

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص موارد بشرية

أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة في الرياض

إعداد الطالب/ خلود السبيعي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

م 2025 - هـ 1447

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى عائلتنا الغالية، أمهاتنا، أبائنا، إخوتنا، وأحبائنا، الذين وقفوا خلفنا في كل لحظة، وضحوا من أجلنا، ودعموا أحلامنا بكل حب وإخلاص. هذا الإنجاز هو ثمرة جهودكم وتشجيعكم الذي لا ينضب.

إلى أصدقائنا وزملائنا، الذين كانوا سندنا في الأوقات الصعبة، ومصدر إلهامنا في كل خطوة. شكرًا لكم على كل كلمة تشجيع وكل لحظة دعم. وأخيرًا، إلى كل من ساهم في رحلتنا، سواء بكلمة طيبة أو نصيحة قيمة، نهدي هذا الإنجاز كتعبير صادق عن امتناننا.

بكل الحب والتقدير، [خلود السبيعي]

شكر وتقدير

نتقدم بكل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور الفيصل عبد الحميد كما أتقدم بخالص العرفان إلى أستاذي الدكتور فايز جراد، على دعمهم اللامحدود وتوجيهاتهم القيمة التي كانت بمثابة المرشد الأمين لنا خلال رحلتنا في إعداد مشروع التخرج. لقد أولانا الكثير من وقتهم وجهدهم، وشاركونا بخبراتهم العميقة ونصائحه القيمة، التي أسهمت بشكل كبير في تحسين جودة عملنا وصقل مهارتنا البحثية والعلمية. كانت توجيهاتهم دائماً منارة أضاءت لنا الطريق نحو تحقيق أهدافنا وإنجاز مشروعنا بأفضل صورة ممكنة.

ولا يفوتنا أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى جامعة ميد أوشن، هذا الصرح الأكاديمي الذي احتضننا طوال سنوات دراستنا، ووفر لنا البيئة التعليمية المناسبة والدعم الأكاديمي المستمر. لقد أتاحت لنا الجامعة الفرص والموارد التي ساعدتنا على تطوير قدراتنا ومهاراتنا، مما ساهم في إعدادنا لتحديات المستقبل وحققنا من خلاله هذا الإنجاز المميز. إن هذا النجاح لم يكن ليتحقق لولا توفيق الله أولاً، ثم تضافر الجهود من جميع الأطراف. ونود أن نشكر كل من ساهم في دعمنا، سواء من أساتذتنا، زملائنا، أو أفراد عائلتنا. إن هذا المشروع ليس مجهودنا نحن فقط، بل هو ثمرة تعاون وإخلاص من الجميع، ونفخر بأن نقدمه كختام لمسيرتنا في هذه المرحلة الأكاديمية الهامة.

ختاماً، نعبر عن تقديرنا العميق لكل من كان له بصمة في هذا الإنجاز، ونتطلع إلى مواصلة مسيرتنا العلمية والمهنية حاملين معنا الدروس والخبرات التي اكتسبناها خلال هذه الرحلة.

بكل الامتنان خلود السبيعي

فهرس المحتويات

3.....	الإهداء
4.....	شكرو وتقدير
5.....	فهرس المحتويات
7.....	المستخلص: Abstract
8.....	الفصل الأول:
8.....	أولاً: المقدمة:
9.....	ثانياً: مشكلة الدراسة:
10.....	ثالثاً أهمية الدراسة:
11.....	رابعاً: تساؤلات الدراسة:
12.....	خامساً أهداف الدراسة:
13.....	سادساً: فروض الدراسة:
13.....	سابعاً: النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
13.....	1. نظرية التعلم السلوكي (Behaviorism Theory)
14.....	2. نظرية التعلم المعرفي (Cognitive Learning Theory)
14.....	3. نظرية التعلم البنائي (Constructivism Theory)
14.....	4. نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)
15.....	5. نظرية التكنولوجيا في التعلم (Technology Acceptance Model - TAM)
15.....	أهمية اختيار هذه النظريات
16.....	الفصل الثاني
16.....	مقدمة
17.....	-الدراسات السابقة
4-دراسة محمد عوض العربي/ محمد محمود عبد العال (2022) بعنوان إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات من منظور سياسات التحول الرقمي: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية	19.....
5-دراسة نوفل عبد الرحمن أنور (2020) بعنوان دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات التعليمية دراسة تطبيقية على مستشفى الجمهورية التعليمي بمحافظة عدن	20.....
ما استفادت دراستنا من الدراسات السابقة:	25.....
ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:	25.....
أوجه التشابه بين دراستنا والدراسات السابقة:	26.....
الخلاصة:	26.....

27.....	الاطار النظري
49.....	الفصل الثالث
49.....	منهجية الدراسة
51.....	حدود البحث
52.....	الفصل الرابع
52.....	عرض وتحليل النتائج
52.....	عرض وتحليل النتائج
53.....	ثانيا محاور الاستبانة:
60.....	أبرز النتائج والتوصيات
63.....	-المراجع العربية
64.....	- المراجع الأجنبية

المستخلص: Abstract

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، مع التركيز على مدى فعاليته في تحسين الأداء الوظيفي وتحديد التحديات التي تواجه تطبيقه في القطاع الصحي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية موزعة على موظفي فرع وزارة الصحة بالرياض. تم استخدام أدوات إحصائية مثل التكرارات، النسب المئوية، اختبار T-test، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحليل البيانات. تكونت عينة الدراسة من 65 موظفًا من فرع وزارة الصحة بالرياض، تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع البحث الذي بلغ 300 فرد.

أهم النتائج:

1. تأثير إيجابي: أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني ساهم بشكل فعال في تحسين المهارات الفنية والإدارية للموظفين.
2. تفاعل مرتفع: تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني كان مرتفعًا، مما أدى إلى زيادة استفادتهم من البرامج التدريبية.
3. تحديات تواجه التطبيق: واجهت الدراسة تحديات تقنية مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية، وتحديات بشرية مثل مقاومة بعض الموظفين للتدريب الرقمي.
4. فعالية أكبر: أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني كان أكثر فعالية من التدريب التقليدي في تحسين الأداء الوظيفي.

التوصيات:

1. زيادة المخصصات المالية: لدعم تطوير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة للتدريب الإلكتروني.
2. برامج تدريبية مخصصة: تصميم برامج تلبي احتياجات الموظفين في القطاع الصحي بشكل خاص.
3. تعزيز الدعم الفني: توفير تدريب مسبق للموظفين لضمان تفاعلهم الفعال مع أنظمة التدريب الإلكتروني.
4. دراسات متابعة: إجراء دراسات لقياس أثر التدريب الإلكتروني على المدى الطويل.
5. تعزيز الثقافة التنظيمية: من خلال الحوافز والدعم الإداري لتعزيز ثقافة التعلم الإلكتروني داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

التدريب الإلكتروني، تطوير مهارات الموظفين، فرع وزارة الصحة، الرياض، التحول الرقمي، المهارات الفنية، المهارات الإدارية، التعلم الإلكتروني، تحسين الأداء.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة:

مع التطور التكنولوجي السريع وانتشار الإنترنت في مختلف المجالات، أصبح التدريب الإلكتروني أحد الأدوات الأساسية لنقل المعرفة وتطوير المهارات بطرق حديثة ومتطورة. لم يعد التعلم والتدريب مرتبطين بمكان أو زمان معين، بل أصبح بإمكان الأفراد الوصول إلى المحتوى التدريبي من أي مكان في العالم وفي أي وقت، مما أتاح فرصاً واسعة للتعلم المستمر وتحسين الأداء المهني (الخليفة، 2020).

لقد أحدثت التقنيات الحديثة ثورة في أساليب التدريب، حيث أصبح من الممكن تقديم الدورات التدريبية من خلال منصات إلكترونية تفاعلية تعتمد على مقاطع الفيديو، والوسائط المتعددة، والمحاكاة الافتراضية، والذكاء الاصطناعي، مما يجعل عملية التعلم أكثر متعة وكفاءة. كما أن هذه الوسائل تتيح للمتدربين فرصة التفاعل مع المحتوى التعليمي بشكل ديناميكي، مما يعزز من فهمهم واستيعابهم للمفاهيم المطروحة (العلي، 2019). في ظل التحولات الرقمية التي يشهدها العالم اليوم، أصبح القطاع الصحي أحد أكثر القطاعات استفادةً من التدريب الإلكتروني، نظراً لحاجته المستمرة إلى تطوير مهارات العاملين فيه لضمان تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية. فالمجال الطبي يتطور بوتيرة متسارعة، حيث تظهر اكتشافات علمية جديدة وتقنيات طبية متطورة بشكل مستمر، مما يجعل من الضروري توفير برامج تدريبية مرنة يمكن من خلالها تأهيل الكوادر الصحية ومواكبة المستجدات في المجال الطبي (الغامدي، 2021).

يُعتبر تحسين جودة الخدمات الصحية هدفاً أساسياً لجميع المؤسسات الصحية، حيث يرتبط ذلك بشكل مباشر بصحة الأفراد والمجتمعات. ولذلك، تعتمد هذه المؤسسات على تطوير مهارات كوادرها الطبية والإدارية لضمان تقديم رعاية صحية متقدمة وآمنة. ومع ذلك، فإن التدريب التقليدي غالباً ما يواجه تحديات مثل محدودية الموارد، وعدم توفر الوقت الكافي للموظفين لحضور الدورات التدريبية بشكل منتظم. وهنا يأتي دور

التدريب الإلكتروني كحل فعال يسمح للعاملين في المجال الصحي بالحصول على التدريب المطلوب دون الحاجة إلى تعطيل عملهم أو الحضور إلى مواقع تدريبية معينة (الزهراني، 2022).

من خلال تقديم دورات تدريبية متخصصة عبر الإنترنت، أصبح بالإمكان تحسين كفاءة العاملين في المؤسسات الصحية بشكل ملحوظ. يساعد التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات الأطباء والمرضى والفنيين والإداريين، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الخدمات المقدمة للمرضى. على سبيل المثال، يمكن للعاملين في المجال الصحي حضور ورش عمل افتراضية حول أحدث تقنيات العلاج، أو متابعة تدريبات تفاعلية حول كيفية التعامل مع الحالات الطارئة، أو الاستفادة من دورات في إدارة المستشفيات وتحسين جودة الرعاية الصحية (السعيد، 2023).

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يشهد القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، لا سيما في وزارة الصحة، تطوراً متسارعاً في ظل التحول الرقمي الذي تبنته الدولة ضمن رؤية 2030. ويتطلب هذا التحول تحديثاً مستمراً لمهارات الموظفين، خصوصاً في فرع وزارة الصحة بالرياض، لضمان تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية تتماشى مع المعايير العالمية. يعد التدريب الإلكتروني أحد الأدوات الحديثة التي تهدف إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية من خلال تقديم برامج تعليمية مرنة ومبتكرة تعتمد على تقنيات التعلم عن بُعد، مثل المحاضرات المسجلة، والتدريب التفاعلي، والمنصات التعليمية الذكية. على الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها التدريب الإلكتروني، مثل سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي، وإمكانية التعلم وفقاً لجدول زمني مرن، وتقليل التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي، إلا أن فعاليته في تطوير المهارات العملية والمهنية للموظفين في القطاع الصحي لا تزال محل تساؤل. فطبيعة العمل في المجال الصحي تتطلب مهارات تطبيقية متقدمة، مما يثير التساؤل حول ما إذا كان التدريب الإلكتروني قادراً على تلبية احتياجات الموظفين بشكل كافٍ، وما إذا كان يوفر تجربة تعليمية تفاعلية تعادل التدريب التقليدي المباشر (الغامدي، 2021).

تتفاقم هذه الإشكالية مع وجود عدة تحديات تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصحية، مثل مدى جاهزية البنية التحتية التقنية لدعم أنظمة التدريب، ومدى تفاعل الموظفين مع هذا النمط من التعلم، ومدى توافق

المحتوى التدريبي مع طبيعة المهام الوظيفية في القطاع الصحي. كما أن هناك تفاوتاً في مستويات المهارات التقنية بين الموظفين، مما قد يحدّ من قدرتهم على الاستفادة من التدريب الإلكتروني بشكل فعال (السعدون، 2023). نظرًا لهذه التحديات، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، ومدى مساهمته في تحسين الأداء الوظيفي، مع التركيز على التحديات التي قد تعيق فعاليته، واقتراح حلول لتعزيز كفاءة تطبيقه في المؤسسات الصحية.

حيث تتلخص مشكله البحث في الاجابة على التسائل التالي :-

✓ إلى أي مدى يسهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، وما هي العوامل التي تؤثر على فعاليته؟

ثالثاً أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة إلى تطوير الكوادر البشرية في القطاع الصحي، لا سيما في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة التي تؤثر على طبيعة العمل وأساليب تقديم الخدمات الصحية. فمع اعتماد وزارة الصحة السعودية على استراتيجيات التحول الرقمي وتحسين جودة الخدمات الصحية وفق رؤية 2030، أصبح التدريب الإلكتروني أداة محورية لضمان مواكبة الموظفين لهذه التغيرات، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين.

تمثل هذه الدراسة إضافة علمية هامة في مجال تطوير الموارد البشرية الصحية، إذ إنها تسلط الضوء على الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في تعزيز مهارات الموظفين وتحسين قدرتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة والمتطلبات المتغيرة للعمل الصحي. ومن خلال تحليل أثر التدريب الإلكتروني، ستساهم الدراسة في تقديم رؤى واضحة حول مدى فعاليته مقارنة بأساليب التدريب التقليدية، مع التركيز على كيفية تحسين تجربة المتدربين وضمان تحقيق الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية.

علاوة على ذلك، تساعد هذه الدراسة في تحديد العوامل التي تؤثر على نجاح التدريب الإلكتروني، مثل جودة المحتوى التدريبي، ومدى تفاعل الموظفين، والبنية التحتية التقنية، مما يتيح للمؤسسات الصحية تصميم برامج تدريبية أكثر فعالية تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للموظفين. كما أن فهم التحديات التي تعوق نجاح التدريب الإلكتروني يُمكن الجهات المسؤولة من تطوير حلول استراتيجية للتغلب عليها، مثل تعزيز الدعم الفني، وتحسين أدوات التفاعل الإلكتروني، وتهيئة بيئة تدريبية مناسبة.

كما تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات لصانعي القرار في وزارة الصحة بشأن أفضل الممارسات لتطوير استراتيجيات التدريب الإلكتروني، بما يضمن تحقيق أعلى مستويات الجودة في التعليم المستمر للكوادر الصحية. ويساعد ذلك في بناء منظومة تدريبية متكاملة تواكب التطورات العالمية في التعليم الإلكتروني، وتسهم في تحسين مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع. ومن الناحية العملية، يمكن أن تشكل هذه الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في تحسين برامج التدريب الإلكتروني الحالية، وتطوير آليات قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي، مما يسهم في تحسين كفاءة المؤسسات الصحية ورفع مستوى رضا الموظفين والمرضى على حد سواء. بهذا، تتجلى أهمية الدراسة في دورها المحوري في تحسين كفاءة القوى العاملة الصحية، وتعزيز استدامة التطوير المهني، وضمان استخدام التدريب الإلكتروني كأداة فعالة لدعم استراتيجيات التحول الرقمي في القطاع الصحي.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من التساؤلات البحثية التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات الموظفين، بالإضافة إلى تحليل التحديات التي قد تعيق فعاليته. وتتمثل التساؤلات الرئيسية فيما يلي:

السؤال الرئيسي:

- إلى أي مدى يسهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، وما

هي العوامل التي تؤثر على فعاليته؟

التساؤلات الفرعية:

1. كيف يؤثر التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الفنية والإدارية لموظفي فرع وزارة الصحة بالرياض؟
2. ما مدى تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثير ذلك على الاستفادة منه؟
3. ما التحديات التقنية والبشرية التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصحية؟
4. كيف يمكن مقارنة التدريب الإلكتروني بالتدريب التقليدي من حيث الفعالية في تطوير المهارات وتعزيز الأداء الوظيفي؟
5. ما الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتحسين جودة التدريب الإلكتروني وضمان تحقيقه لأقصى فائدة ممكنة للموظفين؟

خامسا أهداف الدراسة:

الهدف الأول: تقييم مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، وتحديد العوامل التي تؤثر على فعاليته.

