DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

منصات التطوير المهني: الفرص والتحديات في تنمية مهارات الموظفين
(دراسة استكشافية مختلطة)

رامي سليمان احمد الحربي
باحث ماجستير، التعليم الالكتروني، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
البريد الالكتروني: rgelaiti@gmail.com

أ.د. علي حسن نجمي
الاستاذ الدكتوربقسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، عميد كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
البريد الالكتروني: ahnajmi@kau.edu.sa

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين، وذلك في ضوء التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة. وقد اعتمدت الدراسة المنهج المختلط باستخدام التصميم الاستكشافي المتسلسل، حيث جُمعت البيانات النوعية من خلال مقابلات شبه منظمة مع (8) موظفين بهدف رصد تصوراتهم حول فعالية المنصات، واستُخدمت نتائج التحليل النوعي في بناء أداة الدراسة الكمية، المتمثلة في استبانة طُبقت على عينة مكونة من (130) موظفًا. أظهرت نتائج الدراسة أن منصات التطوير المهني توفر فرصًا بارزة، تمثلت في تطوير المهارات المهنية والشخصية، وتعزيز التعلم الذاتي، ودعم المسار المهني، وإتاحة محتوى تدريبي مرن وشهادات معتمدة تسهم في تحسين الكفاءة الوظيفية. في المقابل كشفت النتائج عن عدد من التحديات التي تعيق الاستفادة المثلى من هذه المنصات، من أبرزها: ضيق الوقت، ضغط العمل، ضعف جودة المحتوى، التحديات التقنية واللغوية، وغياب الدعم والتحفيز المؤسسي. وقد خلصت الدراسة إلى أن فاعلية هذه المنصات تتطلب تكاملها مع سياسات المؤسسة، ومواءمة محتواها لاحتياجات الموظفين، إلى جانب تطوير البنية التحتية التقنية وتوفير الحوافز المناسبة. واختتمت الدراسة بجملة من التوصيات العملية، بالإضافة إلى مقترحات بحثية مستقبلية تُسهم في تعميق الفهم حول دور منصات التطوير المهني في دعم رأس المال البشري وتحقيق أهداف التنمية المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: منصات التطوير المهني، تنمية المهارات المهنية، الموظفون، المنهج المختلط، التصميم الاستكشافي المتسلسل.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

Professional Development Platforms: Opportunities and Challenges in Enhancing Employee Skills (A Mixed Exploratory Study)

Rami Sulaiman Al-Harbi
Master's Researcher, E-Learning, College of Graduate Studies in Education, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia
Email: rgelaiti@gmail.com

Prof. Dr. Ali Hassan Najmi
Professor in the Department of Educational Technology, Faculty of Education, King Abdulaziz University, Dean of the Faculty of Graduate Studies in Education, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia
Email: ahnajmi@kau.edu.sa

ABSTRACT

This study aimed to explore the opportunities and challenges associated with the use of professional development platforms in enhancing employee skills, in light of the rapid digital transformations in modern work environments. A mixed-methods approach was adopted using an exploratory sequential design. Qualitative data were collected through semi-structured interviews with eight employees to capture their perceptions of the platforms' effectiveness, and the results from the qualitative analysis were used to construct a quantitative tool—a questionnaire administered to a sample of 130 employees. The findings revealed that professional development platforms offer significant opportunities, including the enhancement of professional and personal skills, support for self-directed learning and career progression, access to flexible training content, and accredited certifications that contribute to improved job performance. However, several challenges were also identified, such as limited time, work pressure, poor content quality, technical and language barriers, and a lack of institutional support and motivation. The study concluded that maximizing the effectiveness of these platforms requires integration with institutional policies, alignment of content with employee needs, improvement of technical infrastructure, and the provision of appropriate incentives. The study concluded with a set of practical recommendations and suggestions for future research aimed at deepening understanding of the role of professional development platforms in supporting human capital and achieving institutional development goals.

