحث
ج.....	ملخص البحث بالإنجليزية
د.....	صفحة القبول
ه.....	صفحة الإقرار
و.....	صفحة حقوق النشر
ز.....	الإهداء
ح.....	الشكر والتقدير
ط.....	فهرس محتويات البحث
س.....	قائمة الجداول
ق.....	قائمة الأشكال
١	الفصل الأول: مدخل للدراسة
١	أولاً- خلفية الدراسة وأهميتها:
٤	ثانياً- مشكلة الدراسة:
٧	ثالثاً- الإطار المفاهيمي للدراسة:
١٠	رابعاً- أسئلة الدراسة:
١١	خامساً- فرضيات الدراسة:
١٣	سادساً- أهداف الدراسة:
١٤	سابعاً- أهمية الدراسة:
١٤	١- الأهمية النظرية:
١٥	٢- الأهمية التطبيقية:
١٥	ثامناً- حدود الدراسة:

١٦	تاسعًا- مصطلحات الدراسة:
١٨	مُلخَص الفصل الأوّل:
١٩	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٩	مقدمة الفصل:
١٩	أولًا- التدريب:
١٩	تمهيد:
٢٠	١- أهمية التدريب:
٢٢	٢- التدريب الإلكتروني:
٢٣	أ- أهمية التدريب الإلكتروني:
٢٥	ب- جودة التدريب الإلكتروني:
٢٧	ثانيًا- البرامج التدريبية في سلطنة عمان:
٢٧	تمهيد:
٢٨	١- فلسفة البرامج التدريبية في السلطنة:
٢٩	٢- أهمية البرامج التدريبية في السلطنة:
٣٣	٣- أساليب تقديم البرامج التدريبية في السلطنة:
٣٤	ثالثًا- النظريات المفسرة للتدريب:
٣٤	١- النظرية البنائية:
٣٥	٢- نظرية X و Y:
٣٦	٣- النظرية الإنسانية الكلية:
٣٦	٤- نظرية التقسيم الإداري:
٣٨	رابعًا- منصات التعلم الإلكتروني (LMSs):
٣٨	تمهيد:
٣٩	١- مفهوم منصات التعلم الإلكتروني:
٤٠	٢- مميزات منصات التعلم الإلكتروني:
٤١	٣- أهمية استخدام جميع مكونات منصات إدارة التعلم الإلكتروني:

- ٤٢ ٤ - منصة التعلم الإلكتروني مودل (Moodle):
- ٤٤ ٥ - أهمية منصة التعلم الإلكتروني المودل (Moodle):
- ٤٥ خامسًا- معايير تصميم تنفيذ البرامج التدريبية على منصات التعلم الإلكتروني: ...
- ٤٥ تمهيد:
- ٤٦ ١- أنواع معايير تصميم وتنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية:
- ٤٧ ٢- أهمية معايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها:
- ٤٨ ٣- الدراسات والنماذج العربية والأجنبية:
- ٤٨ ٤- معايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها على (LMSs) الاستفادة من
- ٥١ الدراسات والنماذج السابقة:
- ٨١ سادسًا- فاعلية المعايير في تطوير مهارات المستهدفين وأدائهم:
- ٨١ تمهيد:
- ٨١ ١- فاعلية البرامج التدريبية المصممة وفقًا لمعايير واضحة في تنمية المهارات:
- ٨٣ ٢- فاعلية البرامج التدريبية المصممة وفقًا لمعايير واضحة في تطوير الأداء:
- ٨٥ ملخص الفصل الثاني:

٨٦ الفصل الثالث: منهجية الدراسة.

- ٨٦ المقدمة:
- ٨٦ أولاً- التصميم البحثي:
- ٨٦ ١- الأبحاث المختلطة:
- ٨٧ ٢- الأسباب التي دفعت الباحثة لاستخدام المنهج المختلط:
- ٨٨ ثانيًا- مكان الدراسة وبيئتها:
- ٨٩ ثالثًا- مجتمع الدراسة وعيّنتها:
- ٨٩ ١- مجتمع الدراسة وعيّنتها من حيث الجانب الكمي:
- ٩٠ ٢- مجتمع الدراسة وعيّنتها من حيث الجانب النوعي:
- ٩١ رابعًا- وصف عينة الدراسة:

٩١	١- المدربون:
٩١	٢- رؤساء المتدربين:
٩٢	خامسًا- متغيرات الدراسة:
٩٣	سادسًا- أدوات الدراسة:
٩٣	سابعًا- الأساليب الإحصائية:
٩٥	ثامنًا- مراحل الدراسة وطرق جمع البيانات:
٩٥	١- مراحل الدراسة:
١٠٤	٢- عملية جمع البيانات:
١٠٨	تاسعًا- جودة الدراسة:
١٠٨	عاشرًا- صدق الأدوات في الجانب الكمي وثباتها:
١٠٨	١- صدق الأدوات:
١١٦	٢- ثبات الأدوات:
١١٨	حادي عشر- المصدقية والثقة من البيانات والنتائج النوعية:
١١٩	ثاني عشر- الانعكاسية أو التأملية:
١١٩	١- بناء الثقة:
١١٩	٢- التعاون:
١٢٠	٣- التأكيد:
١٢٠	٤- الجدارة بالثقة:
١٢٢	ثالث عشر - تحليل البيانات ونتائج الدراسة:
١٢٢	١- تحليل البيانات الكمية:
١٢٣	٢- تحليل البيانات النوعية:
١٢٦	رابع عشر- الاعتبارات الأخلاقية:
١٢٦	١- الموافقات الرسمية للتطبيق وجمع البيانات:
١٢٦	٢- الموافقة المستنيرة (مبدأ الاستقلالية):
١٢٨	خامس عشر- القيود المنهجية للدراسة:

ملخص الفصل الثالث: ١٢٩

الفصل الرابع: نتائج الدراسة..... ١٣٠

المقدمة: ١٣٠

أولاً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ١٣٢

ويمكن تلخيص المعايير المستنبطة كالاتي: ١٣٩

المجال التربوي: ١٣٩

المعايير المؤسسية: ١٤١

معايير إنتاج المحتوى العلمي والتفاعلي: ١٤٢

المعايير التقنية والفنية: ١٤٢

معايير التقويم: ١٤٣

ثانياً- النموذج المقترح الأولي لمعايير تصميم برامج التدريب وتنفيذها على منصة التعلم

الإلكتروني (MOODLE) من السؤال الأول: ١٥٠

ثالثاً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ١٥٢

رابعاً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ١٧٧

خامساً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ١٨٩

سادساً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ١٩١

سابعاً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: ٢١٠

ثامناً- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ٢١٦

ملخص الفصل الرابع: ٢٢٢

الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتفسيرها ٢٢٣

المقدمة: ٢٢٣

أولاً- النتائج الرئيسة للدراسة: ٢٢٤

ملخص نتائج سؤال الدراسة الأول: ٢٢٤

٢٢٤	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة الثاني:
٢٢٥	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة الثالث:
٢٢٥	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة الرابع:
٢٢٦	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة الخامس:
٢٢٨	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة السادس:
٢٣٠	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة السابع:
٢٣٠	مُلخّص نتائج سؤال الدراسة الثامن:
٢٣٢	ثانيًا- الأ نموذج المقترح النهائي للدراسة:
٢٣٧	ثالثًا- الإسهامات الرئيسة والآثار المترتبة على الدراسة:
٢٣٧	١- الإسهامات النظرية:
٢٣٩	٢- الإسهامات العملية:
٢٤٠	٣- الإسهام العملي:
٢٤١	٤- الإسهامات البحثية والمنهجية:
٢٤٣	رابعًا- توصيات الدراسة:
٢٤٨	خامسًا- القيود التي واجهت الدراسة:
٢٤٩	سادسًا- الدراسات المقترحة:
٢٤٩	مُلخّص الفصل الخامس:

٢٥٠ قائمة المصادر والمراجع

٢٥٠	أولًا- الكتب العربية:
٢٥٧	ثانيًا- الكتب الأجنبية:

٢٨٢ الملاحق

قائمة الجداول

٢	الميزانيات التي صرفتها وزارة التربية والتعليم لتنفيذ خطط الإنماء المهني (الخطة المالية للأعوام ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨م)	الجدول رقم ١
٤٩	الدراسات والنماذج السابقة التي تطرقت إلى معايير تصميم برامج التعليم والتدريب الإلكتروني وتنفيذها	الجدول رقم ٢
٦٩	العناصر التي ينبغي أن يشملها السيناريو	الجدول رقم ٣
٧٩	مراحل تقويم عمليات تطوير محتوى التدريب الإلكتروني	الجدول رقم ٤
٩٠	عدد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها للمرحلة الكمية	الجدول رقم ٥
٩١	خصائص المشاركين في الدراسة (الاستجابات النوعية)	الجدول رقم ٦
٩٢	متغيرات الدراسة	الجدول رقم ٧
١٠٦	عدد فقرات كل معيار في الاستبانة	الجدول رقم ٨
١١٠	حساب معامل الارتباط ومستوى المعنوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة للمعايير "الأول والثاني والثالث" والدرجة الكلية لكل معيار	الجدول رقم ٩
١١١	حساب معامل الارتباط ومستوى المعنوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة للمعايير "الرابع والخامس والسادس" والدرجة الكلية لكل معيار	الجدول رقم ١٠
١١٢	معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	الجدول رقم ١١
١١٣	معامل الارتباط بين فقرات الاختبار للسؤال الأول والدرجة الكلية للسؤال	الجدول رقم ١٢
١١٤	معامل الارتباط بين فقرات الاختبار للسؤال الثاني والدرجة الكلية للسؤال	الجدول رقم ١٣
١١٥	معامل الارتباط بين فقرات الاختبار للسؤال الثالث والدرجة الكلية للسؤال	الجدول رقم ١٤
١١٥	معامل الارتباط بين درجات أسئلة الاختبار والدرجة الكلية للاختبار	الجدول رقم ١٥
١١٧	الموثوقية لكل معيار من معايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها	الجدول رقم ١٦
١١٧	موثوقية التناسق الداخلي لأسئلة الاختبار	الجدول رقم ١٧
١٣٢	ملخص المناقشة وطريقة توضيح نتائج أسئلة الدراسة	الجدول رقم ١٨
١٣٦	الموضوعات البارزة والمختارة لتحليل السؤال الفرعي الأول	الجدول رقم ١٩
١٣٩	المعايير المستفادة من المؤسسات الخليجية والعالمية المستهدفة بالدراسة	الجدول رقم ٢٠

١٥١	معايير تصميم البرامج التدريبية على منصات التعلم الإلكتروني وتنفيذها بعد تحليل الأدبيات والمقابلات مع المختصين بالمؤسسات الدولية	الجدول رقم ٢١
١٥٣	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لاستجابات المتدربين حول المعايير المقترحة (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٢
١٥٤	الوسط والانحراف المعياري للمعيار المؤسسي (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٣
١٥٥	الوسط والانحراف المعياري للمعايير الإدارية (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٤
١٥٦	الوسط والانحراف المعياري لمعيار إنتاج البرنامج التدريبي (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٥
١٥٧	الوسط والانحراف المعياري لمعيار إنتاج البرنامج التدريبي ونشره (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٦
١٥٩	الوسط والانحراف المعياري لمعيار التقييم (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٧
١٦٠	الوسط والانحراف المعياري للمعايير الفنية والتقنية (ن=٣٤٦)	الجدول رقم ٢٨
١٦١	معامل الارتباط بين فاعلية معايير تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وبين استجابات أفراد عينة الدراسة من المتدربين	الجدول رقم ٢٩
١٦٣	نتائج اختبار (t) لعينتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في فاعلية معايير تصميم البرامج التدريبية المنقّدة على منصات التعلم الإلكتروني تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي	الجدول رقم ٣٠
١٦٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقاً لفئات متغير الخبرة الوظيفية	الجدول رقم ٣١
١٦٦	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova)؛ لفحص دلالة الفروق في فاعلية تصميم البرامج التدريبية المنقّدة على منصات التعلم الإلكتروني، تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية	الجدول رقم ٣٢
١٦٧	نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية في معيار تقييم التدريب، تبعاً لمتغير الخبرة	الجدول رقم ٣٣
١٦٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقاً لفئات متغير المؤهل الدراسي	الجدول رقم ٣٤
١٦٩	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في فاعلية تصميم البرامج التدريبية المنقّدة على منصات التعلم الإلكتروني، تُعزى لمتغير المؤهل	الجدول رقم ٣٥