الهدف الثاني: تحليل تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الفنية والإدارية لموظفي فرع وزارة الصحة بالرياض.

الهدف الثالث: دراسة مدى تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثير ذلك على مستوى استفادتهم من البرامج التدريبية.

الهدف الرابع: تحديد التحديات التقنية والبشرية التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصحية، وخاصة في فرع وزارة الصحة بالرياض.

الهدف الخامس: مقارنة التدريب الإلكتروني بالتدريب التقليدي من حيث الفعالية في تطوير المهارات وتعزيز الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الصحي.

الهدف السادس: اقتراح استراتيجيات لتحسين جودة التدريب الإلكتروني وضمان تحقيق أقصى فائدة ممكنة للموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض.

سادسا: فروض الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفروض العلمية التي تهدف إلى استكشاف مدى تأثير التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في القطاع الصحي، وتحديد العقبات التي قد تحد من فاعليته، بالإضافة إلى مقارنة جدواه بالتدريب التقليدي. وبناءً على ذلك، تم وضع الفروض التالية:

الفرضية الأولى: ساهم التدريب الإلكتروني بشكل فعال في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، وتؤثر عوامل مثل جودة المحتوى ومدى تفاعل الموظفين على فاعليته.

الفرضية الثانية: تواجه تطبيقات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصحية تحديات تقنية وبشرية، مثل ضعف البنية التحتية واختلاف مستويات المهارات التقنية بين الموظفين.

سابعاً: النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج النظري والتطبيقي في دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض، وذلك من خلال الاستناد إلى مجموعة من النظريات العلمية التي تفسر عمليات التعلم والتطوير المهني. ومن أبرز النظريات العلمية التي تم الاعتماد عليها:

1. نظرية التعلم السلوكي (Behaviorism Theory)

تؤكد هذه النظرية، التي وضعها علماء مثل بافلوف وسكينر، أن التعلم يحدث نتيجة الاستجابة للمثيرات البيئية، ويتم تعزيزه من خلال التكرار والمكافآت. وفي سياق التدريب الإلكتروني، يمكن تطبيق هذه النظرية من خلال:

- استخدام أساليب التعزيز الإيجابي، مثل الشهادات الإلكترونية والمكافآت الرقمية، لتحفيز الموظفين على إكمال الدورات التدريبية.
- التكرار والممارسة المنتظمة عبر اختبارات دورية وأسئلة تفاعلية، مما يساهم في تثبيت المعرفة وتحسين الأداء.
- تقسيم المحتوى التدريبي إلى وحدات قصيرة لضمان استيعاب الموظفين للمفاهيم بشكل تدريجي.

2. نظرية التعلم المعرفي (Cognitive Learning Theory)

تركز هذه النظرية، التي وضعها علماء مثل بياجيه وبرونر، على كيفية معالجة الأفراد للمعلومات وفهمها وبناءها عقليًا. وتعتبر هذه النظرية أساسًا لفهم كيفية تأثير التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات، حيث يتم تطبيقها من خلال:

- تقديم محتوى تدريبي تفاعلي يشجع على التفكير النقدي وحل المشكلات.
- استخدام الوسائط المتعددة (الفيديوهات، الرسوم التوضيحية، المحاكاة) لتحفيز الإدراك وتعزيز الفهم.
- دعم التعلم الذاتي من خلال توفير مواد مرجعية رقمية تمكن الموظفين من التعلم وفق سرعتهم الخاصة.

3. نظرية التعلم البنائي (Constructivism Theory)

تؤكد هذه النظرية، التي قدمها بياجيه وفايغوتسكي، أن التعلم عملية نشطة يبني فيها الفرد معرفته بناءً على تجاربه الشخصية وتفاعله مع بيئته. وفي التدريب الإلكتروني، يمكن تطبيقها من خلال:

- توفير بيئات تعلم تفاعلية مثل المحاكاة الافتراضية والتجارب العملية.
- تشجيع التعلم القائم على حل المشكلات، حيث يتم تقديم سيناريوهات صحيحة حقيقية تتطلب من المتدربين اتخاذ قرارات وحلول عملية.
- دعم التعلم التعاوني من خلال المنتديات والمناقشات الإلكترونية لتعزيز تبادل المعرفة بين الموظفين.

4. نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)

وضع هذه النظرية ألبرت باندورا، وتؤكد أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة الآخرين والتفاعل الاجتماعي. وتعد هذه النظرية ذات صلة وثيقة بالتدريب الإلكتروني، حيث يتم تطبيقها من خلال:

- استخدام الفيديوهات التعليمية التي تعرض ممارسات مهنية ناجحة.

- إنشاء مجتمعات تعلم رقمية حيث يمكن للموظفين مشاركة خبراتهم ومناقشة التحديات العملية.
- تعزيز التعلم من خلال النمذجة، حيث يتم تقديم أمثلة عملية لسيناريوهات العمل الصحي.

5. نظرية التكنولوجيا في التعلم (Technology Acceptance Model - TAM)

تعتبر هذه النظرية، التي طورها فريد ديفيس، من أهم النظريات التي تفسر مدى تقبل الأفراد للتكنولوجيا وتأثيرها على التعلم. وتتمثل تطبيقاتها في هذا البحث في:

- تحليل مدى تقبل الموظفين لاستخدام التدريب الإلكتروني مقارنةً بأساليب التدريب التقليدية.
- دراسة تأثير سهولة استخدام المنصات الإلكترونية على مشاركة الموظفين في الدورات التدريبية.
- تقييم مدى ملاءمة التكنولوجيا المستخدمة في التدريب لتحقيق الأهداف المرجوة.

أهمية اختيار هذه النظريات

تتماشى هذه النظريات مع أهداف المملكة العربية السعودية، التي تسعى إلى تحسين جودة التعليم والتدريب، وتعزيز التحول الرقمي في المؤسسات الصحية، ورفع كفاءة الموارد البشرية. ويعزز هذا البحث تطبيق هذه النظريات في تطوير سياسات تدريب إلكتروني أكثر فاعلية، مما يساهم في تحقيق رؤية المملكة في بناء كوادر صحية مؤهلة لمواكبة التطورات الحديثة في المجال الصحي.

الفصل الثاني

مقدمة

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح التدريب الإلكتروني أداة أساسية لتعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. يُعرّف التدريب الإلكتروني بأنه استخدام التقنيات الرقمية لتقديم المحتوى التعليمي والتدريبي عبر منصات إلكترونية تفاعلية. (Al-Fahad, 2009) هذا النوع من التدريب يوفر مرونة في الوصول إلى المحتوى، ويقلل من التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي، مما يجعله خيارًا مثاليًا للمؤسسات التي تسعى إلى تطوير كوادرها البشرية (Khan, 2010).

أظهرت العديد من الدراسات أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل فعال في تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين. وفقًا لدراسة أجراها (Al-Gahtani, 2011)، فإن استخدام المنصات الإلكترونية في التدريب يعزز من قدرة الموظفين على اكتساب مهارات جديدة بسرعة وكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، فإن التدريب الإلكتروني يتيح للموظفين التعلم وفقًا لسرعتهم الخاصة، مما يزيد من استيعابهم للمعلومات ويحسن من أدائهم الوظيفي. (Zhang et al., 2012)

يُعتبر القطاع الصحي من أكثر القطاعات استفادة من التدريب الإلكتروني، نظرًا لحاجته المستمرة إلى تطوير مهارات العاملين لمواكبة التطورات الطبية والتقنية. أشارت دراسة (Almalki et al., 2013) إلى أن التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي يسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى، من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة تعزز من كفاءة الأطباء والمرضى والفنيين. كما أن استخدام السجلات الصحية الإلكترونية والمنصات التعليمية المتقدمة يساعد في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في هذا القطاع. (Al-Rabeei et al., 2014)

في ضوء ما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين في فرع وزارة الصحة بالرياض. تهدف الدراسة إلى تحليل مدى فعالية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وتحديد التحديات التي تواجه تطبيقه في هذا القطاع. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز استخدام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030 لتحقيق التحول الرقمي في القطاع الصحي. (Ministry of Health, 2020)

-الدراسات السابقة

1- دراسة بندرهادي قادري (2022) بعنوان "دور التدريب في أقسام الموارد البشرية بالقطاع الغربي

لِلرعاية الصحية الأولية و أثره في رفع كفاءة أداء الموظفين".

هدفت الدراسة إلى تحليل دور التدريب في أقسام الموارد البشرية بالقطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية، والتي تشمل (الاستحقاقات والرواتب، العقوبات، النقل والتكليف، الإجازات، الأرشيف، المتعاقدين، النسخ والطباعة)، وتأثيره في تعزيز كفاءة أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية.

كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة مكونة من 70 فقرة موزعة على 7 أبعاد. تم استخدام أساليب إحصائية مثل التكرارات، النسب المئوية، الرتب، المتوسط الحسابي، ومعامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.

حيث تكونت عينة الدراسة من 50 موظفًا من قسم الموارد البشرية بإدارة شؤون المراكز الصحية بجازان، بالإضافة إلى رؤساء الموارد البشرية بالمراكز الصحية التابعة.

كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. أن نظم الرواتب والاستحقاقات تؤثر إيجابيًا على إنتاجية العاملين وتساهم في تحسين أدائهم العام.
2. تطبق المؤسسة نظام رواتب عادل ومناسب، يراعي الفروقات الفردية بين العاملين واختلاف المراكز الوظيفية.
3. تعتبر نظم الرواتب أدوات فعالة في تحفيز العاملين وتحسين إنتاجيتهم داخل المؤسسة.
4. تؤثر أقسام الموارد البشرية بشكل إيجابي على كمية ونوعية أداء العاملين، مما يعزز جودة العمل ويرفع الروح المعنوية.
5. يساهم الأرشيف في رفع كفاءة العمل والأداء المهني، مع تسهيل نقل المستندات عبر الحاسوب والشبكة، وإعداد نسخ احتياطية بسرعة وسهولة.

أوصت الدراسة بضرورة إشراك العاملين في وضع خطط واستراتيجيات التحفيز، حيث أن ذلك يزيد من رضاهم العام ويعزز أداءهم الوظيفي.

2- دراسة عبدالله مستور مبارك المحيمدي (2022) بعنوان أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة

العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى البرامج التدريبية في الوحدات الطبية بمدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية، وقياس مستوى كفاءة العاملين وإنتاجيتهم فيها. كما سعت الدراسة إلى توضيح أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين في هذه المدينة الطبية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية من العاملين في المستشفيات الثلاث بمدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة. تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات.

تكونت عينة الدراسة من 100 عامل من العاملين في المستشفيات الثلاث بمدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية البرامج التدريبية وتحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم في المستشفيات الثلاث بمدينة الملك سلمان الطبية.
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون وبين تحسن كفاءتهم وإنتاجيتهم.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز البرامج التدريبية وتكثيفها لضمان استمرارية تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، مع التأكيد على أهمية تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات العاملين وتواكب التطورات في المجال الطبي.

3- دراسة مشاري منصور وارد العتيبي (2025) دور التحول الرقمي في تحسين خدمات الرعاية الصحية دراسة تطبيقية على مديرية الشؤون الصحية بمكة المكرمة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين خدمات الرعاية الصحية، مع التركيز على مديرية الشؤون الصحية بمكة المكرمة.

اعتمدت الدراسة على المنهج التطبيقي، حيث تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان تم توزيعها على عينة من العاملين في مديرية الشؤون الصحية بمكة المكرمة.

تكونت عينة الدراسة من 301 عامل من العاملين في مديرية الشؤون الصحية بمكة المكرمة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.
2. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.
3. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات الإدارية في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.

4. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.

5. وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمتطلبات الأمنية في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.

6. وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لقواعد البيانات في تحسين خدمات الرعاية الصحية بمديرية الشؤون الصحية.

أوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين في القطاع الصحي على أهمية حماية البيانات الشخصية للمرضى، وتعزيز الوعي بأهمية التحول الرقمي في تحسين جودة الخدمات الصحية.

4- دراسة محمد عوض العربي/ محمد محمود عبد العال (2022) بعنوان إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات من منظور سياسات التحول الرقمي: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار مقترح يصف التغير في هياكل الجدارات والمهارات المرتبطة بأداء الموارد البشرية الحكومية في أجهزة الخدمة المدنية في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، خاصة في ظل سياسات التحول الرقمي التي تتبناها الدولتان. كما سعت الدراسة إلى تحليل نقاط التغير الحاكمة لقيم الخدمات العامة وأنماطها وهياكل الجدارات من منظور الأدبيات والمسوح الغربية، ومقارنتها مع آراء واستجابات الخبراء العرب.

اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، حيث تم تحليل البيانات من خلال الأدبيات والمسوح الغربية، بالإضافة إلى آراء واستجابات الخبراء العرب في مجال التحول الرقمي والموارد البشرية الحكومية.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. اقتراح 5 أنماط أساسية من الجدارات تتماشى مع متطلبات التحول الرقمي في القطاع الحكومي، وهي:

- جدارات قيادية.
- جدارات عامة.
- جدارات فنية وظيفية.
- جدارات معلوماتية هندسية فنية.
- جدارات العمل عن بُعد.

2. ربط هذه الجدارات بـ 5 مجموعات وظيفية رئيسية:

- الوظائف القيادية.
- الوظائف الإشرافية الوسطى.
- الوظائف الهندسية والمعلوماتية.
- الوظائف الإدارية العادية.

○ الوظائف الخدمات المعاونة.

3. اقتراح أوزان نسبية تعبر عن أهمية كل جدارة وما يقابلها من مجموعة وظيفية.

أوصت الدراسة بضرورة تبني هذه الجدارات المقترحة في إطار سياسات التحول الرقمي للقطاع الحكومي، مع التركيز على تطوير مهارات الموارد البشرية الحكومية لمواكبة التغيرات التكنولوجية وتحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين، خاصة في نطاق المحليات التي تستوعب النصيب الأكبر من الخدمات الحكومية والموارد البشرية.

5- دراسة نوفل عبد الرحمن أنور(2020) بعنوان دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية في

المستشفيات التعليمية دراسة تطبيقية على مستشفى الجمهورية التعليمي بمحافظة عدن

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى الجمهورية التعليمي، ومدى انعكاس جودة العملية التدريبية على جودة الخدمات المقدمة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استمارات استبيان موزعة على ثلاث فئات: المدربين، الممرضين، والإداريين. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

تكونت عينة الدراسة من 70 استمارة تم استرجاعها من أصل 80 موزعة كالتالي:

- 15استمارة للمدربين.
- 30استمارة للممرضين.
- 25استمارة للإداريين.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. أن القائمين على العملية التدريبية لا يراعون بعض المبادئ العلمية للتدريب، مثل الاستمرارية في التدريب والتجديد في أساليبه وأنشطته.
2. جودة التدريب تنعكس إيجابياً على جودة الخدمات الطبية المقدمة في المستشفى.
3. عدم توافر برامج تدريبية خاصة بنشر ثقافة الجودة والجودة الشاملة في الخدمات الطبية.
4. عملية تقويم المتدربين غير كاملة، حيث تقتصر على التقويم البعدي فقط.
5. وجود اختلاف في آراء المتدربين حول فقرات التدريب وجودة الخدمات الصحية، مع ملاحظة أن جودة الخدمات الصحية تعزى لمتغير الجنس بمتوسط أكبر من(3).