Keywords: Professional development platforms, skill development, employees, mixed-methods approach, exploratory sequential design.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الفصل الأول
مدخل البحث

1.1 المقدمة

يشهد العالم تطورًا معرفيًا متسارعًا وثورات تكنولوجية متقدمة، مما يستدعي تأهيل الأفراد معرفيًا ومهنيًا لتمكينهم من مواكبة هذه التحولات (CÉSAR, 2025). وقد أصبحت منصات التطوير المهني عنصرًا رئيسيًا في العملية التعليمية، حيث توفر بيئات تعليمية مرنة وتفاعلية تسهم في تسهيل الوصول إلى المعرفة وتعزيز تجربة التعلم (MILENA, 2023). وتشير منصات التطوير المهني إلى تلك المنصات مثل (دروب، إدراك، رواق، LINKEDIN LEARNING، UDEMY، COURSERA) والتي تستهدف جمهورًا واسعًا، حيث توفر محتوى تعليميًا مفتوحًا او مدفوعاً مع إمكانية الوصول إلى عدد غير محدود من المتعلمين، وتتيح هذه المنصات دورات تعليمية متنوعة تغطي مجالات مختلفة، مقدمة من جامعات ومؤسسات تعليمية مرموقة، مما يسهم في تطوير المهارات المهنية والشخصية للمتعلمين في بيئة تعليمية مرنة وتفاعلية (KAPLAN & HAENLEIN, 2016). وتتميز هذه المنصات بتوفير تجربة تعلم مخصصة تتناسب مع احتياجات كل متعلم، وإمكانية التعلم الذاتي وفقًا للسرعة الشخصية، كما تدعم التفاعل الفعّال بين المتعلمين والمدربين من خلال أدوات رقمية متنوعة، مثل المناقشات التفاعلية، والاختبارات الفورية، والمواد التعليمية المتعددة الوسائط (ÖZDEMIR ET AL., 2023). بالإضافة إلى ذلك، تتيح هذه المنصات تتبع تقدم المتعلمين وتحليل بيانات الأداء، مما يسهم في تحسين جودة التعلم وزيادة دافعية المتعلمين لتحقيق أهدافهم التعليمية (INAN & EBNER, 2020).

وبناء على تلك المزايا فقد اشارت دراسة (SHAHRIAR ET AL., 2022) الى أن منصات التطوير المهني أصبحت أداة رئيسية في تدريب الموظفين وتطويرهم خلال الأزمات، مثل جائحة كوفيد-19، من خلال تعزيز التعلم عن بُعد وزيادة مهارات الموظفين في مختلف القطاعات. الى جانب ذلك أشارت دراسة (ROSENDALE & WILKIE, 2020) الى ان استخدام منصات التطوير الوظيفي كبديل فعال من حيث التكلفة لتحسين مهارات الموظفين، مما يساعد في تقليل الفجوة بين مهارات العمال واحتياجات سوق العمل. كما أشارت دراسة (SEKHAR ET AL., 2020) الى أن هذه المنصات تدعم الاستدامة في إدارة الموارد البشرية من خلال توفير فرص التعلم المستمر، إضافةً إلى تحليل تأثيرها على تطوير مهارات الموظفين.

وتعد مهارات الموظفين عنصرًا أساسيًا في بيئة العمل، حيث تعكس قدرتهم على تطبيق المعرفة والخبرات المكتسبة لأداء المهام بكفاءة (HAN, 2024). ويقصد بمهارات الموظفين هي تلك المهارات المهنية التي تعكس القدرة على أداء المهام المحددة بفعالية ضمن بيئة العمل، وتشمل مجموعة من المهارات الجسدية مثل القوة والبراعة، والمهارات الفكرية مثل معالجة المعلومات وحل المشكلات، والمهارات الاجتماعية مثل التواصل والتنسيق، وتُعتبر المهارة سمة قابلة للتطور والتحسين من خلال التعليم والممارسة المستمرة، وهي تمثل الأساس الذي يمكن من خلاله تنفيذ الأعمال بكفاءة ونجاح (RODRIGUES ET AL., 2021). وتبرز أهمية مهارات الموظفين باعتبارها عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسات، حيث تؤثر كفاءاتهم بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة، كما تمنحهم هذه المهارات ميزة تنافسية، مما يساعد في تمييزهم بين زملائهم وتعزيز فرصهم المهنية، إلى جانب ذلك يسهم تطوير المهارات في رفع مستوى الدافعية لدى الموظفين وتحسين أدائهم، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على استقرارهم الوظيفي واستمراريتهم في بيئة العمل (BISWAL ET AL., 2024).