١٧١	نتائج اختبار (t) لعينتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق بين فاعلية المعايير المقترحة في البرامج التدريبية المصممة على منصة مودل (Moodle) لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير ارتباط الوظيفة بالجانب التقني	الجدول رقم ٣٦
١٧٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مفردات الاستبانة على جميع مجالات الدراسة تبعًا لمتغير البرنامج التدريبي	الجدول رقم ٣٧
١٧٤	تحليل التباين الأحادي لاستجابات المتدربين على أداة الدراسة ككل وعلى كل مجال من مجالات الأداة تبعًا للبرامج التدريبية	الجدول رقم ٣٨
١٧٥	نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية في معيار تقويم التدريب، تبعًا لمتغير البرنامج التدريبي	الجدول رقم ٣٩
١٧٨	نتائج اختبارات لتوضيح الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في القياس القبلي والبعدي	الجدول رقم ٤٠
١٧٩	مُلخّص نتائج الكسب المعدل	الجدول رقم ٤١
١٨٠	نتائج اختبار (t) لعينتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في أداء المتدربين في الاختبار، تُعزى لمتغير ارتباط الوظيفة بالجانب التقني	الجدول رقم ٤٢
١٨١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقًا لفئات متغير الخبرة الوظيفية	الجدول رقم ٤٣
١٨٢	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في فاعلية تصميم البرامج التدريبية المنقّدة على منصات التعلم الإلكتروني، تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية	الجدول رقم ٤٤
١٨٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفقًا لفئات متغير المؤهل الدراسي	الجدول رقم ٤٥
١٨٤	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في فاعلية تصميم البرامج التدريبية المنقّدة على منصات التعلم الإلكتروني، تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي	الجدول رقم ٤٦
١٨٥	نتائج اختبار (t) لعينتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في أداء المتدربين بالاختبار التحصيلي، تُعزى لمتغير ارتباط الوظيفة بالجانب التقني	الجدول رقم ٤٧
١٨٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفحص دلالة الفروق في أداء المتدربين بالاختبار التحصيلي، تُعزى لمتغير البرنامج التدريبي	الجدول رقم ٤٨

- الجدول رقم ٤٩ تحليل التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في أداء المتدربين بالاختبار التحصيلي ككل وعلى كل سؤال من أسئلة الاختبار، تُعزى للبرامج التدريبية ١٨٧
- الجدول رقم ٥٠ معامل الارتباط بين نتائج اختبار التحصيل الدراسي واستجابة المتدربين على مقياس فاعلية البرامج المصممة من خلال المعايير المقترحة لتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها على منصة التعلم الإلكتروني المودل (Moodle) ١٩٠
- الجدول رقم ٥١ المؤشرات التي أثبتت الدراسة عدم تطبيقها عند تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها على منصة التعلم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم ٢٣٣



قائمة الأشكال

٩	تصور عن الإطار النظري للدراسة	الشكل رقم ١
٢١	أهمية التدريب للمؤسسة	الشكل رقم ٢
٢٢	أهمية تدريب الموظفين	الشكل رقم ٣
٢٣	المهارات التي تطورها البرامج التدريبية للموظفين	الشكل رقم ٤
٢٥	فوائد التدريب الإلكتروني	الشكل رقم ٥
٢٧	أ نموذج تقييم جودة التعلم الإلكتروني (Omwenga, Hadullo, 2017)	الشكل رقم ٦
	الفئات المستهدفة في البرامج التدريبية بوزارة التربية والتعليم (دليل الإنماء المهني، ٢٠١٧م)	الشكل رقم ٧
٣٠		
٣٢	أعداد البرامج التدريبية المنفذة من خطة الإنماء المهني المركزية	الشكل رقم ٨
٣٢	أعداد الملتحقين ببرامج التدريب في خطة الإنماء المهني المركزية	الشكل رقم ٩
٥٥	عمليات تطوير محتوى التدريب الإلكتروني	الشكل رقم ١٠
٦٧	مستويات التعلم عند كير باترك	الشكل رقم ١١
٦٩	بنية أمؤذجية لجلسة التدريب الإلكتروني	الشكل رقم ١٢
٨٨	المنهجية البحثية (المصدر: الباحثة)	الشكل رقم ١٣
٩٣	أدوات الدراسة	الشكل رقم ١٤
٩٦	مراحل الدراسة وطرق جمع البيانات	الشكل رقم ١٥
٩٨	طرق جمع البيانات خلال المرحلة الأولى	الشكل رقم ١٦
١٠٠	البرامج التدريبية التي صُممت وتُقَدت بناءً على المعايير المقترحة	الشكل رقم ١٧
	خطوات تصميم وإنشاء البرامج التدريبية وفقاً للمعايير المقترحة (المصدر: الباحثة)	الشكل رقم ١٨
١٠١		
١٠٤	أساليب جمع البيانات المستخدمة خلال المرحلة الثانية من الدراسة	الشكل رقم ١٩
١٢١	مسار الانعكاسية لتوليد الثقة بالجدارة (Mariam, Julian, 2017)	الشكل رقم ٢٠
١٢٤	خطوات تحليل البيانات النوعية	الشكل رقم ٢١
١٥٢	الأنؤذج الأولى المقترح لمعايير تصميم برامج التدريب الإلكتروني وتنفيذها	الشكل رقم ٢٢
١٦٣	توزيع المشاركين حسب الجنس على البرامج التدريبية	الشكل رقم ٢٣