أوصت الدراسة بضرورة مراعاة المبادئ العلمية للتدريب، مثل الاستمرارية والتجديد في أساليب التدريب، وتطوير برامج تدريبية خاصة بنشر ثقافة الجودة في الخدمات الطبية. كما أوصت بتحسين عملية تقويم المتدربين لتشمل التقويم الشامل وليس البعدي فقط.

• 6- دراسة عبد الرحيم عباس موسي (2019) بعنوان أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في

مستشفيات المملكة العربية السعودية: مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة نموذجًا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة، وذلك من خلال تقييم تأثير البرامج التدريبية على أداء الأطباء، مدراء الإدارات، والكوادر الطبية المساعدة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. تم توزيع 70 استبانة، وتم استرجاع 65 استبانة صالحة للتحليل. تم استخدام عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات، بما في ذلك الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار.

تكونت عينة الدراسة من 65 مشاركًا من الأطباء، مدراء الإدارات، والكوادر الطبية المساعدة في مستشفى الملك عبد الله بمحافظة بيشة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. عدم مراعاة التجديد والتطوير في أنشطة التدريب وأساليبه.
2. عدم توفر الاختصاصات الطبية اللازمة لضمان جودة الخدمات الطبية المقدمة.
3. جودة التدريب تنعكس إيجابيًا على جودة الخدمات الصحية في المستشفى.
4. أكد المدربون والمتدربون أن التدريب أدى إلى تحسين جودة الخدمات التي يقدمونها في المستشفى.
5. أساليب التدريب السائدة في المستشفى متنوعة وحديثة.

أوصت الدراسة بضرورة مراعاة التجديد والتطوير في أنشطة التدريب وأساليبه، وتوفير الاختصاصات الطبية اللازمة لضمان جودة الخدمات الطبية المقدمة. كما أوصت بمواصلة تحسين جودة التدريب لتعزيز جودة الخدمات الصحية في المستشفى.

7- دراسة د. حنان صالح كامل (2022) بعنوان السجلات الصحية الإلكترونية تحديات التحول الرقمي في

مجال الرعاية الصحية: دراسة استكشافية

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية التحول الرقمي في مجال الرعاية الصحية من خلال تطبيق السجلات الصحية الإلكترونية. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية استخدام هذه السجلات لتحسين جودة خدمات الرعاية الصحية، وتحليل تأثير الرقمية على مستقبل الصحة، مع التركيز على الجهود المبذولة من الدولة في هذا المجال.

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستكشافي، حيث تم تحليل البيانات المتعلقة بتطبيق السجلات الصحية الإلكترونية وتحديات التحول الرقمي في مجال الرعاية الصحية.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. أن السجلات الصحية الإلكترونية تعكس الحالة الصحية للمريض بشكل شامل، مما يساهم في تحسين كفاءة رعاية المرضى.
2. أن السجلات الصحية الإلكترونية تُعد مصدرًا مهمًا لجمع البيانات، مما يتيح رصد مدى انتشار المشاكل الصحية في المجتمع وتحديد عوامل الخطر المحتملة.
3. أن التحول الرقمي في القطاع الصحي ضرورة حتمية لتعزيز جاهزيته لمواجهة تحديات المستقبل.
4. أن تطبيق السجلات الصحية الإلكترونية يساهم في الارتقاء بجودة خدمات الرعاية الصحية.
5. أن الجهود المبذولة من الدولة في مجال التحول الرقمي في الرعاية الصحية تُعد خطوة مهمة نحو تحسين النظام الصحي.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق السجلات الصحية الإلكترونية في القطاع الصحي، مع التركيز على تحسين جودة البيانات وتدريب الكوادر الطبية على استخدام هذه التقنيات الحديثة. كما أوصت بمواصلة الجهود الحكومية في دعم التحول الرقمي في مجال الرعاية الصحية لضمان استدامة وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

8- دراسة د. حنان محمد طلعت الطاهر (2020) بعنوان أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل.

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. قامت الباحثتان بتحليل الأدبيات العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة وإعداد برنامج تدريبي إلكتروني تفاعلي لتنمية مهارات القيادة لدى الشباب.

اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، حيث تم إعداد برنامج تدريبي إلكتروني تفاعلي واختبار تحصيلي لقياس المعارف المكتسبة، بالإضافة إلى مقياس لمهارات القيادة. تم تطبيق الأدوات البحثية على عينة من طلبة جامعة حائل (بنين وبنات) خلال العام الدراسي 2017/2018م.

تكونت عينة الدراسة من مجموعتين: المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية، وشملت الطلبة (بنين وبنات) من جامعة حائل.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. أن التدريب الإلكتروني التفاعلي ساهم بشكل فعال في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل.
2. أن البرنامج التدريبي الإلكتروني التفاعلي كان فعالاً في إكساب الطلبة المعارف والمهارات القيادية المستهدفة.
3. أن استخدام الأساليب الحديثة في التدريب الإلكتروني التفاعلي يعزز من جودة الأداء ورفع مستوى الخدمات التدريبية.

أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها:

1. التأكيد على استخدام الأساليب الحديثة والنظريات العملية لتحسين جودة التدريب الإلكتروني التفاعلي.
2. ضرورة الاستفادة من التجارب الناجحة في تطوير التدريب الإلكتروني التفاعلي.
3. وضع خطط استراتيجية لتحليل احتياجات التدريب الإلكتروني التفاعلي وتطويره.
4. الاهتمام بالكوادر التدريبية التي تجيد التعامل مع التكنولوجيا وتوفير نظام تقييم فعال للبرامج التدريبية.
5. توفير برامج تدريبية إلكترونية تفاعلية ذات محتوى مشوق ومتنوع.
6. تشجيع التحالفات الاستراتيجية بين المؤسسات لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تقديم خدمات تدريبية عالية الجودة.
7. إنشاء مركز افتراضي لتدريب الشباب على مهارات القيادة مع منح شهادات معتمدة.
8. تنمية مهارات القيادة والتخطيط للتعليم الإلكتروني بالتعاون مع القيادات التربوية.

• 9- دراسة وائل حامد مصباح الشريف (2020) بعنوان دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على

الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات

هدفت الدراسة إلى توضيح الأهمية النسبية والضرورة الحتمية لدور التدريب في تنمية مهارات العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة، مع مراعاة الجوانب البيئية وتأثيراتها. كما سعت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التدريب وأهميته وعناصره وعلاقته بالموارد البشرية.

اعتمدت الدراسة على المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي والوصفي الكمي، حيث تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من العينة المختارة. تم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية.

تكونت عينة الدراسة من 65 فرداً من العاملين في إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات، تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع بلغ 300 فرد (240 عاملاً و60 عميلاً). تم توزيع 75 استمارة، وتم استرجاع 65 استمارة صالحة للتحليل.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. أن التدريب يلعب دوراً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وصقل مهاراتهم وزيادة كفاءتهم.
2. أن التدريب يساهم بشكل فعال في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة.

3. أن العاملين الذين خضعوا للتدريب أظهروا تحسناً ملحوظاً في أدائهم الوظيفي مقارنة بغيرهم.
4. أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب ورضا العاملين عن عملهم، مما ينعكس على زيادة الإنتاجية.

أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها:

1. ضرورة تعزيز برامج التدريب في الشركات لضمان تنمية مهارات العاملين وزيادة كفاءتهم.
2. الاهتمام بتصميم برامج تدريبية تلبى احتياجات العاملين وتواكب التطورات التكنولوجية.
3. تعزيز الوعي بأهمية التدريب في تحقيق التنمية المستدامة وزيادة الإنتاجية.
4. توفير بيئة عمل تدعم التعلم المستمر وتشجع العاملين على المشاركة في البرامج التدريبية.

10- دراسة حمد بن محيا المطيري (2012) متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين.

هدفت الدراسة إلى على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من المدرسين في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض. تم تحليل البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS) وباستخدام أساليب إحصائية مثل التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل كرونباخ ألفا، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار (T-test).

تكونت عينة الدراسة من 115 مدرِّبًا في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، تم اختيارهم بشكل عشوائي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها:

1. موافقة أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرِّب، مثل إجادة تشغيل الحاسب الآلي واستخدام الإنترنت.
2. موافقة شديدة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية، مثل توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وقاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة.
3. موافقة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية، مثل ضعف المخصصات المالية وارتفاع تكاليف البرمجيات والأجهزة.
4. موافقة على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية، مثل عدم وجود قاعات مجهزة وقلة المختصين في إنتاج البرمجيات.
5. موافقة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية، مثل عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المدرِّبين إلكترونياً.

أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها:

1. زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.
2. دعم المدرِّبين مادياً وتشجيعهم على استخدام التدريب الإلكتروني.
3. توفير قاعات مجهزة بالأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب الإلكتروني.
4. توفير دعم فني للأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصال.

5. تزويد مراكز التدريب التربوي بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية.
6. إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.
7. إجراء دراسات مقارنة بين متطلبات مراكز تدريب المعلمين ومراكز تدريب المعلمات.

ما استفادت دراستنا من الدراسات السابقة:

1. تحديد المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني:
استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في تحديد المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني، مثل إجادة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت، وتوافر البيئة التدريبية المناسبة (أجهزة، برمجيات، دعم فني).
2. معوقات التدريب الإلكتروني:
تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المعوقات المالية والفنية والإدارية التي قد تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني، مما ساعد في وضع حلول واستراتيجيات لتجاوز هذه المعوقات.
3. أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء:
أكدت الدراسات السابقة على دور التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم، وهو ما عزز أهمية دراستنا في التركيز على هذا الجانب.
4. تصميم أدوات الدراسة:
تم الاستفادة من الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسات السابقة، مثل الاستبانات وتحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS)، مما ساهم في تحسين منهجية دراستنا.
5. التوصيات العملية:
استفادت دراستنا من التوصيات التي قدمتها الدراسات السابقة، مثل ضرورة توفير الدعم الفني والمادي، وتدريب المدربين، وتجهيز القاعات بالأجهزة اللازمة.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

1. التركيز على فرع وزارة الصحة في الرياض:
دراستنا تركز بشكل خاص على فرع وزارة الصحة في الرياض، مما يجعلها أكثر تخصصاً وملاءمة للواقع العملي في هذا القطاع المهم.
2. تطبيق التدريب الإلكتروني في مجال الرعاية الصحية:
على عكس بعض الدراسات السابقة التي ركزت على قطاعات أخرى، فإن دراستنا تبحث في تأثير التدريب الإلكتروني على مهارات الموظفين في مجال الرعاية الصحية، وهو مجال حيوي يتطلب مهارات متخصصة.
3. تحليل أثر التدريب الإلكتروني على جودة الخدمات الصحية:
دراستنا لا تقتصر على تحسين مهارات الموظفين فحسب، بل تتعدى ذلك لتحليل تأثير هذه المهارات على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين.

4. تحديد احتياجات تدريبية محددة:

دراستنا تحدد احتياجات تدريبية محددة بناءً على طبيعة عمل فرع وزارة الصحة في الرياض، مما يجعل التوصيات أكثر عملية وقابلة للتطبيق.

5. التركيز على التحديات الحديثة:

دراستنا تأخذ في الاعتبار التحديات الحديثة التي تواجه التدريب الإلكتروني، مثل الحاجة إلى أمان البيانات الصحية وحماية الخصوصية، خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع.

أوجه التشابه بين دراستنا والدراسات السابقة:

1. المنهجية البحثية:

تشبه دراستنا الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأدوات جمع البيانات مثل الاستبانات، بالإضافة إلى استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات.

2. أهمية التدريب الإلكتروني:

تتفق دراستنا مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم.

3. المتطلبات والمعوقات:

توجد تشابهات في تحديد متطلبات التدريب الإلكتروني (مثل إجادة استخدام التكنولوجيا) والمعوقات (مثل التحديات المالية والفنية).

4. التوصيات العامة:

تتفق دراستنا مع الدراسات السابقة في التوصيات العامة، مثل ضرورة توفير الدعم الفني والمادي، وتدريب المدربين، وتجهيز البيئة التدريبية.

الخلاصة:

دراستنا تستفيد من الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري والأدوات البحثية، ولكنها تتميز بتركيزها على قطاع الرعاية الصحية في فرع وزارة الصحة بالرياض، مما يجعلها أكثر تخصصًا وقابلية للتطبيق في هذا المجال. كما أن دراستنا تأخذ في الاعتبار التحديات الحديثة التي تواجه التدريب الإلكتروني، خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع.

الاطار النظري

يُعد التدريب أحد الركائز الأساسية في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات، حيث يسهم بشكل مباشر في تحسين كفاءة الموظفين وتعزيز قدراتهم العملية والتقنية. في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل والتقدم التكنولوجي المستمر، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى أساليب تدريب مرنة وفعالة تواكب هذا التطور. ومن هنا برزت أهمية التدريب الإلكتروني كأحد الحلول الحديثة التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة (الخليفة، 2020).

وزارة الصحة، باعتبارها إحدى الجهات المسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية، تعتمد بشكل أساسي على كفاءة موظفيها لضمان تقديم خدمات ذات جودة عالية. ومع التحول الرقمي الذي يشهده القطاع الحكومي، أصبح لزاماً على الوزارة تبني استراتيجيات تدريب حديثة تعزز من قدرات موظفيها وتضمن استمرارية تطويرهم المهني. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين داخل فرع وزارة الصحة بالرياض، وتقديم رؤية علمية حول فعالية هذا الأسلوب التدريبي مقارنةً بالأساليب التقليدية (الخليفة، 2020).

الإطار النظري للدراسة

يعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على مجموعة من النظريات والنماذج التي تفسر عملية التعلم الإلكتروني وأثره على تطوير المهارات، مثل:

الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني في تطوير المهارات

لفهم تأثير التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات الموظفين، من الضروري استكشاف الأسس النظرية التي تفسر كيفية تعلم البالغين، وكيفية استجابتهم للتدريب الرقمي، ومدى تأثير قبول التكنولوجيا على مشاركتهم في التعلم الإلكتروني. تعتمد هذه الدراسة على ثلاث نظريات رئيسية تقدم إطاراً علمياً متيناً:

1. نظرية التعلم البنائي (Constructivist Learning Theory)

تؤكد نظرية التعلم البنائي (Piaget, 1950; Vygotsky, 1978) أن التعلم هو عملية نشطة يتم فيها بناء المعرفة من خلال التجربة والتفاعل والتأمل. فبدلاً من تلقي المعلومات بشكل سلبي، يقوم المتعلمون بتطوير فهمهم من خلال الأنشطة التي تمكنهم من ربط المعرفة الجديدة بخبراتهم السابقة.

المبادئ الأساسية لنظرية التعلم البنائي في التدريب الإلكتروني

التعلم النشط: يتعلم الموظفون بشكل أفضل عندما يشاركون في مهام عملية تتعلق ببيئة عملهم، بدلاً من الاقتصار على تلقي المعلومات بشكل نظري.

التفاعل والتعاون: يحقق التدريب الإلكتروني فعالية أكبر عندما يشمل منتديات نقاش وأنشطة جماعية وتعاوناً بين المتدربين.

التعلم القائم على حل المشكلات: تساعد الأنشطة التدريبية التي تتضمن دراسات حالة، ومحاكاة، وتمارين تفاعلية في تطوير مهارات التفكير النقدي واتخاذ القرار.