وكشفت دراسة (PECONIO ET AL., 2022) عن تأثير ملحوظ لمنصات التطوير المهني في تطوير المهارات الناعمة، حيث أظهرت أنها تسهم بشكل كبير في تحسين الكفاءات الشخصية والمهنية للمتعلمين، مما

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

يعزز جاهزيتهم لسوق العمل. من جانب اخر اشارت دراسة (NUNES ET AL., 2024) الى الدور المحوري لمنصات التعلم في تعزيز الثقافة التنظيمية وتحقيق مؤشرات الأداء (KPIS)، حيث تسهم في تطوير المهارات التقنية والمهنية، مما يسهل تبني استراتيجيات الأداء داخل المؤسسات.

وتأسيسا على ما سبق، جاء البحث الحالي ليسلط الضوء على منصات التطوير المهني واستكشاف الفرص والتحديات في تطوير مهارات الموظفين.

2.1 المشكلة

اهتم البحث الحالي بموضوع تنمية مهارات الموظفين نظرًا لأهميتها الكبيرة في تعزيز كفاءتهم في أداء المهام الوظيفية، وتطوير قدراتهم العملية وتحسين إنتاجيتهم. كما تسهم هذه المهارات في تحديد نقاط القوة والضعف لديهم، مما يعزز فرصهم في التطور المهني والارتقاء بمسارهم الوظيفي (BISWAL ET AL., 2024). إضافة إلى ذلك، فإن ما دفع الباحث نحو الاهتمام بموضوع المهارات هو ما أشارت إليه دراسة (HAN, 2024) الى أن المهارات تعكس قدرة الموظفين على تنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة من خلال تطبيق المعارف والخبرات المكتسبة في بيئة العمل، مما يسهم في تحسين أدائهم ومساعدتهم على التكيف مع متطلبات الوظيفة والتحديات المهنية المتغيرة. وتعد المهارات عنصرًا أساسيًا في تحديد مدى جاهزية الموظف لمواجهة تحديات سوق العمل وحل المشكلات بأسلوب منهجي وفعّال، مما يجعلها مؤشرًا قويًا على النجاح المهني، كما تسهم هذه المهارات في تعزيز فرص التطور الوظيفي وتحقيق الأهداف المهنية، مما يمكن الموظفين من بناء مسار وظيفي ناجح ومستدام (NADA & UBAIDILLAH, 2024).

كما استندت مشكلة البحث الحالي على واقع تطوير المهارات المهنية للموظفين وذلك من خلال الأدوار التي يقوم بها الباحث من خلال عملة في مجال التدريب ودعم الموظفين، حيث لاحظ وجود مشكلة تتعلق بانخفاض استخدام منصات التطوير المهني لدى شريحة كبيرة من الموظفين، على الرغم من توفر العديد المنصات العالمية والعربية التي تقدم دورات تطويرية متميزة، كما انه هناك بعض الشركات توفر لمنسوبيها الرخص المدفوعة بشكل مجاني في تلك المنصات مثل (دروب ، ادراك ، رواق ، LINKEDIN LEARNING، UDEMY، COURSERA) مما أثار التساؤلات حول أسباب هذه الظاهرة وسبل معالجتها. وأثناء مناقشة هذه الظاهرة مع بعض مسؤولي التدريب، أشاروا إلى وجود تدنٍ ملحوظ في استخدام هذه المنصات لدى الموظفين، مع احتمالية ارتباط ذلك بعوامل مثل قلة الوعي بالفرص التي توفرها لتطوير مهاراتهم المهنية. فعدم إدراكهم لفوائدها قد يقلل من مشاركتهم الفعالة في التعلم المستمر، مما يؤدي إلى فجوة مهارية تؤثر على الأداء الوظيفي. ولرصد مؤشرات أولية حول هذه المشكلة، أجرى الباحث استطلاعًا للرأي شمل (8) من المدربين حول واقع استخدام منصات التطوير المهني لدى الموظفين، وقد أظهرت نتائج الاستطلاع عن وجود ملاحظات حول انخفاض استخدام هذه المنصات لدى شريحة من الموظفين، مع طرح المشاركين لعدة احتمالات تفسر ذلك مثل: قلة الوعي بأهميتها في تطوير المهارات المهنية، وانشغال الموظفين وضيق الوقت، وعدم ارتباط محتوى المنصات باحتياجات العمل الفعلية. وقد أجمع العديد منهم على أن غياب الدعم والتحفيز من أصحاب العمل قد يكون من الأسباب الرئيسية التي تقلل من تفاعلهم مع هذه المنصات، مما يحد من استفادتهم منها في تحسين أدائهم الوظيفي وتعزيز تطورهم المهني، وهذا ما تدعمه دراسة (WIDI & KUSUMA, 2023) والتي اشارت أن غياب الحوافز والتشجيع في بيئات العمل يجعل الموظفين أقل رغبة في تطوير مهاراتهم، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي.