- الشكل رقم ٢٤ آراء مديري المتدربين حول فاعلية المعايير المقترحة في تنمية مهارات المدرب ٢١١
- الشكل رقم ٢٥ التحديات التي واجهت المتدربين والمدربين أثناء التدريب على منصة مودل (Moodle) بوزارة التربية والتعليم العمانية ٢٣٠
- الشكل رقم ٢٦ تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات بناءً على تحليل أدوات الدراسة ٢٣٢
- الشكل رقم ٢٧ الأنموذج النهائي لمعايير تصميم وتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني بمنصة التعلم الإلكتروني المودل لدى وزارة التربية والتعليم. المصدر (الباحثة) ٢٣٧



الفصل الأول مدخل للدراسة

أولاً- خلفية الدراسة وأهميتها:

يُعدُّ العنصر البشري الأساسَ الذي تركز عليه عمليتا العمل والإنتاج في المؤسسات كافة دون استثناء؛ إذ يسهم بدور بارز في مساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها، وزيادة إنتاجيتها، وتعزيز جودة مخرجاتها، ومن ثم فقد كان لزاماً على تلك المؤسسات العمل على تنمية المهارات والقدرات والكفايات الخاصة بالأفراد العاملين بها وتطويرها ضماناً للقيام بالمهام الموكلة إليهم على الوجه الأكمل، وهو ما لا يمكن أن تكتمل أركانه إذا لم يكن هناك استثماراً حقيقياً في المورد البشري من أجل صقل الخبرات وتعزيز الكفاءات التي يتمتعون بها (Al-Uremi, 2015)، ولقد تجلّى تركيز المؤسسات على دعم الاستثمار في العنصر البشري من خلال التركيز على عنصر التدريب.

يُعدُّ التدريب من أهم الوسائل المستخدمة من أجل تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في البيئات المؤسسية المختلفة؛ وذلك لمساعدة تلك المؤسسات على بلوغ أهدافها (الصبحي وآخرون، ٢٠١٣). كما يُعدُّ التدريب أحد أبرز الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية، وأداة حيوية لصقل موهبة الفرد وزيادة كفاءته (السمري، ٢٠١١). ويُنهض بالعملية التدريبية عن طريق التعرف على الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة بما يتفق مع الأهداف المؤسسية (Al-Uremi, 2015)، وبناءً على ذلك تُحدّد خطة التدريب والبرامج التي يُستعان بها وفاءً لتلك الاحتياجات. أما عن المحتوى الخاص بتلك البرامج والوسائل والأساليب المستخدمة فتنظّم بناءً على الأمور السابق ذكرها، وبعد الانتهاء من تنظيم تلك الأمور كافةً يُختار المدربون لكل برنامج (العاصي، ٢٠١٧).

وفي هذا السياق، أدركت سلطنة عمان منذ بداية عصر النهضة فيها أن جميع أنواع التدريب - الداخلي والخارجي- هي من العوامل الرئيسة التي تساعد على تقديم قدرات ومهارات القوى العاملة للقطاعات العامة في مختلف مستوياتها ونطاقاتها. كما حظي التدريب

في سلطنة عمان باهتمام كبير بسبب التطور السريع الذي شهدته السلطنة خلال فترة وجيزة؛ إلا إن ندرة العناصر البشرية المؤهلة للقيام بدور التطوير في البلاد جعل السلطنة تركز على إعداد كادر وطني قوي يواكب متطلبات التطوير (Al-Uremi, 2015). ومن هذا المنطلق، أولت وزارة التربية والتعليم أهمية كبرى بتدريب الموارد البشرية وتأهيلها؛ ما أدى إلى ارتفاع الميزانيات المطلوبة للتدريب سنويًا نظرًا لزيادة أعداد الكوادر البشرية ورغبة الوزارة في تزويد موظفيها بالمهارات والمستجدات المرتبطة بمجال عملهم، ومن ناحية أخرى يظل مطلعًا على التطورات ومواكبًا للحدثة. ويوضح (الجدول رقم ١) الميزانيات التي تنفقها وزارة التربية والتعليم من أجل تنفيذ خطط الإنماء المهني لموظفي الوزارة.