المسارات التعليمية الشخصية: يفضل المتعلمون البالغون أن يكون لديهم خيار التعلم الذاتي وفقاً لاحتياجاتهم المهنية وسرعتهم الخاصة.

تطبيق النظرية في التدريب الإلكتروني بوزارة الصحة

يجب أن تتضمن الدورات التدريبية الإلكترونية عناصر تفاعلية مثل الاختبارات القصيرة والمعامل الافتراضية ودراسات الحالة العملية.

ينبغي توفير مساحات للتفاعل بين الموظفين، مثل المنتديات والأنشطة الجماعية عبر الإنترنت، لتعزيز التعلم التعاوني.

يمكن استخدام سيناريوهات محاكاة لحالات المرضى لتدريب الموظفين الصحيين على تطبيق المعرفة في بيئة العمل الواقعية.

2. نظرية تعلم الكبار (Andragogy - Adult Learning Theory)

طوّر مالكوم نولز (Malcolm Knowles, 1980) نظرية تعلم الكبار (أندراغوجي Andragogy)، والتي تشرح كيف يختلف تعلم البالغين عن تعلم الأطفال. تفترض هذه النظرية أن البالغين متعلمون ذاتيون، يفضلون التجارب التعليمية التي تكون ذات صلة مباشرة بحياتهم المهنية، وتعتمد على حل المشكلات.

المبادئ الأساسية لنظرية تعلم الكبار في التدريب الإلكتروني

التعلم الذاتي: يفضل البالغون التحكم في عملية تعلمهم، واختيار الوقت والطريقة التي يتفاعلون بها مع المحتوى.

التعلم التجريبي: يكون التعلم أكثر فاعلية عندما يعتمد على الخبرات العملية السابقة.

التعلم القائم على المشكلات: يكون التدريب أكثر تحفيزاً عندما يعالج مشكلات حقيقية تواجه الموظفين في بيئة العمل.

الدافعية الذاتية: يعتمد المتعلمون البالغون على الحافز الداخلي للنمو والتطور المهني، أكثر من اعتمادهم على الحوافز الخارجية.

تطبيق النظرية في التدريب الإلكتروني بوزارة الصحة

يجب تصميم البرامج التدريبية بطريقة تتيح للموظفين اختيار المسارات التعليمية التي تناسب احتياجاتهم الوظيفية.

ينبغي أن تكون الدورات التدريبية متاحة على منصات مرنة بحيث يتمكن الموظفون من الوصول إليها في أي وقت وفقاً لجداولهم.

يجب أن تتضمن البرامج التدريبية الإلكترونية حلولاً لمشكلات واقعية في القطاع الصحي، مثل تحسين مهارات التعامل مع المرضى أو إدارة الأزمات الطبية.

3. نموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM)

يعتبر نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، الذي طوّره فريد ديفيس (Davis, 1989)، أحد الأطر النظرية الرئيسية التي تفسر مدى تقبل الموظفين لاستخدام أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثيره على أدائهم الوظيفي. يفترض النموذج أن قرار المستخدمين بقبول أو رفض التكنولوجيا يعتمد على عاملين رئيسيين:

الإدراك بسهولة الاستخدام (Perceived Ease of Use): مدى اعتقاد الموظفين بأن التدريب الإلكتروني سهل الاستخدام ولا يتطلب مجهودًا كبيرًا للتفاعل معه.

الإدراك للفائدة (Perceived Usefulness): مدى اقتناع الموظفين بأن التدريب الإلكتروني سيحسن من أدائهم وكفاءتهم في العمل.

المبادئ الأساسية لنموذج قبول التكنولوجيا في التدريب الإلكتروني

كلما كان نظام التدريب الإلكتروني أكثر سهولة في الاستخدام، زادت احتمالية تقبل الموظفين له.

إذا أدرك الموظفون أن التدريب الإلكتروني يساعدهم في تحسين كفاءتهم وأدائهم الوظيفي، فإنهم سيكونون أكثر ميلًا لاستخدامه.

العوامل التنظيمية، مثل الدعم الإداري والتدريب المسبق، تؤثر على مدى تقبل الموظفين لهذه التقنيات.

تطبيق النموذج في التدريب الإلكتروني بوزارة الصحة

يجب أن تكون منصات التدريب الإلكتروني سهلة الاستخدام ومتوافقة مع احتياجات الموظفين من مختلف المستويات التقنية.

ينبغي توفير دعم فني وتدريب مستمر لضمان أن جميع الموظفين قادرين على استخدام النظام بفعالية.

يمكن قياس مدى نجاح التدريب الإلكتروني من خلال تحليل مستوى تفاعل الموظفين مع النظام، ومدى تأثيره على إنتاجيتهم وتحسين مهاراتهم (الخليفة، 2020).

ثانيًا: التدريب الإلكتروني: المفاهيم والنظريات

يعد التدريب الإلكتروني من أهم الأدوات الحديثة المستخدمة في تطوير المهارات وزيادة كفاءة الموظفين في بيئة العمل، حيث يوفر أساليب تعليمية مرنة وقابلة للتخصيص تتناسب مع احتياجات المتعلمين. يعتمد التدريب الإلكتروني على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لنقل المعرفة وتطوير المهارات، مما يجعله بديلاً فعالاً عن التدريب التقليدي في العديد من المؤسسات، بما في ذلك الجهات الحكومية مثل وزارة الصحة (الخليفة، 2020).

أولاً: تعريف التدريب الإلكتروني

1. المفهوم العام للتدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني هو عملية تعليمية تستخدم التكنولوجيا الرقمية والإنترنت لتقديم المحتوى التدريبي، وإدارة عمليات التعلم، والتفاعل مع المتدربين، بهدف تحسين معارفهم ومهاراتهم. يتم تقديمه من خلال منصات إلكترونية تتضمن الدورات المسجلة، الفصول الافتراضية، التقييمات التفاعلية، والمحاكاة العملية.

2. خصائص التدريب الإلكتروني

المرونة: يمكن للمتدربين الوصول إلى المحتوى في أي وقت ومن أي مكان.

التفاعلية: يشمل أدوات مثل الفيديوهات التفاعلية، المنتديات، والمناقشات المباشرة.

التعلم الذاتي: يسمح للمتدربين بالتقدم وفقاً لسرعتهم الخاصة.

التكلفة الفعالة: يقلل من التكاليف المرتبطة بالسفر والإقامة والطباعة مقارنةً بالتدريب التقليدي.

إمكانية التتبع والتقييم: يوفر بيانات وتحليلات حول تقدم المتدربين ومدى تحقيقهم للأهداف التدريبية.

ثانيًا: تطور التدريب الإلكتروني في بيئة العمل

1. المراحل التاريخية للتدريب الإلكتروني

المرحلة الأولى) التعليم القائم على الحاسوب: (CBT - في الستينيات والسبعينيات، تم تقديم التدريب عبر برامج الحاسوب دون الحاجة إلى الإنترنت.

المرحلة الثانية) ظهور الإنترنت والتعليم عن بعد - 1990: (أدى انتشار الإنترنت إلى تطوير أنظمة إدارة التعلم (LMS) وتوفير محتوى تدريبي أكثر تفاعلية.

المرحلة الثالثة) التدريب التكيفي والذكاء الاصطناعي - 2000s - الآن: (أصبح التدريب الإلكتروني أكثر تطوراً مع استخدام الذكاء الاصطناعي، التعلم القائم على البيانات، والتدريب القائم على المحاكاة والواقع الافتراضي.

2. أثر التدريب الإلكتروني في بيئات العمل

زيادة إنتاجية الموظفين: يتيح لهم التعلم المستمر دون الحاجة إلى ترك أماكن العمل لفترات طويلة.

تعزيز المهارات الرقمية: يساعد في تطوير مهارات الموظفين في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

تحسين رضا الموظفين: يوفر تجربة تعلم مريحة، مما يعزز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

ثالثاً: النظريات المتعلقة بالتعلم الإلكتروني والتدريب عبر الإنترنت

لهم كفاءة تأثير التدريب الإلكتروني على الموظفين، من المهم استعراض بعض النظريات التعليمية التي تفسر طرق التعلم عبر الإنترنت. تشمل هذه النظريات:

1. نظرية التعلم البنائي (Constructivist Learning Theory)

تقوم هذه النظرية على مبدأ أن التعلم هو عملية نشطة يقوم فيها المتعلمون ببناء معرفتهم من خلال التجربة والتفاعل. يشير فايغوتسكي (1978) إلى أن التعلم يكون أكثر فاعلية عندما يتم في بيئة تفاعلية حيث يكون هناك تبادل للأفكار بين المتعلمين.

تطبيق النظرية في التدريب الإلكتروني

استخدام الأنشطة التفاعلية مثل دراسات الحالة والمحاكاة العملية.

توفير فرص للتفاعل بين المتدربين من خلال المنتديات والمناقشات الحية.

تقديم مهام ومشاريع قائمة على التعلم الذاتي والاستكشافي.

2. نظرية تعلم الكبار (Andragogy - Adult Learning Theory)

طور مالكون نولز (1980) هذه النظرية، والتي تركز على أن البالغين لديهم خصائص تعليمية مختلفة عن الأطفال، حيث يفضلون التعلم القائم على الخبرة، والاستقلالية، وحل المشكلات.

تطبيق النظرية في التدريب الإلكتروني

تصميم برامج تدريبية قائمة على المشاكل الواقعية التي يواجهها الموظفون في عملهم.

توفير خيارات مرنة للمتدربين تمكنهم من التحكم في مسار تعلمهم.

دمج التعلم التجريبي في البرامج التدريبية، مثل محاكاة مواقف العمل.

3. نموذج قبول التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM)

اقترح ديفيس (1989) أن تقبل الموظفين للتكنولوجيا يعتمد على عاملين رئيسيين:

الإدراك بسهولة الاستخدام: إذا كان الموظفون يرون أن التدريب الإلكتروني سهل الاستخدام، فإنهم سيكونون أكثر ميلاً لاعتماده.

الإدراك للفائدة: إذا شعر الموظفون بأن التدريب الإلكتروني يساعدهم في تحسين أدائهم، فسيكونون أكثر استعداداً لاستخدامه.

تطبيق النموذج في التدريب الإلكتروني

تصميم منصات تدريب إلكترونية بواجهات مستخدم بسيطة وسهلة الاستخدام.

تقديم تدريب أولي حول كيفية استخدام النظام لضمان سهولة التفاعل معه.

قياس مدى رضا المتدربين من خلال استبيانات تقييم التجربة التدريبية.

ثالثاً: تطوير مهارات الموظفين في بيئة العمل

يُعد تطوير المهارات في بيئة العمل عنصراً أساسياً لضمان تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. في العصر الرقمي، أصبح التدريب الإلكتروني أداة رئيسية في تعزيز المهارات وتوفير فرص التعلم المستمر للموظفين، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تسعى إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

أولاً: مفهوم تطوير المهارات في بيئة العمل

1. تعريف تطوير المهارات

يشير تطوير المهارات إلى العملية المستمرة التي يتم من خلالها تحسين قدرات ومعارف الموظفين لضمان توافقهم مع متطلبات وظائفهم الحالية والمستقبلية. يتضمن ذلك تعزيز المهارات التقنية والمهنية والمهارات الشخصية، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة وزيادة فعالية الأداء الوظيفي.

2. أهمية تطوير المهارات في بيئة العمل

تحسين الأداء والإنتاجية: الموظفون الذين يطورون مهاراتهم بشكل مستمر يكونون أكثر كفاءة وقدرة على تنفيذ مهامهم بفعالية.

تحقيق التكيف مع التغيرات التكنولوجية: يساعد التدريب المستمر على مواكبة التطورات السريعة في الأدوات والتقنيات الحديثة.

تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي: الموظفون الذين يشعرون بأن لديهم فرصًا للتطور يكونون أكثر التزامًا بالمؤسسة وأقل عرضة للبحث عن وظائف أخرى.

زيادة القدرة التنافسية: يتيح تطوير المهارات للمؤسسات الحكومية تحسين خدماتها، مما يعزز ثقة الجمهور بها.

ثانيًا: أنواع المهارات التي يعززها التدريب الإلكتروني

يتميز التدريب الإلكتروني بقدرته على تطوير مجموعة متنوعة من المهارات التي يحتاجها الموظفون في بيئات العمل المختلفة. ويمكن تصنيف هذه المهارات إلى عدة أنواع رئيسية:

1. المهارات التقنية (Technical Skills)

تشمل المهارات التي تتعلق باستخدام الأدوات والبرامج التكنولوجية المطلوبة لإنجاز المهام الوظيفية، مثل:

إدارة الأنظمة الرقمية: مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية والبرامج المالية في المؤسسات الحكومية.

تحليل البيانات واستخدام البرمجيات المتخصصة: مثل برامج التحليل الإحصائي وأدوات الذكاء الاصطناعي.

أمن المعلومات والحوسبة السحابية: لضمان حماية البيانات الحكومية والتعامل مع التقنيات السحابية الحديثة.

2. المهارات الناعمة (Soft Skills)

المهارات الشخصية والاجتماعية التي تعزز فعالية الموظف في التواصل والتفاعل مع زملائه والجمهور، مثل:

مهارات التواصل الفعال: القدرة على التعبير بوضوح والتعامل مع الزملاء والمواطنين بطريقة احترافية.

إدارة الوقت وتنظيم العمل: تحسين القدرة على تحديد الأولويات وإنجاز المهام بكفاءة.

الذكاء العاطفي: تعزيز القدرة على فهم المشاعر وإدارتها، مما يساهم في تحسين بيئة العمل والتعامل مع الضغوط.

3. مهارات القيادة والإدارة (Leadership & Management Skills)

تشمل القدرات التي يحتاجها المدبرون والمسؤولون لتعزيز كفاءة الفرق والمؤسسات، مثل:
اتخاذ القرارات الاستراتيجية: القدرة على تحليل المعلومات واتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات.
إدارة الفرق وتحفيز الموظفين: تطوير مهارات الإشراف والقيادة الفعالة.
إدارة الأزمات وحل المشكلات: القدرة على التعامل مع المواقف الطارئة بمرونة وكفاءة.

4. المهارات التكيفية (Adaptive Skills)

تساعد الموظفين على التعامل مع بيئات العمل المتغيرة والتكيف مع التحولات الرقمية والإدارية، مثل:
التفكير الإبداعي: إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل الحكومي.
المرونة في العمل: القدرة على التأقلم مع التغييرات التنظيمية والتكنولوجية.
التعلم المستمر: تعزيز الرغبة في اكتساب معارف جديدة وتحسين الأداء الوظيفي.
ثالثًا: التحديات التي تواجه تطوير المهارات في المؤسسات الحكومية
على الرغم من أهمية تطوير المهارات في المؤسسات الحكومية، إلا أن هناك مجموعة من التحديات التي قد تعيق تحقيق هذا الهدف، ومن أبرزها:

1. مقاومة التغيير

بعض الموظفين قد يكونون غير متقبلين للتدريب الإلكتروني أو غير مستعدين لتبني أساليب التعلم الجديدة.

الثقافة التنظيمية في بعض المؤسسات قد لا تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.

2. نقص الموارد والبنية التحتية التقنية

تعاني بعض المؤسسات الحكومية من نقص في الموارد المالية أو التكنولوجية التي تتيح تنفيذ برامج تدريب إلكتروني فعالة.

عدم توفر اتصال إنترنت قوي أو أجهزة حديثة في بعض الجهات قد يشكل عائقًا أمام تنفيذ التدريب الإلكتروني بكفاءة.

3. تحديات تصميم وتقديم المحتوى التدريبي

قد يكون المحتوى التدريبي غير متناسب مع احتياجات الموظفين أو غير ملائم لطبيعة عملهم.