ويدعم مشكلة البحث الحالي انتشار منصات التطوير المهني كوسيلة تعليمية حديثة، حيث توفر بيئة تفاعلية تجمع بين الوصول إلى المحتوى والمشاركة النشطة، وتمكّن هذه المنصات المتعلمين من التفاعل مع المواد التعليمية من خلال أدوات تفاعلية تسهم في تعزيز الفهم والتطبيق العملي (SOFYAN ET AL., 2023). ومع تزايد

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الاعتماد على التكنولوجيا في التعليم، أصبحت هذه المنصات جزءًا مهمًا من البيئة التعليمية، لما توفره من محتوى تعليمي مرن وتفاعلي. كما انها تتيح إدراج أنشطة تفاعلية واختبارات مدمجة، مما يعزز مشاركة المتعلمين ويحفزهم على الاستمرار في التعلم (CASTRO ET AL., 2022). بالإضافة الى أن هذه المنصات تلعب دورًا مهمًا في زيادة تفاعل المتعلمين وتحسين تركيزهم أثناء عملية التعلم، مما يسهم في تعزيز مشاركتهم الفعالة ودعم تجربتهم التعليمية بشكل أكثر كفاءة (DENG, 2023).

وبناءً على ما سبق، ارتكزت مشكلة البحث الحالي على ما تم عرضه في الإطار النظري الذي اهتم بموضوع مهارات الموظفين ودور منصات التطوير المهني في تنمية هذه المهارات. بالإضافة إلى استطلاع رأي المدربين حول استخدام هذه المنصات لدى الموظفين. إلى جانب ما أشارت إليه الدراسات السابقة عن دور هذه المنصات في خلق بيئة تعليمية جاذبة تساهم في تنمية المهارات المهنية للموظفين. وقد تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أبرز الفرص والتحديات التي تواجه تنمية مهارات الموظفين من خلال منصات التطوير المهني وذلك من خلال السؤال الرئيس الاتي: ما أبرز الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟

3.1 أسئلة البحث

كما تمت الإشارة له سابقا، يسعى البحث الحالي للإجابة على السؤال الرئيس الآتي: ما أبرز الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟ والذي يتفرع من الأسئلة الفرعية الآتية:

ما الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟

ما التحديات المرتبطة بتوظيف منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟

4.1 أهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى تحقيق الهدف الآتي:

استكشاف الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين.

التعرف على التحديات التي تواجه الموظفين في استخدام منصات التطوير المهني.

5.1 أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث فيما يأتي:

1. توجيه اهتمام المؤسسات والشركات نحو استخدام منصات التطوير المهني كأداة أساسية في تنمية مهارات الموظفين، مما يسهم في تحسين أدائهم وتعزيز جاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل.
2. ضرورة بناء برامج تدريبية تعتمد على منصات التطوير المهني من قبل المختصين في التطوير المهني، بهدف تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة وتعزيز كفاءاتهم الوظيفية.
3. دعم التعلم المستمر للموظفين من خلال توفير فرص تعليمية مرنة عبر منصات التطوير المهني، مما يسهم في رفع مستوى مهاراتهم المهنية وتحقيق تطورهم الوظيفي.
4. زيادة وعي الإدارات وأصحاب القرار بأهمية منصات التطوير المهني، وتشجيعهم على توفير بيئة تعليمية رقمية تُمكّن الموظفين من التعلم الذاتي وتحسين إنتاجيتهم.
5. إثراء البحث العلمي برؤى جديدة حول تحديات وفرص منصات التطوير المهني، وفتح آفاق لدراسات مستقبلية في استراتيجيات التدريب المواكبة لسوق العمل.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

6.1 محددات البحث

المحددات الموضوعية: دراسة الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني لتنمية مهارات الموظفين.
المحددات البشرية: موظفو القطاع الخاص.
المحددات المكانية: قطاعات مختلفة في المملكة العربية السعودية
المحددات الزمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1446ه (2025م).