الجدول رقم ١ الميزانيات التي صرفتها وزارة التربية والتعليم لتنفيذ خطط الإنماء المهني (الخطة المالية للأعوام ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨م)

م	العام	الميزانية (ريال عماني)
1	٢٠١٥م	١٢٠٠٠٠٠٠
٢	٢٠١٦م	١٠٠٠٠٠٠٠
٣	٢٠١٧م	٨٠٠٠٠٠٠٠
٤	٢٠١٨م	٤٠٠٠٠٠٠٠

وفي الجانب الآخر ساعدت التطورات المهمة التي حدثت في مجال التطور المعلوماتي المتزايد والاتصالات والبرمجيات، وظهور الأجهزة الذكية، وتنوع التطبيقات التكنولوجية على جذب انتباه القائمين على عملية التدريب إلى استغلال ما توصلت إليه تلك التطورات لتطوير النظم والبرامج التدريبية انتظامًا مرناً ومتفاعلاً مدعماً بتقنيات الواقع الافتراضي وبرمجياته؛ كون القدرة على مواكبة المستجدات السريعة في التكنولوجيا الحديثة تعتمد اعتماداً رئيساً على الوعي بحجم التحديات والصعوبات التي تواجهها في جميع المجالات؛ وهو ما ساعد على الظهور التدريجي لما يسمى بالتدريب الإلكتروني (حمدن وبلعور، ٢٠٢٠). ويمكن النظر إلى التدريب الإلكتروني على أنه شكل من أشكال التدريب الذي يعتمد على توظيف التكنولوجيا والوسائط

الإلكترونية، مثل شبكات الإنترنت والأجهزة الحاسوبية وغيرها لدعم التواصل بين العاملين في المديرية المختلفة وبخاصة المديرية العامة للتربية والتعليم (السمري، ٢٠١١).

ويمكن القول إنّ التدريب الإلكتروني القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساعد على إحداث تنمية بشرية حقيقية بداخل المؤسسة عن طريق العمل على إكساب الأفراد الكفايات والمهارات الجديدة في أسرع وقت (حمدن وبلعور، ٢٠٢٠)، ويعد هذا النوع من التدريب أساساً للتنمية المهنية المستمرة؛ نظراً لكونه لا يتأثر بعوامل الزمان والمكان في حالة التدريب اللاتزامني (الحضرمي، ٢٠١٧)، ويتيح عنصر التنوع في المصادر التدريبية، ويشجع على التفاعلية في أثناء التدريب (أبو خطوة، ٢٠١٣). واتفقاً مع وجهة النظر السابق ذكرها، تؤكد البراشدية (٢٠١٨) أنّ برامج التدريب الإلكتروني تُعد من أبرز إستراتيجيات التنمية المهنية المستمرة؛ لكونها لا تسعى فقط إلى إطلاع المتدربين على المستجدات في مجال التخصص، وإنما تُعد أيضاً الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدية المتمثلة في كثرة أعداد المتدربين، وقلة عدد المدربين الأكفاء، وارتفاع تكلفة برامج التدريب التقليدي التي لا تراعي الفروق الفردية بين المتدربين.

وهناك عدد من الأسس والمعايير التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تصميم برامج التدريب الإلكتروني وتنفيذها، والتي حددها الدهشان (٢٠١٩) في: سهولة تحديث المحتوى الخاص بالبرامج التدريبية بصورة مستمرة، وسهولة التحكم، وإدارة مراحل التدريب قبل عملية التدريب وبعدها وفي أثنائها، كما يراعي أن تكون واجهات الموقع جذابة، وتستخدم أشكالاً واضحة، وتتضمن العديد من الروابط التي يمكن الانتقال بينها بسهولة، وتأكيد أهمية عنصر التفاعلية بين عناصر التدريب الإلكتروني الثلاثة، وهي المدرب، والمتدرب، والبرنامج التدريبي، كما يراعي سهولة الوصول والحصول على التدريب، وتنفيذ التدريب وفقاً للنظريات التدريبية المستحدثة، وتصميم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية للمتدربين.

ولقد نجحت التكنولوجيا المستحدثة في تطوير ما يُعرف باسم المنصات التعليمية القائمة على الويب Web-based training platforms، والتي يمكن النظر إليها على أنها برمجيات متكاملة توفر العديد من الأدوات لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات؛ لتسهيل عملية التعلم من خلال تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الأجهزة الحاسوبية وشبكات الإنترنت لضمان توفير