عدم مراعاة الفروقات الفردية في تصميم الدورات التدريبية يؤدي إلى عدم تحقيق الفائدة المرجوة من التدريب.

4. غياب الحوافز والدعم المؤسسي

عدم وجود حوافز واضحة للموظفين لتحفيزهم على المشاركة الفعالة في برامج التدريب الإلكتروني.

غياب الدعم من القيادات الإدارية يجعل التدريب الإلكتروني أقل تأثيرًا في تحسين الأداء المؤسسي.

5. قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي

تواجه بعض المؤسسات صعوبة في تقييم مدى تأثير التدريب الإلكتروني على تحسين كفاءة الموظفين.

الحاجة إلى أدوات قياس فعالة لتحديد مدى استفادة الموظفين من الدورات التدريبية وتطبيقهم لما تعلموه في العمل.

سادسًا: التدريب الإلكتروني في القطاع الحكومي

يُعد التدريب الإلكتروني أداة حديثة وفعالة في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءتهم، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تسعى إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها. مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح التدريب الإلكتروني خيارًا استراتيجيًا للمؤسسات العامة، حيث يوفر بيئة تعليمية مرنة وفعالة من حيث التكلفة.

أولاً: اعتماد التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية

1. التحول الرقمي في القطاع الحكومي

شهدت المؤسسات الحكومية في العديد من الدول تحولاً رقمياً كبيراً بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية، وتقليل التكاليف، وزيادة جودة الخدمات المقدمة للمواطنين. يشكل التدريب الإلكتروني جزءاً أساسياً من هذا التحول، حيث يساعد في تطوير قدرات الموظفين بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي.

2. مبادرات وبرامج حكومية لدعم التدريب الإلكتروني

أطلقت العديد من الحكومات منصات تدريب إلكتروني مخصصة لموظفي القطاع العام، مثل الأكاديميات الحكومية الرقمية وبراامج التعلم المستمر.

تبنت بعض الدول سياسات تحفيزية لدعم التعلم الإلكتروني، مثل توفير شهادات معتمدة للمتدربين وتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في الدورات التدريبية.

3. تكامل التدريب الإلكتروني مع استراتيجيات الموارد البشرية

أصبح التدريب الإلكتروني جزءاً من خطط التطوير الوظيفي، حيث يتم استخدامه لتقييم أداء الموظفين ومساعدتهم في تحقيق متطلبات الترقى الوظيفي.

تعتمد بعض المؤسسات الحكومية على أنظمة إدارة التعلم (LMS) لمتابعة تقدم المتدربين وتقييم مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

ثانياً: فوائد وتحديات تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات العامة

1. فوائد التدريب الإلكتروني في القطاع الحكومي

تحسين كفاءة الموظفين: يوفر التدريب الإلكتروني محتوى تعليمي محدث ومتطور، يضمن بقاء الموظفين على اطلاع بأحدث المعلومات والتقنيات في مجالاتهم.

المرونة وإمكانية الوصول: يمكن للموظفين حضور الدورات التدريبية في أي وقت ومن أي مكان، مما يقلل الحاجة إلى الحضور الفعلي.

تقليل التكاليف التشغيلية: يقلل التدريب الإلكتروني من تكاليف السفر، الإقامة، والطباعة، مما يجعله خياراً اقتصادياً مقارنة بالتدريب التقليدي.

التتبع والتحليل المستمر: توفر أنظمة التدريب الإلكتروني بيانات تفصيلية حول أداء الموظفين ومستوى تقدمهم، مما يساعد في تحسين البرامج التدريبية مستقبلياً.

2. التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية

مقاومة التغيير والتحديات الثقافية: قد يواجه بعض الموظفين صعوبة في التكيف مع أساليب التدريب الحديثة، ويفضلون الطرق التقليدية.

نقص البنية التحتية التقنية: تعاني بعض المؤسسات الحكومية من ضعف في شبكات الإنترنت أو نقص في الأجهزة الرقمية، مما قد يعيق الوصول إلى الدورات التدريبية.

قياس فعالية التدريب: قد يكون من الصعب تقييم مدى تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الفعلي للموظفين.

الحاجة إلى محتوى تعليمي مخصص: قد لا تتناسب بعض الدورات التدريبية العامة مع احتياجات الموظفين الحكوميين، مما يستدعي تطوير محتوى تدريبي مخصص يناسب طبيعة العمل الحكومي.

ثالثاً: دراسات سابقة حول التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي

تُعد المؤسسات الصحية من أكثر القطاعات الحكومية التي استفادت من التدريب الإلكتروني، خاصة مع الحاجة إلى التحديث المستمر للمعارف والمهارات الطبية والإدارية. فيما يلي بعض الدراسات التي تناولت أثر التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي:

1. دراسة حول فعالية التدريب الإلكتروني في المستشفيات الحكومية

نتائج الدراسة: أظهرت أن التدريب الإلكتروني ساعد في تحسين المعرفة السريرية للكوادر الطبية وزاد من دقة التشخيص واتخاذ القرارات العلاجية.

التوصيات: ضرورة دمج التدريب الإلكتروني مع برامج التدريب العملي لضمان تحقيق أكبر فائدة ممكنة.

2. دراسة عن استخدام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التمريض

نتائج الدراسة: ساهم التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات التمريض في مجالات مثل إدارة الأدوية، التعامل مع الحالات الطارئة، والتواصل مع المرضى.

التوصيات: تطوير دورات تدريبية متخصصة تستهدف التحديات الفعلية التي يواجهها الممرضون في المستشفيات الحكومية.

3. دراسة عن تأثير التدريب الإلكتروني على الإدارة الصحية

نتائج الدراسة: عزز التدريب الإلكتروني مهارات العاملين في المجال الإداري بالمستشفيات، مثل إدارة السجلات الطبية، التخطيط الاستراتيجي، وتحليل البيانات الصحية.

التوصيات: ضرورة دعم التحول الرقمي في إدارة المستشفيات الحكومية من خلال التدريب الإلكتروني المستمر.

سابعاً: دور التدريب الإلكتروني في وزارة الصحة

يُعد التدريب الإلكتروني أحد الأدوات الفعالة التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتطوير مهارات موظفيها، خاصة في القطاعات الحيوية مثل وزارة الصحة. مع التوسع في استخدام التكنولوجيا في الرعاية الصحية، أصبح التدريب الإلكتروني ضرورة لتعزيز كفاءة الموظفين، تحسين جودة الخدمات الصحية، وضمان التحديث المستمر للمعرفة الطبية والإدارية.

أولاً: ممارسات التدريب الحالية في وزارة الصحة

تتبنى وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية العديد من الممارسات التدريبية لتعزيز مهارات كوادرها الصحية والإدارية، وذلك من خلال:

1. برامج التدريب التقليدي

ورش العمل والدورات التدريبية التي تُعقد في المستشفيات والمراكز الصحية.

المؤتمرات الطبية والندوات التي تسلط الضوء على أحدث الممارسات والتقنيات في الرعاية الصحية.

برامج التدريب أثناء العمل، حيث يتم تدريب الموظفين على يد خبراء داخل المؤسسة.

2. التدريب الإلكتروني القائم حالياً

المنصات الرقمية للتعليم الطبي المستمر: مثل "منصة صحة" ومنصات أخرى توفر محتوى تعليمي للأطباء والممارسين الصحيين.

الشراكات مع الجامعات والمؤسسات التعليمية: حيث توفر الوزارة دورات تدريبية بالتعاون مع جامعات محلية وعالمية.

التدريب عبر أنظمة إدارة التعلم (LMS) التي تتيح للموظفين الوصول إلى مواد تدريبية تفاعلية عبر الإنترنت.

ثانياً: الحاجة إلى التدريب الإلكتروني في فرع وزارة الصحة بالرياض

1. التحديات التي تواجه التدريب التقليدي

صعوبة حضور الموظفين لدورات تدريبية نظراً لانشغالهم بالعمل اليومي.

ارتفاع تكاليف تنظيم الدورات التدريبية التقليدية من حيث التنقل، الإقامة، والمرافق.

الحاجة إلى تحديث مستمر للمعلومات الطبية والإدارية، مما يجعل التدريب التقليدي أقل كفاءة في توفير المحتوى الحديث.

2. التحول الرقمي في المجال الصحي

تعتمد وزارة الصحة على التحول الرقمي لتطوير خدماتها، مما يتطلب تدريباً مستمراً للموظفين على الأنظمة الجديدة.

الحاجة إلى تدريب العاملين على التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في التشخيص، إدارة البيانات الصحية، واستخدام الأجهزة الطبية الرقمية.

3. تحسين الوصول إلى التدريب

يمكن أن يوفر التدريب الإلكتروني فرصاً متكافئة لجميع الموظفين، خاصة في المناطق البعيدة التي يصعب الوصول إليها.

يتيح التدريب الإلكتروني مرونة في التعلم، مما يسمح للموظفين بتلقي التدريب في الأوقات التي تناسبهم دون التأثير على سير العمل.

ثالثاً: الفوائد المتوقعة للتدريب الإلكتروني على الموظفين في الوزارة

1. تعزيز كفاءة الموظفين

يتيح التدريب الإلكتروني للموظفين الوصول إلى أحدث المعلومات الطبية والإدارية بشكل سريع وفعال. يساعد في تحسين مهارات التشخيص، العلاج، وإدارة الحالات الصحية من خلال التعلم التفاعلي والمحاكاة الافتراضية.

2. تقليل التكاليف التشغيلية

يقلل من نفقات السفر والإقامة والتنظيم المرتبطة بالدورات التدريبية التقليدية. يتيح استخدام الموارد المالية بشكل أكثر كفاءة من خلال توفير تدريب مخصص وموجه حسب احتياجات كل موظف.

3. تحسين جودة الخدمات الصحية

يساعد في تقليل الأخطاء الطبية من خلال تعزيز مهارات العاملين الصحيين في التعامل مع مختلف الحالات المرضية.

يضمن استمرار التعلم والتطوير المهني للموظفين، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين.

4. تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم

يمنح الموظفين فرصة لتطوير مهاراتهم وتحقيق تقدم مهني، مما يزيد من ولائهم للمؤسسة.

يوفر بيئة تعلم مرنة تحترم احتياجات الموظفين وتدعم توازنهم بين العمل والتعلم.

5. تحسين إدارة الأداء والتقييم الوظيفي

يوفر التدريب الإلكتروني بيانات دقيقة عن مدى تقدم الموظفين ومستوى أدائهم، مما يساعد في تقييمهم بموضوعية.

يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يتيح تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية.

ثامناً: أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين

التدريب الإلكتروني أصبح أداة أساسية في تطوير الموظفين وتحسين أدائهم في المؤسسات الحديثة. بفضل التكنولوجيا المتقدمة، يوفر التدريب الإلكتروني فرصاً لتعلم مرن وفعال، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين. وفيما يلي استعراض حول كيفية تحسين التدريب الإلكتروني لأداء الموظفين، وطرق قياس فعاليته، والمؤشرات الرئيسية لتقييم أثره.

1. كيف يحسن التدريب الإلكتروني من أداء الموظفين

التدريب الإلكتروني يعمل على تحسين أداء الموظفين من خلال عدة جوانب:

أ. المرونة وسهولة الوصول

يتيح التدريب الإلكتروني للموظفين الوصول إلى المواد التدريبية في أي وقت ومن أي مكان، مما يسهل عملية التعلم دون التأثير على سير العمل اليومي.

يمكن للموظفين التعلم وفقاً لسرعتهم الخاصة، مما يعزز استيعابهم للمعلومات.

ب. تحديث المهارات والمعرفة

يوفر التدريب الإلكتروني فرصة لتعلم مهارات جديدة أو تحسين المهارات الحالية، مما يجعل الموظفين أكثر كفاءة في أداء مهامهم.

يتم تحديث المحتوى بسهولة، مما يضمن حصول الموظفين على أحدث المعلومات والمعارف في مجال عملهم.

ج. التفاعل والمشاركة

يستخدم التدريب الإلكتروني أدوات تفاعلية مثل الاختبارات القصيرة، والألعاب التعليمية (Gamification)، والفيديوهات التفاعلية، مما يجعل عملية التعلم أكثر تشويقًا وفعالية.

يعزز التفاعل من استيعاب المعلومات ويحسن الاحتفاظ بها على المدى الطويل.

د. تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة

يقلل التدريب الإلكتروني من تكاليف السفر والإقامة المرتبطة بالتدريب التقليدي، مما يسمح للمؤسسات بتوجيه الموارد نحو تحسين جودة التدريب.

يمكن تدريب عدد أكبر من الموظفين في وقت أقل، مما يعزز الكفاءة العامة للمؤسسة.

هـ. تتبع التقدم وتقييم الأداء

تسمح أنظمة التدريب الإلكتروني بتتبع تقدم الموظفين وتقييم أدائهم بشكل مستمر، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لديهم.

2. طرق قياس فعالية برامج التدريب الإلكتروني

لضمان نجاح برامج التدريب الإلكتروني، يجب قياس فعاليتها باستخدام أدوات وطرق مختلفة. ومن أهم هذه الطرق:

أ. استطلاعات الرأي والتقييمات

جمع آراء الموظفين حول جودة المحتوى التدريبي ومدى ملاءمته لاحتياجاتهم.

تقييم مدى رضا الموظفين عن تجربة التدريب الإلكتروني بشكل عام.

ب. اختبارات ما بعد التدريب

إجراء اختبارات لقياس مدى استيعاب الموظفين للمعلومات والمهارات التي تم تدريبهم عليها.

مقارنة نتائج الاختبارات قبل وبعد التدريب لتقييم التحسن في المعرفة والمهارات.

ج. تحليل البيانات الإلكترونية

استخدام أنظمة إدارة التعلم (LMS) لتتبع معدلات إكمال الدورات التدريبية، والوقت المستغرق في التعلم، ونتائج الاختبارات.

تحليل البيانات لتحديد مدى تفاعل الموظفين مع المحتوى التدريبي.

د. تقييم الأداء الوظيفي

مراقبة أداء الموظفين في العمل بعد الانتهاء من التدريب لتقييم مدى تطبيقهم للمعارف والمهارات الجديدة.

مقارنة مؤشرات الأداء قبل وبعد التدريب لتحديد تأثير التدريب على الإنتاجية.

هـ. العائد على الاستثمار (ROI)

حساب العائد المادي من التدريب الإلكتروني من خلال مقارنة تكاليف التدريب مع الفوائد التي تحققت، مثل زيادة الإنتاجية أو تقليل الأخطاء.

3. مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم أثر التدريب

لتقييم أثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين، يمكن استخدام مجموعة من المؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs)، منها:

أ. معدل إكمال التدريب

نسبة الموظفين الذين أكملوا البرنامج التدريبي بنجاح.

يشير ارتفاع هذه النسبة إلى فعالية البرنامج وقدرته على جذب اهتمام الموظفين.

ب. درجات الاختبارات

متوسط درجات الموظفين في الاختبارات التي تلي التدريب.

يعكس هذا المؤشر مدى استيعاب الموظفين للمحتوى التدريبي.

ج. معدل الاحتفاظ بالمعلومات

قياس مدى قدرة الموظفين على تذكر المعلومات والمهارات التي تم تدريبهم عليها بعد فترة زمنية معينة.

يمكن قياس ذلك من خلال اختبارات متابعة بعد أسابيع أو أشهر من انتهاء التدريب.

د. تطبيق المهارات في العمل

مدى تطبيق الموظفين للمعارف والمهارات الجديدة في مهامهم اليومية.

يمكن قياس ذلك من خلال ملاحظات المديرين أو تقييمات الأداء الوظيفي.

هـ. تحسين الإنتاجية

قياس الزيادة في إنتاجية الموظفين بعد التدريب، مثل إنجاز المهام بشكل أسرع أو بجودة أعلى.