7.1 مصطلحات البحث

1- منصات التطوير المهني

يعرفها (SMIRNOVA, 2019) بأنها: أنظمة تعليمية رقمية تتيح للمستخدمين الوصول إلى المحتوى التعليمي عبر الويب، حيث توفر مجموعة متنوعة من المواد التعليمية، مثل الدورات المفتوحة واسعة النطاق (MOOCS)، مقاطع الفيديو، النصوص، والأنشطة التفاعلية. وتمكّن هذه المنصات المتعلمين من مختلف المستويات من الاستفادة من محتوى تعليمي متخصص أو عام، مما يسهم في تعزيز فرص التعلم المستمر وتطوير المهارات.

تعرف منصات التطوير المهني إجرائياً بأنها: أنظمة تعليمية رقمية مدفوعة توفرها الشركات للموظفين بشكل مجاني او مدفوع مثل (دروب، ادراك ، رواق ، LINKEDIN LEARNING، UDEMY، COURSERA)، حيث توفر للموظفين إمكانية الوصول إلى دورات تدريبية متخصصة عبر الإنترنت. هذه المنصات تقدم كموارد تعليمية إضافية للبرامج التي تقدمها الشركة بهدف تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. تشمل هذه المنصات محتوى تعليمي متنوع مثل مقاطع الفيديو، المواد النصية، الاختبارات، والأنشطة التفاعلية، مما يسهم في تعزيز المهارات المهنية وزيادة الكفاءة. كما توفر للمتعلمين مرونة في التعلم حسب احتياجاتهم وجدولهم الزمني، مما يساهم في التعلم المستمر واكتساب المهارات اللازمة في سوق العمل الحديث. هذه المنصات تدعم أهداف الشركات والمؤسسات في تطوير موظفيها وتعزيز قدرتهم في سوق العمل.

2- مهارات الموظفين:

عرفها (KNU QIZI, 2020) على أنها: مجموعة من القدرات التقنية والعملية التي تمكّن الأفراد من أداء وظائفهم بكفاءة، وتشمل المعرفة المتخصصة والخبرات العملية المطلوبة في المجال الوظيفي. كما تعد المهارات الشخصية، مثل التواصل الفعّال، والعمل الجماعي، والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة، عنصرًا أساسيًا يُكمل المهارات الصلبة التي تركز على الجوانب التقنية. وتكمن أهمية هذه المهارات في تعزيز الإنتاجية، وتحسين الأداء الوظيفي، وزيادة فرص النجاح والتقدم المهني في سوق عمل يتطلب تكاملاً بين المعرفة التقنية والقدرات التفاعلية.

تعرف مهارات الموظفين إجرائياً بأنها: مجموعة من القدرات والكفاءات التي تمكّن الموظفين من أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية. وتشمل هذه المهارات عدة جوانب، مثل المهارات التقنية، ومهارات التعامل مع العملاء، والتعاون والعمل الجماعي، لتحقيق الأهداف المشتركة، بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي تتيح تبادل المعلومات بطرق فعالة شفويًا وكتابيًا. كما تتضمن سرعة تقديم الخدمة لضمان الكفاءة والالتزام بالوقت، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الأداء المؤسسي.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المحور الأول: منصات التطوير المهني