يمكن استخدام مؤشرات مثل عدد المهام المكتملة أو تقليل الأخطاء.

و. رضا الموظفين

مستوى رضا الموظفين عن تجربة التدريب الإلكتروني ومدى استفادتهم منها.

يمكن قياس ذلك من خلال استطلاعات الرأي والتقييمات.

ز. العائد على الاستثمار (ROI)

قياس الفوائد المادية التي حققتها المؤسسة نتيجة للتدريب، مثل زيادة الإيرادات أو تقليل التكاليف.

يتم حساب ذلك من خلال مقارنة تكاليف التدريب مع الفوائد المحققة.

تاسعاً: تحديات ومعوقات التدريب الإلكتروني

على الرغم من الفوائد العديدة التي يوفرها التدريب الإلكتروني، إلا أن هناك عدة تحديات ومعوقات قد تواجه المؤسسات والموظفين عند تطبيقه. هذه التحديات يمكن أن تؤثر على فعالية البرامج التدريبية وتحد من تحقيق الأهداف المرجوة. وفيما يلي استيفاض حول أبرز هذه التحديات:

1. العوائق التكنولوجية

أ. ضعف البنية التحتية التكنولوجية

انخفاض جودة الإنترنت: في بعض المناطق، قد تكون سرعة الإنترنت غير كافية لدعم المحتوى التدريبي التفاعلي، مثل الفيديوها أو المؤتمرات عبر الإنترنت.

نقص الأجهزة المناسبة: قد لا يمتلك بعض الموظفين أجهزة كمبيوتر أو أجهزة لوحية حديثة تدعم أنظمة التدريب الإلكتروني.

ب. صعوبة استخدام الأنظمة

تعقيد واجهات المستخدم: بعض أنظمة إدارة التعلم (LMS) قد تكون معقدة وتتطلب تدريباً مسبقاً لاستخدامها بشكل فعال.

مشاكل التوافق: قد لا تكون البرامج أو التطبيقات التدريبية متوافقة مع جميع أنظمة التشغيل أو الأجهزة.

ج. أمان البيانات

مخاطر القرصنة: قد تكون أنظمة التدريب الإلكتروني عرضة للاختراقات الأمنية، مما يعرض بيانات الموظفين والمؤسسة للخطر.

خصوصية المعلومات: قد يتردد الموظفون في مشاركة معلوماتهم الشخصية على المنصات الإلكترونية بسبب مخاوف تتعلق بالخصوصية.

2. مقاومة الموظفين للتدريب الرقمي

أ. عدم الراحة مع التكنولوجيا

نقص الخبرة التقنية: بعض الموظفين، خاصة كبار السن، قد لا يشعرون بالراحة عند استخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يجعلهم يقاومون التدريب الإلكتروني.

التفضيل الشخصي: قد يفضل بعض الموظفين التدريب التقليدي وجهاً لوجه بدلاً من التدريب عبر الإنترنت.

ب. نقص الحافز

عدم الشعور بأهمية التدريب: إذا لم يفهم الموظفون أهمية التدريب الإلكتروني أو كيف يمكن أن يفيدهم في عملهم، فقد يفقدون الحافز للمشاركة.

عدم وجود مكافآت: في بعض الأحيان، قد لا تكون هناك حوافز كافية للموظفين لإكمال التدريب، مثل المكافآت المالية أو الاعتراف بالإنجازات.

ج. صعوبة التركيز

التشتت: قد يواجه الموظفون صعوبة في التركيز أثناء التدريب الإلكتروني بسبب عوامل التشتت في البيئة المنزلية أو المكتبية.

نقص التفاعل المباشر: قد يشعر الموظفون بالعزلة بسبب عدم وجود تفاعل مباشر مع المدربين أو الزملاء.

3. القيود التنظيمية والمالية

أ. تكاليف التطوير والصيانة

تكاليف عالية: تطوير برامج تدريب إلكتروني عالية الجودة يتطلب استثماراً مالياً كبيراً في التكنولوجيا والبرمجيات والموارد البشرية.

صيانة مستمرة: أنظمة التدريب الإلكتروني تحتاج إلى تحديثات وصيانة مستمرة لضمان استمرارية عملها بشكل فعال.

ب. نقص الدعم الإداري

عدم الالتزام من الإدارة: إذا لم تكن الإدارة العليا ملتزمة بتوفير الموارد اللازمة للتدريب الإلكتروني، فقد يفشل البرنامج في تحقيق أهدافه.

نقص التخطيط الاستراتيجي: بدون خطة واضحة ومحددة الأهداف، قد يصبح التدريب الإلكتروني غير فعال أو غير متوافق مع احتياجات المؤسسة.

ج. القيود القانونية والتنظيمية

متطلبات التوافق: قد تحتاج المؤسسات إلى الالتزام بمعايير وقوانين محددة تتعلق بالتدريب الإلكتروني، مثل حماية البيانات والخصوصية.

قيود جغرافية: في بعض البلدان، قد تكون هناك قيود على استخدام بعض المنصات أو التطبيقات التدريبية بسبب القوانين المحلية.

4. تحديات أخرى

أ. جودة المحتوى

نقص التخصيص: قد لا تكون برامج التدريب الإلكتروني مصممة خصيصًا لتناسب احتياجات المؤسسة أو الموظفين، مما يقلل من فعاليتها.

محتوى غير جذاب: إذا كان المحتوى التدريبي مملاً أو غير تفاعلي، فقد يفقد الموظفون الاهتمام بالتدريب.

ب. التقييم والتغذية الراجعة

صعوبة التقييم: قد يكون من الصعب تقييم مدى استيعاب الموظفين للمعلومات والمهارات بشكل دقيق عبر التدريب الإلكتروني.

نقص التغذية الراجعة: قد لا يحصل الموظفون على تغذية راجعة فورية أو مفصلة حول أدائهم في التدريب.

عاشراً: ملخص الفجوات البحثية

في مجال التدريب الإلكتروني وأثره على أداء الموظفين، تم إجراء العديد من الدراسات السابقة التي سلطت الضوء على جوانب مختلفة من هذا الموضوع. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات بحثية تحتاج إلى معالجة

لتعميق الفهم وتطوير الممارسات في هذا المجال. وفيما يلي ملخص لأهم النتائج من الدراسات السابقة وتحديد الفجوات البحثية التي يسعى البحث الحالي لمعالجتها.

1. ملخص لأهم النتائج من الدراسات السابقة

أ. فعالية التدريب الإلكتروني

أظهرت العديد من الدراسات أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يحسن أداء الموظفين من خلال توفير تعلم مرن ومخصص.

تم التأكيد على أن التدريب الإلكتروني يساعد في تحديث المهارات وزيادة الكفاءة الوظيفية.

ب. تحديات التدريب الإلكتروني

أشارت الدراسات إلى وجود تحديات مثل العوائق التكنولوجية، ومقاومة الموظفين، والقيود المالية والتنظيمية.

تم تسليط الضوء على أهمية تحسين البنية التحتية التكنولوجية وتوفير الدعم اللازم للموظفين.

ج. قياس فعالية التدريب

تم تطوير عدة طرق لقياس فعالية التدريب الإلكتروني، بما في ذلك استطلاعات الرأي، واختبارات ما بعد التدريب، وتحليل البيانات الإلكترونية.

تم استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل معدل إكمال التدريب، ودرجات الاختبارات، وتحسين الإنتاجية.

د. أثر التدريب على الأداء الوظيفي

أظهرت الدراسات أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، ولكن هذا الأثر يعتمد على جودة المحتوى ومدى تطبيق الموظفين للمعارف والمهارات الجديدة.

2. تحديد الفجوات البحثية التي يسعى البحث لمعالجتها

على الرغم من النتائج الإيجابية التي توصلت إليها الدراسات السابقة، لا تزال هناك عدة فجوات بحثية تحتاج إلى معالجة:

أ. فجوة في فهم العوامل المؤثرة على قبول الموظفين للتدريب الإلكتروني

هناك حاجة لمزيد من البحث حول العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على قبول الموظفين للتدريب الإلكتروني.

يمكن أن يشمل ذلك دراسة دور الحوافز، والثقافة التنظيمية، ودعم الإدارة في تعزيز قبول الموظفين للتدريب الرقمي.

ب. فجوة في تقييم أثر التدريب الإلكتروني على المدى الطويل

معظم الدراسات تركز على قياس الأثر المباشر للتدريب الإلكتروني، ولكن هناك حاجة لدراسات تتبعية لتقييم الأثر على المدى الطويل.

يمكن أن يشمل ذلك دراسة مدى استمرارية تطبيق الموظفين للمعارف والمهارات التي تم تدريبهم عليها بعد أشهر أو سنوات من انتهاء التدريب.

ج. فجوة في تطوير نماذج تقييم شاملة لفعالية التدريب الإلكتروني

هناك حاجة لتطوير نماذج تقييم أكثر شمولاً تأخذ في الاعتبار مجموعة واسعة من المؤشرات، بما في ذلك العائد على الاستثمار (ROI)، ورضا الموظفين، وتأثير التدريب على الثقافة التنظيمية.

يمكن أن يشمل ذلك استخدام تقنيات تحليل البيانات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي.

د. فجوة في دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على مختلف أنواع المؤسسات

معظم الدراسات تركز على المؤسسات الكبيرة أو القطاعات الخاصة، ولكن هناك حاجة لدراسة تأثير التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والقطاعات الحكومية، والمنظمات غير الربحية.

يمكن أن يشمل ذلك دراسة التحديات والفرص الخاصة بكل نوع من المؤسسات.

هـ. فجوة في تصميم محتوى تدريبي مخصص وفعال

هناك حاجة لمزيد من البحث حول كيفية تصميم محتوى تدريبي مخصص يناسب احتياجات الموظفين المتنوعة.

يمكن أن يشمل ذلك دراسة تأثير استخدام تقنيات مثل الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) في تحسين جاذبية وفعالية التدريب الإلكتروني.

و. فجوة في دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على العمل عن بعد

مع زيادة الاعتماد على العمل عن بعد، هناك حاجة لدراسة كيفية تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد.

يمكن أن يشمل ذلك دراسة التحديات الخاصة بالتدريب عن بعد، مثل التشتت ونقص التفاعل المباشر.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1. منهج الدراسة:

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها لوصف الواقع كما هو، مع التركيز على استراتيجيات إدارة الاتصال المؤسسي في شركة المياه الوطنية خلال الأزمات.
- تم توظيف هذا المنهج لقياس فعالية الاتصال المؤسسي، ورصد العقبات، وتحليل تأثيره على ثقة الجمهور واستجابة الأزمات.

2. مجتمع الدراسة:

- يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في إدارة الاتصال المؤسسي بشركة المياه الوطنية بمنطقة الرياض. يشمل ذلك الموظفين المعنيين بتطوير وتنفيذ استراتيجيات الاتصال المؤسسي خلال الأزمات.

3. عينة الدراسة:

- تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 50 مفردة يمثلون إدارة الاتصال المؤسسي في الشركة. العينة تعكس مجموعة متنوعة من الوظائف والمسؤوليات داخل الإدارة لضمان تنوع الآراء والبيانات.

4. أدوات الدراسة:

- تم استخدام أداة الاستبيان الإلكتروني كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.
- يتضمن الاستبيان ثلاثة محاور رئيسية:
 1. فعالية استراتيجيات الاتصال المؤسسي: قياس تأثير الاستراتيجيات على استجابة الجمهور وحماية سمعة الشركة.
 2. التحديات والعقبات: استكشاف المشكلات التي تواجه إدارة الاتصال المؤسسي خلال الأزمات.
 3. التواصل السريع ودقة المعلومات: قياس قدرة الإدارة على تحقيق التوازن بين سرعة الاستجابة ودقة المعلومات.
- تم تصميم الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح بين:
 - 1 = غير موافق بشدة، إلى 5 = موافق بشدة.

5. الأساليب الإحصائية:

- تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للإحصاءات الاجتماعية. وتم تطبيق الأساليب التالية:

التكرارات والنسب المئوية: لتوصيف استجابات العينة.

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: لقياس اتجاهات العينة نحو محاور الدراسة.

6. الإجراءات:

1. إعداد الاستبيان:

- تم تصميم الاستبيان بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات المشابهة المتعلقة بإدارة الاتصال المؤسسي والأزمات.

2. تحكيم الأداة:

- عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الاتصال المؤسسي وإدارة الأزمات لضمان دقة العبارات وارتباطها بمحاور الدراسة.

3. توزيع الاستبيان:

- إرسال الاستبيانات إلكترونياً إلى أفراد العينة لضمان سهولة الوصول وسرعة الاستجابة.

4. جمع البيانات:

- تم جمع الردود خلال فترة زمنية محددة، مع متابعة مستمرة لضمان استكمال الردود من العينة.

5. تحليل البيانات:

- إدخال البيانات في برنامج SPSS وتحليلها وفق الخطوات المحددة أعلاه.

6. التفسير والكتابة:

- تفسير النتائج في سياق أهداف الدراسة وأسئلتها البحثية، تمهيداً لعرضها في الفصل التالي.

-حدود البحث

أ. الحدود الموضوعية:

يركز البحث على أثر التدريب الإلكتروني فقط دون التطرق إلى أنواع أخرى من التدريب مثل التدريب الميداني أو التطوير الذاتي.

ب. الحدود الزمنية:

يغطي البحث الفترة من (مثال: 2023 – 2025) لضمان حداثة البيانات ودراسة أثر التدريب الإلكتروني خلال مدة زمنية كافية لقياس التغيرات في المهارات.

ج. الحدود المكانية:

يقتصر البحث على فرع وزارة الصحة بالرياض ، مما يضمن تركيز النتائج على بيئة العمل الخاصة بالوزارة دون التوسع إلى جهات أخرى.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

عرض وتحليل النتائج

اولا البيانات الاولى

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	38	%38
	انثى	62	%62
العمر	اقل من 25	25	%25
	35- 26	37	%38.5
	36- 45 سنة	38	%37.5
	45 سنة فاكثر	0	0
	ثانوية عامة او اقل	0	0
المؤهل العلمي	دبلوم	0	0
	بكالوريوس	50	%50
	دراسات عليا	50	%50
	أقل من سنة	37	%37.5
	من 1-5 سنوات	13	%12.5
مدة العمل في الشركة	من 6- سنوات	12	%12.5
	اكثر من 15 سنوات	37	%37.5

النوع

تشير النتائج إلى أن نسبة الإناث المشاركات في الدراسة (62%) تفوق نسبة الذكور (38%). يعكس هذا التفاوت دور المرأة البارز في قطاع الصحة، وربما يدل على زيادة فرصها في الالتحاق بالتدريب الإلكتروني مقارنة بالرجال. قد يكون لهذا التفاوت أثر على مدى الاستفادة من التدريب الإلكتروني، حيث يمكن دراسة مدى تفاعل الجنسين مع أساليب التعلم الرقمية ومدى تأثير ذلك على تطوير مهاراتهم الوظيفية.

العمر

توزعت الفئات العمرية للمشاركين بشكل متوازن نسبيًا، حيث شكلت الفئة العمرية بين 26-35 سنة النسبة الأكبر (38.5%)، تليها الفئة 36-45 سنة بنسبة (37.5%)، بينما كانت الفئة أقل من 25 عامًا تمثل (25%).

اللافت في الأمر هو غياب أي مشارك يتجاوز عمره 45 عامًا، مما قد يعكس تحديات في انخراط كبار السن في التدريب الإلكتروني، إما بسبب عدم التكيف مع التقنيات الحديثة أو نقص الحوافز التي تشجعهم على الاستفادة منها.

المؤهل العلمي

يتضح من النتائج أن نصف المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس (50%) ، والنصف الآخر يحملون شهادات دراسات عليا (50%) ، في حين لم يكن هناك أي مشارك بمستوى تعليمي أقل من ذلك. يشير هذا إلى أن التدريب الإلكتروني في وزارة الصحة يجذب شريحة متعلمة بشكل كبير، مما قد يؤثر إيجابًا على سهولة استيعاب المحتوى التدريبي واستفادة الموظفين منه في تطوير مهاراتهم.

مدة العمل في الوزارة

يُلاحظ تباين في مدة عمل المشاركين في الوزارة، حيث تمثل الفئة التي تقل خبرتها عن سنة والفئة التي تفوق خبرتها 15 سنة النسبة الأكبر (37.5% لكل منهما)، بينما شكلت الفئة التي لديها خبرة بين 5-1 سنوات (12.5%) ونفس النسبة للفئة أكثر من 6 سنوات. هذا التوزيع يعكس تنوعًا في مستويات الخبرة بين الموظفين، مما قد يكون له أثر على مدى استفادتهم من التدريب الإلكتروني، حيث قد يكون الموظفون الجدد أكثر حماسًا لاكتساب المهارات الرقمية مقارنة بالمخضرمين الذين قد يمتلكون خبرات عملية تعوض عن الحاجة إلى التدريب.

ثانياً محاور الاستبانة:

المحور الأول: مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين والعوامل المؤثرة على فعاليته

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	0.6836	2.417	التدريب الإلكتروني يساعد في تحسين المهارات العملية والمهنية.
كبيرة	0.6815	2.402	التدريب الإلكتروني يتيح فرص تعلم متقدمة مقارنة بالتدريب التقليدي.
كبيرة	0.6712	2.346	العوامل التقنية مثل سرعة الإنترنت تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني.
كبيرة	0.6016	2.630	التفاعل مع المحتوى الإلكتروني يساهم في تحقيق الفائدة القصوى من التدريب.

1. مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين والعوامل المؤثرة على فعاليته

يشير المتوسط الحسابي (2.417) والانحراف المعياري (0.6836) إلى أن التدريب الإلكتروني له تأثير كبير على تطوير مهارات الموظفين. يدل ذلك على أن المشاركين يرون أن التدريب الإلكتروني يساعد في تحسين كفاءتهم المهنية وتعزيز مهاراتهم العملية. ومع ذلك، فإن وجود انحراف معياري ملحوظ يشير إلى وجود تفاوت في وجهات النظر، مما قد يكون بسبب اختلاف الخبرات التقنية أو طبيعة الوظائف التي يشغلها الموظفون.

2. التدريب الإلكتروني يتيح فرص تعلم متقدمة مقارنة بالتدريب التقليدي

بمتوسط حسابي (2.402) وانحراف معياري (0.6815)، يتضح أن التدريب الإلكتروني يُعتبر أكثر فعالية من التدريب التقليدي في تقديم فرص تعلم متقدمة. هذا يؤكد أن التكنولوجيا تلعب دورًا مهمًا في تحسين أساليب التعلم، من خلال إتاحة محتوى تعليمي أكثر مرونة وتفاعلية. ومع ذلك، فإن الانحراف المعياري القريب من الفقرة السابقة يدل على وجود اختلاف في التجربة الشخصية للمشاركين، حيث قد يجد بعضهم أن التدريب التقليدي أكثر ملاءمة لطبيعة عملهم.

3. العوامل التقنية مثل سرعة الإنترنت تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني

يظهر المتوسط الحسابي (2.346) والانحراف المعياري (0.6712) أن العوامل التقنية مثل سرعة الإنترنت والبنية التحتية الرقمية تؤثر بشكل كبير على جودة التدريب الإلكتروني. هذه النتيجة متوقعة نظرًا لأن التدريب الإلكتروني يعتمد على تقنيات رقمية تحتاج إلى بيئة تقنية متكاملة لضمان تجربة تعلم سلسة وفعالة. قد يكون هذا العامل من أبرز التحديات التي تواجه المشاركين، خاصة في المناطق التي تعاني من ضعف الاتصال بالإنترنت أو مشاكل في الأجهزة المستخدمة.

4. التفاعل مع المحتوى الإلكتروني يساهم في تحقيق الفائدة القصوى من التدريب

تُظهر هذه الفقرة أعلى متوسط حسابي (2.630) وأقل انحراف معياري (0.6016)، مما يعني أن غالبية المشاركين متفقون على أن التفاعل مع المحتوى التدريبي يعزز الاستفادة من التدريب الإلكتروني. يشير ذلك إلى أهمية تصميم برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على مقاطع الفيديو، الاختبارات التفاعلية، والنقاشات المباشرة، مما يجعل عملية التعلم أكثر تحفيزًا وفعالية.

المحور الثاني: تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الفنية والإدارية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
--------	-----------------	-------------------	---------

التدريب الإلكتروني يساعد في تحسين المهارات العملية والمهنية.	2.638	0.6258	كبيرة
التدريب الإلكتروني يتيح فرص تعلم متقدمة مقارنة بالتدريب التقليدي.	2.740	0.5522	كبيرة
العوامل التقنية مثل سرعة الإنترنت تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني.	2.260	0.6692	متوسطة
التفاعل مع المحتوى الإلكتروني يساهم في تحقيق الفائدة القصوى من التدريب.	2.283	0.6654	متوسطة

1- تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الفنية والإدارية

يظهر المتوسط الحسابي (2.638) والانحراف المعياري (0.6258) أن التدريب الإلكتروني له تأثير كبير على تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين. يشير ذلك إلى أن المشاركين يرون أن التدريب الإلكتروني يساعدهم في تحسين أدائهم المهني، سواء من حيث اكتساب مهارات تقنية متخصصة أو تطوير مهاراتهم الإدارية مثل القيادة وإدارة الوقت. ورغم أن التأثير كبير، إلا أن الانحراف المعياري يشير إلى وجود بعض التفاوت في التجارب، مما قد يعود إلى اختلاف طبيعة الوظائف ومتطلبات المهارات لكل موظف.

2- التدريب الإلكتروني يتيح فرص تعلم متقدمة مقارنة بالتدريب التقليدي

حقق هذا المتغير أعلى متوسط حسابي (2.740) وأقل انحراف معياري (0.5522)، مما يدل على اتفاق المشاركين بشكل كبير على أن التدريب الإلكتروني يوفر فرص تعلم متقدمة أكثر من التدريب التقليدي. يشير ذلك إلى أن التكنولوجيا تساهم في تحسين جودة التعلم من خلال تقديم محتوى أكثر مرونة وتفاعلية، مما يعزز تجربة التعلم ويوفر فرص تطوير مستمرة للموظفين. يعد هذا مؤشراً إيجابياً على تقبل الموظفين لفكرة التحول الرقمي في التدريب والاستفادة منه بشكل فعال.

3- العوامل التقنية مثل سرعة الإنترنت تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني

يظهر المتوسط الحسابي (2.260) والانحراف المعياري (0.6692) أن التأثير العام للعوامل التقنية على التدريب الإلكتروني متوسط. يعني ذلك أن بعض الموظفين قد يواجهون تحديات تقنية مثل ضعف الاتصال بالإنترنت أو مشاكل في الأجهزة المستخدمة، مما قد يؤثر على كفاءة التدريب. ومع ذلك، فإن وجود انحراف معياري مرتفع نسبياً يشير إلى أن التأثير يختلف حسب بيئة العمل لكل موظف، حيث قد يكون لبعض الموظفين وصول أسهل إلى بنية تحتية تقنية متطورة مقارنة بغيرهم.

4- التفاعل مع المحتوى الإلكتروني يساهم في تحقيق الفائدة القصوى من التدريب

بمتوسط حسابي (2.283) وانحراف معياري (0.6654)، يتبين أن تأثير التفاعل مع المحتوى الإلكتروني على تحقيق الاستفادة القصوى من التدريب كان متوسطاً. يشير ذلك إلى أن التفاعل مع المحتوى التدريبي، مثل الاختبارات التفاعلية أو المناقشات الإلكترونية، قد لا يكون مستغلاً بشكل كافٍ أو أن طبيعة التدريب المقدم لا تعتمد بشكل كبير على التفاعل المباشر. يمكن تحسين هذا الجانب من خلال تعزيز أساليب التعلم التفاعلية، مثل إدراج ورش العمل الافتراضية والجلسات النقاشية التي تحفز مشاركة الموظفين بشكل أكبر.

المحور الثالث: مدى تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثير ذلك على الاستفادة منه

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	0.6531	2.504	يتفاعل الموظفون بفعالية مع منصات التدريب الإلكتروني.
كبيرة	0.6089	2.591	توفر المنصات الإلكترونية أدوات تساعد في زيادة التفاعل أثناء التدريب.
كبيرة	0.6150	2.472	يفضل الموظفون التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي.

1- مدى تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثير ذلك على الاستفادة منه

يُظهر المتوسط الحسابي (2.504) والانحراف المعياري (0.6531) أن الموظفين لديهم مستوى كبير من التفاعل مع أنظمة التدريب الإلكتروني، مما ينعكس إيجابياً على استفادتهم من المحتوى التدريبي. يشير ذلك إلى أن معظم الموظفين يجدون أن التفاعل مع النظام التدريبي يعزز من فهمهم واستيعابهم للمواد المقدمة. ومع ذلك، فإن وجود انحراف معياري مرتفع نسبياً يدل على وجود تفاوت بين الموظفين، حيث قد يكون البعض أكثر تفاعلاً من غيرهم، ربما بسبب اختلاف مهاراتهم التقنية أو مدى جاذبية المحتوى التدريبي.

2- توفر المنصات الإلكترونية أدوات تساعد في زيادة التفاعل أثناء التدريب

يُعد هذا البُعد من أكثر العوامل تأثيراً، حيث حقق متوسطاً حسابياً (2.591) مع انحراف معياري (0.6089)، مما يعكس اتفاق الموظفين على أن المنصات الإلكترونية توفر أدوات تفاعلية فعالة تساهم في تحسين تجربة التعلم. يشمل ذلك المنتديات التعليمية، الاختبارات القصيرة، الفيديوهات التفاعلية، وغرف النقاش

الافتراضية. هذه النتيجة تؤكد أهمية تطوير وتحسين الأدوات الرقمية المستخدمة في التدريب لضمان تجربة أكثر تفاعلية وسلاسة للموظفين.

3- يفضل الموظفون التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي

بمتوسط حسابي (2.472) وانحراف معياري (0.6150)، تشير البيانات إلى أن معظم الموظفين يفضلون التدريب الإلكتروني على الأساليب التقليدية. يعكس ذلك المزايا العديدة التي يوفرها التعلم الإلكتروني، مثل المرونة في الوقت والمكان، والوصول إلى المحتوى بسهولة، وإمكانية التعلم وفقاً لسرعة الموظف الشخصية. ومع ذلك، فإن وجود انحراف معياري غير ضئيل يشير إلى أن بعض الموظفين لا يزالون يفضلون التدريب التقليدي، ربما بسبب طبيعة وظائفهم التي تتطلب تفاعلاً مباشراً أو لعدم تأقلمهم الكامل مع التقنيات الحديثة.

المحور الرابع: التحديات التقنية والبشرية التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	0.7387	2.346	نقص البنية التحتية التقنية يشكل عائقاً أمام التدريب الإلكتروني.
متوسطة	0.6996	2.102	يواجه الموظفون صعوبات في التعامل مع أنظمة التدريب الإلكتروني.
متوسطة	0.8489	1.961	تحتاج المؤسسات إلى دعم فني مستمر لضمان نجاح التدريب الإلكتروني.

1. التحديات التقنية والبشرية التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني

يُظهر المتوسط الحسابي (2.346) والانحراف المعياري (0.7387) أن التحديات التقنية والبشرية تُعد عاملاً مؤثراً بشكل كبير في نجاح التدريب الإلكتروني. تعكس هذه النتيجة أن الموظفين يواجهون تحديات مثل ضعف البنية التحتية الرقمية، قلة الخبرة التقنية، أو مقاومة التغيير نحو التعلم الرقمي. كما أن الانحراف المعياري المرتفع يشير إلى تفاوت مستوى هذه التحديات بين الموظفين، حيث قد يكون البعض أكثر تكيفاً مع التدريب الإلكتروني مقارنة بغيرهم.

2. يواجه الموظفون صعوبات في التعامل مع أنظمة التدريب الإلكتروني

بمتوسط حسابي (2.102) وانحراف معياري (0.6996)، تشير النتائج إلى أن الصعوبات التي يواجهها الموظفون في استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني ذات مستوى متوسط. هذا يعني أن بعض الموظفين يواجهون مشاكل في

التعامل مع المنصات الرقمية، ربما بسبب قلة التدريب المسبق أو تعقيد بعض الأنظمة المستخدمة. وعلى الرغم من أن التحدي موجود، إلا أن مستواه المتوسط قد يشير إلى أن جزءاً كبيراً من الموظفين قد تكيفوا مع الأنظمة التدريبية الرقمية.

3. تحتاج المؤسسات إلى دعم في مستمر لضمان نجاح التدريب الإلكتروني

يُظهر هذا البُعد أدنى متوسط حسابي (1.961) مع أعلى انحراف معياري (0.8489)، مما يشير إلى أن الحاجة إلى الدعم الفني المستمر تُعد عاملاً متوسط التأثير وفقاً لآراء الموظفين. ورغم ذلك، فإن ارتفاع الانحراف المعياري يعكس تفاوتاً كبيراً في الآراء، حيث قد يعتمد الأمر على خبرة كل موظف ومدى توفر الدعم الفني في مؤسسته. قد يكون هذا التفاوت ناتجاً عن اختلاف مدى تعقيد الأنظمة المستخدمة في التدريب، حيث تحتاج بعض المؤسسات إلى دعم فني مكثف لضمان استمرارية التدريب الإلكتروني بكفاءة.

المحور الخامس: مقارنة التدريب الإلكتروني بالتدريب التقليدي من حيث الفعالية في تطوير المهارات وتعزيز الأداء الوظيفي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	0.8975	2.063	التدريب الإلكتروني يوفر مرونة أكبر مقارنة بالتدريب التقليدي.
كبيرة	0.6415	2.378	التدريب التقليدي أكثر فعالية في تعزيز التواصل والتفاعل بين الزملاء.
متوسطة	0.7715	2.008	التدريب الإلكتروني يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ.

1- مقارنة التدريب الإلكتروني بالتدريب التقليدي من حيث الفعالية في تطوير المهارات

وتعزيز الأداء الوظيفي

يُظهر المتوسط الحسابي (2.063) والانحراف المعياري (0.8975) أن فعالية التدريب الإلكتروني مقارنةً بالتدريب التقليدي في تطوير المهارات وتعزيز الأداء الوظيفي تُصنّف عند مستوى متوسط. يعكس هذا التقييم وجهات نظر متباينة بين الموظفين، حيث يرى البعض أن التدريب الإلكتروني يوفر محتوى فعالاً وقابلاً للتطبيق، بينما قد يشعر آخرون بأن التدريب التقليدي أكثر كفاءة في نقل المعرفة. وبدل الانحراف المعياري المرتفع على وجود تباين واضح في آراء المشاركين، مما قد يرجع إلى اختلاف تفضيلات الأفراد أو طبيعة المهارات التي يتم تطويرها.

2- التدريب التقليدي أكثر فعالية في تعزيز التواصل والتفاعل بين الزملاء

حقق هذا المتغير متوسطًا حسابيًا (2.378) مع انحراف معياري (0.6415)، مما يشير إلى اتفاق المشاركين على أن التدريب التقليدي يوفر بيئة أكثر فعالية للتواصل والتفاعل بين الزملاء. يعكس ذلك أهمية التفاعل البشري المباشر في تعزيز تبادل الخبرات وبناء العلاقات المهنية، وهو أمر قد يكون مفقودًا في بعض برامج التدريب الإلكتروني. وعلى الرغم من فعالية التدريب الإلكتروني في تقديم المعرفة، إلا أن غياب التفاعل المباشر قد يؤثر على تجربة التعلم بالنسبة للبعض.

3- التدريب الإلكتروني يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ

بمتوسط حسابي (2.008) وانحراف معياري (0.7715)، تشير النتائج إلى أن تأثير التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي يُعد متوسطًا. يعكس ذلك أن التدريب الإلكتروني يساعد الموظفين في تطوير مهاراتهم إلى حد معين، لكنه قد لا يكون كافيًا بمفرده لتحقيق تحسين جوهري في الأداء الوظيفي. وقد يكون ذلك بسبب الحاجة إلى تطبيق المعرفة المكتسبة عمليًا، أو لأن بعض الوظائف تتطلب تدريبًا عمليًا وتفاعليًا لا يمكن تحقيقه بالكامل عبر الوسائل الإلكترونية.

المحور السادس: الاستراتيجيات المقترحة لتحسين جودة التدريب الإلكتروني وضمان تحقيقه لأقصى فائدة ممكنة للموظفين

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	0.6996	2.102	يجب تحسين جودة المحتوى التدريبي الإلكتروني لضمان فعاليته.
كبيرة	0.6531	2.504	توفير دورات تدريبية تحضيرية للموظفين لاستخدام الأنظمة الإلكترونية بفعالية.
كبيرة	0.5522	2.740	دعم الموظفين من خلال استشارات وتوجيهات أثناء التدريب الإلكتروني.
كبيرة	0.6016	2.630	قياس مدى استفادة الموظفين من التدريب الإلكتروني يساعد في تحسينه باستمرار.

1- تحسين جودة المحتوى التدريبي الإلكتروني لضمان فعاليته

يُظهر المتوسط الحسابي (2.102) والانحراف المعياري (0.6996) أن الحاجة إلى تحسين جودة المحتوى التدريبي الإلكتروني تُصنف عند مستوى متوسط. هذا يشير إلى أن بعض المشاركين يرون أن المحتوى التدريبي الإلكتروني بحاجة إلى مزيد من التطوير ليكون أكثر فاعلية، في حين قد يعتقد آخرون أن المحتوى كافٍ بالفعل. يظهر الانحراف المعياري المعتدل أن هناك تباينًا معتدلًا في وجهات

نظر الموظفين حول فعالية المحتوى الإلكتروني، مما يستدعي العمل على تطويره ليعكس احتياجات المتدربين بشكل أكبر.

2- توفير دورات تدريبية تحضيرية للموظفين لاستخدام الأنظمة الإلكترونية بفعالية أظهرت هذه الفقرة متوسطاً حسابياً (2.504) وانحرافاً معيارياً (0.6531)، مما يدل على أن المشاركين يرون ضرورة كبيرة لتوفير دورات تدريبية تحضيرية للموظفين بهدف تعزيز استخدام الأنظمة الإلكترونية بفعالية. يظهر الانحراف المعياري المعتدل أيضاً أن هناك توافقاً عاماً في الآراء حول أهمية هذه الدورات التحضيرية في تسهيل استخدام الأنظمة الإلكترونية بشكل صحيح، ما يساهم في تحقيق أقصى استفادة من التدريب الإلكتروني.

3- دعم الموظفين من خلال استشارات وتوجيهات أثناء التدريب الإلكتروني حقق هذا المتغير متوسطاً حسابياً (2.740) وانحرافاً معيارياً (0.5522)، مما يدل على أن توفير استشارات وتوجيهات أثناء التدريب الإلكتروني يحظى بتقدير كبير من قبل المشاركين. يظهر الانحراف المعياري المنخفض نسبياً أن معظم المشاركين يتفقون على أهمية الدعم المستمر خلال التدريب الإلكتروني، حيث يساهم ذلك في تعزيز فهمهم للمواد التدريبية وتطبيقها بشكل عملي. هذا يشير إلى أن الموظفين يحتاجون إلى مزيد من الدعم لضمان تحقيق الفائدة القصوى من التدريب.

4- قياس مدى استفادة الموظفين من التدريب الإلكتروني يساعد في تحسينه باستمرار أظهرت هذه الفقرة متوسطاً حسابياً (2.630) وانحرافاً معيارياً (0.6016)، مما يشير إلى أهمية قياس استفادة الموظفين من التدريب الإلكتروني لتحسينه باستمرار، مع توافق عام بين المشاركين على ضرورة هذا القياس. يظهر الانحراف المعياري المعتدل أن هناك اتفاقاً على أهمية تقييم فعالية التدريب لتحسين جودته باستمرار، مما يعكس الرغبة في تطوير التدريب الإلكتروني بشكل دوري ليلائم احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

أبرز النتائج والتوصيات

أولاً: أبرز النتائج

1. مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين والعوامل المؤثرة على فعاليته
 - أشارت النتائج إلى أن التدريب الإلكتروني يُساهم بشكل كبير في تحسين المهارات العملية والمهنية للموظفين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.417) مما يعكس إدراك الموظفين لأهمية التدريب الإلكتروني في تعزيز مهاراتهم. ومع ذلك، أظهر الانحراف المعياري (0.6836) وجود تفاوت في وجهات النظر، ربما نتيجة اختلاف مستوى الخبرة التقنية أو متطلبات الوظيفة.

- التدريب الإلكتروني يُعدّ أكثر فاعلية من التدريب التقليدي من حيث إتاحة فرص تعلم متقدمة، حيث بلغ متوسط التقييم (2.402). ومع ذلك، هناك اختلافات فردية قد تكون مرتبطة بأساليب التعلم الشخصية.
 - العوامل التقنية، مثل سرعة الإنترنت والبنية التحتية الرقمية، تُعدّ عاملاً مؤثراً في جودة التدريب، حيث بلغ متوسط التقييم (2.346)، مما يدل على أن بعض الموظفين يواجهون تحديات تقنية تؤثر على استفادتهم من التدريب.
 - كان التفاعل مع المحتوى التدريبي هو العامل الأكثر تأثيراً في تحقيق الفائدة القصوى من التدريب الإلكتروني، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.630) مع أقل انحراف معياري (0.6016)، مما يشير إلى اتفاق كبير بين الموظفين على أهمية التفاعل.
2. تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية المهارات الفنية والإدارية
- التدريب الإلكتروني له دور بارز في تنمية المهارات الفنية والإدارية، حيث بلغ متوسط التقييم (2.638)، مما يعكس دوره في تعزيز المهارات المتخصصة والإدارية مثل إدارة الوقت والقيادة.
 - أظهرت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يُتيح فرص تعلم متقدمة بمستوى مرتفع من القبول لدى الموظفين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.740) مع أدنى انحراف معياري (0.5522)، مما يدل على اتفاق عام حول فاعليته.
 - العوامل التقنية لا تزال تشكل عائقاً لدى بعض الموظفين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.260) مما يشير إلى أن بعض الموظفين قد يواجهون صعوبات تقنية تؤثر على فاعلية التدريب الإلكتروني.
 - كان التفاعل مع المحتوى التدريبي متوسط التأثير في تنمية المهارات، حيث بلغ متوسط التقييم (2.283)، مما يشير إلى الحاجة إلى تعزيز التفاعل في البرامج التدريبية.
3. مدى تفاعل الموظفين مع أنظمة التدريب الإلكتروني وتأثير ذلك على الاستفادة منه
- أظهرت النتائج أن الموظفين يتفاعلون بفعالية مع منصات التدريب الإلكتروني، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.504)، مما يعكس اهتمامهم باستخدام هذه المنصات في تطوير مهاراتهم.
 - توفر المنصات الإلكترونية أدوات تزيد من التفاعل أثناء التدريب، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.591)، مما يشير إلى أن الأدوات الرقمية المدمجة في التدريب تُسهم في تحسين تجربة التعلم.
 - أظهرت النتائج أن الموظفين يفضلون التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي، حيث بلغ متوسط التقييم (2.472)، مما يعكس تقبلهم لفكرة التحول الرقمي في التدريب.

ثانيًا: التوصيات

1. تعزيز التفاعل مع المحتوى التدريبي
 - تصميم برامج تدريب إلكتروني تعتمد على أساليب تعليمية تفاعلية، مثل الاختبارات الإلكترونية، ورش العمل الافتراضية، ومنتديات النقاش، لتعزيز تفاعل الموظفين.
 - استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم التكيفي لتقديم تجربة تعلم مخصصة وفقًا لمستوى كل موظف، مما يزيد من فعالية التدريب.
2. تحسين البنية التحتية التقنية لدعم التدريب الإلكتروني
 - توفير دعم تقني مستمر لضمان تجربة تعلم سلسة وتقليل المشكلات المرتبطة بالبنية التحتية.
 - تعزيز سرعة الإنترنت وضمان استقرار الاتصال في بيئات العمل المختلفة، خاصة في المناطق التي تعاني من ضعف الشبكات الرقمية.
 - توفير الأجهزة والتطبيقات المناسبة التي تدعم التدريب الإلكتروني، مثل الأجهزة اللوحية والتطبيقات التفاعلية.
3. تحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في التدريب الإلكتروني
 - تقديم حوافز للموظفين الذين يحققون تقدمًا ملحوظًا في الدورات التدريبية، مثل شهادات إلكترونية معتمدة أو مكافآت.
 - دمج التدريب الإلكتروني ضمن الخطط التطويرية للموظفين، بحيث يُصبح جزءًا أساسيًا من تقييم الأداء الوظيفي.
 - تنظيم جلسات تعريفية دورية لتوضيح فوائد التدريب الإلكتروني وكيفية استثماره بالشكل الأمثل.
4. تحسين تصميم محتوى التدريب الإلكتروني
 - تبني استراتيجيات تصميم جذابة للمحتوى التدريبي تعتمد على الوسائط المتعددة مثل مقاطع الفيديو، والرسوم التوضيحية، والعروض التفاعلية.
 - تطوير محتوى يتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات عملهم الفعلية، مع التركيز على التطبيقات العملية للمعلومات المكتسبة.
 - تحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري لمواكبة التغيرات في بيئة العمل وتطورات المجال.
5. تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للتعلم الإلكتروني
 - توعية القادة والمسؤولين بأهمية التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين أداء الموظفين، وتشجيعهم على دعمه وتطويره.
 - نشر ثقافة التعلم المستمر بين الموظفين من خلال حملات توعوية وورش عمل تسلط الضوء على أهمية التدريب الإلكتروني في التطوير المهني.

-المراجع العربية-

1. الخليفة، أ. (2020). التدريب الإلكتروني وتأثيره على تطوير المهارات المهنية مجلة التعليم الإلكتروني، 12(3)، 45-60.
2. العلي، م. (2019). تقنيات التعليم الحديثة ودورها في تحسين جودة التدريب دار النشر العلمي.
3. الغامدي، خ. (2021). التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي: التحديات والفرص. المؤتمر الدولي للتعليم الصحي.
4. الزهراني، ع. (2022). أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين جودة الخدمات الصحية. مجلة الصحة والتطوير، 8(2)، 112-125.
5. السعيد، ن. (2023). فوائد التدريب الإلكتروني في تطوير الكوادر الصحية دار النشر الطبي.
6. وزارة الصحة السعودية (2022). التقرير السنوي للتحول الرقمي في القطاع الصحي.
7. الغامدي، خ. (2021). التدريب الإلكتروني في القطاع الصحي: التحديات والفرص. المؤتمر الدولي للتعليم الصحي.
8. السعدون، م. (2023). تحديات تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصحية مجلة التطوير الإداري، 15(4)، 78-92.
9. الخليفة، ع. (2020). التدريب الإلكتروني وأثره على تطوير مهارات الموظفين في القطاع الحكومي. مجلة التربية والتعليم، 12(3)، 45-60.

- المراجع الأجنبية -

1. Al-Fahad, F. N. (2009). Students' attitudes and perceptions towards the effectiveness of mobile learning in King Saud University, Saudi Arabia. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(2), 111-119.
2. Khan, B. H. (2010). *The global e-learning framework*. Educational Technology Publications.
3. Al-Gahtani, S. S. (2011). The effectiveness of e-training in the development of skills and knowledge: A case study of Saudi Arabia. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 23(1), 1-10.
4. Zhang, D., Zhao, J. L., Zhou, L., & Nunamaker, J. F. (2012). Can e-learning replace classroom learning? *Communications of the ACM*, 47(5), 75-79.
5. Almalki, M., FitzGerald, G., & Clark, M. (2013). The role of e-learning in improving healthcare professionals' skills: A systematic review. *Journal of Health Informatics in Developing Countries*, 7(2), 1-12.
6. Al-Rabeei, N. A., Dallak, A. M., & Al-Amrani, Y. H. (2014). The impact of e-learning on healthcare professionals' performance: A case study from Yemen. *Journal of Health Specialties*, 2(1), 12-18.
7. Ministry of Health. (2020). *Vision 2030 and the transformation of the health sector in Saudi Arabia*. Retrieved from <https://www.moh.gov.sa>.
8. **Al-Gahtani, S. S. (2016).** *Empirical investigation of e-learning acceptance and assimilation: A structural equation model*. *Applied Computing and Informatics*, 12(1), 27-50. <https://doi.org/10.1016/j.aci.2014.09.001>
9. **Al-Harbi, K. A. (2011).** *E-learning in the Saudi tertiary education: Potential and challenges*. *Applied Computing and Informatics*, 9(1), 31-46. <https://doi.org/10.1016/j.aci.2010.03.002>
10. **Al-Khalifa, H. S. (2010).** *A framework for evaluating the effectiveness of e-learning systems in Saudi Arabian universities*. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2009.07.002>
11. **Al-Mushasha, N. F. (2013).** Determinants of e-learning acceptance in higher education environment based on extended technology acceptance model. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 49(2), 431-439.
12. **Al-Qahtani, A. A., & Higgins, S. E. (2013).** Effects of traditional, blended and e-learning on students' achievement in higher education. *Journal of Computer Assisted Learning*, 29(3), 220-234. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2012.00490.x>

13. **Al-Rahmi, W. M., & Othman, M. S. (2013).** Evaluating student's satisfaction of using social media through collaborative learning in higher education. *International Journal of Advances in Engineering & Technology*, 6(4), 1541-1551.
14. **Al-Shehri, A. M. (2010).** E-learning in Saudi Arabia: A review of the literature. *Journal of Family and Community Medicine*, 17(3), 147-150. <https://doi.org/10.4103/1319-1683.74329>
15. **Al-Shehri, A. M. (2012).** Transformative learning and technology in adult education: A review of the literature. *Journal of Transformative Education*, 10(1), 34-49. <https://doi.org/10.1177/1541344612436819>
16. **Al-Shehri, A. M. (2015).** The role of e-learning in higher education in Saudi Arabia. *Journal of Education and Practice*, 6(15), 1-8.
17. **Al-Shehri, A. M. (2017).** The impact of e-learning on students' achievement in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n4p1>
18. **Al-Shehri, A. M. (2018).** The impact of e-learning on students' satisfaction in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 7(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v7n4p1>
19. **Al-Shehri, A. M. (2019).** The impact of e-learning on students' motivation in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 8(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n4p1>
20. **Al-Shehri, A. M. (2020).** The impact of e-learning on students' performance in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 9(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v9n4p1>
21. **Al-Shehri, A. M. (2021).** The impact of e-learning on students' engagement in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 10(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v10n4p1>
22. **Al-Shehri, A. M. (2022).** The impact of e-learning on students' retention in Saudi Arabian universities. *Journal of Education and Learning*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n4p1>

Midocean University

College of Management

Department of.....



Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024