توفر منصات التطوير المهني بيئة تعليمية متقدمة تواكب احتياجات الموظفين وتساعدهم على تنمية مهاراتهم بطرق تفاعلية ومرنة. ويسهم استخدامها في تعزيز التطوير المهني من خلال تقديم محتوى تدريبي مبتكر، يدعم تحسين الأداء الوظيفي، ويعزز من قدرات الموظفين في التعامل مع متطلبات سوق العمل المتجددة (CLINCIU, 2023). وهذا بدوره أسهم في زيادة الاعتماد على منصات التطوير المهني، والتي تشير الى أنظمة تعليمية رقمية توفر محتوى متنوعًا عبر الإنترنت، يشمل الدورات المفتوحة (MOOCS)، وما تحتويه من مقاطع الفيديو، والأنشطة التفاعلية. وتهدف هذه المنصات إلى تمكين الموظفين من تنمية مهاراتهم المهنية وتعزيز فرص التعلم المستمر بمرونة وكفاءة (EGLOFFSTEIN & IFENTHALER, 2023). وذلك من خلال تبني تصميم تعليمي يناسب احتياجات الموظفين، والاستفادة من الأدوات التفاعلية التي توفرها منصات التطوير المهني. وتساعد هذه التقنيات المبتكرة في تعزيز فاعلية التدريب، وزيادة جاذبيته، مما يسهم في تنمية المهارات المهنية وتحسين الكفاءة الوظيفية (TRIPATHI, 2024). وتؤكد الدراسات العلمية أن منصات التطوير المهني تهدف إلى رفع جودة التدريب من خلال تقديم تجارب تعليمية مبتكرة. وتساعد هذه المنصات على تعزيز التفاعل النشط والفهم العميق للمحتوى، مما يسهم في تطوير المهارات المهنية للموظفين بفعالية (PUTRO & AVERIL, 2023). حيث تعد منصات التطوير المهني من الأدوات الحديثة التي تعزز فعالية التعلم، حيث توفر بيئة تفاعلية تدعم مشاركة الموظفين وتزيد من ارتباطهم بالمحتوى التدريبي. وتسهم هذه المنصات في تحفيز المتعلمين وتعزيز تفاعلهم، مما يساهم في تحسين اكتساب المهارات المهنية وتطبيقها بفعالية (S. M, 2024). والمساهمة في تطوير المهارات المهنية، مما يساعد الموظفين على تحقيق مخرجات تدريبية عالية الجودة تلبي احتياجاتهم الوظيفية، وتعزز كفاءتهم في بيئات العمل، وذلك من خلال أساليب تعليمية مبتكرة وفعالة تواكب متطلبات التطور المهني (CANAVESI & RAVARINI, 2024). ويمكنهم من المشاركة الفعالة في عمليات التطوير المهني، حيث يسهم في تبسيط المفاهيم والمهارات المعقدة من خلال تقنيات المحاكاة والتكرار، بالإضافة إلى توظيف الوسائط المتعددة بشكل يعزز تجربة التعلم، ويدعم فهمهم وتطبيقهم للمهارات المكتسبة في بيئات العمل (ERMAKOV ET AL., 2024).

وفي إطار الدراسات التي بحثت دور منصات التطوير المهني كأحد أساليب التعلم الرقمي الحديثة، التي توفر بيئة تدريبية محفزة لتعزيز التفاعل وتسهل استيعاب المفاهيم، أجرت دراسة (LAKSHMI & RAJESHWARI, 2024) تحليلًا حول تأثير منصات التعلم الإلكتروني، مثل COURSERA وLINKEDIN LEARNING، على تنمية مهارات ومعارف الموظفين في القطاع الأكاديمي. وقد استندت الدراسة إلى استبيان استهدف 73 معلمًا في مدينة بنغالور. وأظهرت النتائج أن هذه المنصات توفر قدرًا كبيرًا من المرونة في التطوير المهني، إلا أنها تواجه تحديات تتعلق بتحقيق نمو وظيفي طويل الأمد. حيث عبّر 56.2% من المشاركين عن عدم رضاهم بشأن تأثير هذه المنصات في تطوير مهاراتهم المهنية بشكل مستدام. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الميزات التفاعلية وزيادة فرص التعلم العملي لتحسين فاعلية هذه المنصات في التطوير المهني. كما اتجهت دراسة (ASHAR ET AL., 2021) إلى تحليل تأثير المجتمعات التعليمية الشبكية في تطوير المهارات المهنية من خلال المنصات الإلكترونية، مع التركيز على دمج السياقات المهنية في تجربة التعلم عبر الشبكات التعليمية والبيئات الافتراضية التفاعلية. وأظهرت نتائج الدراسة أن التعلم من خلال الشبكات المهنية يسهم في تعزيز الثقة

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الذاتية للموظفين في استخدام المنصات الرقمية، كما يزيد من فرص التطوير المهني المستدام. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة أن البث المباشر والتفاعل مع المحترفين يلعبان دورًا محوريًا في تحسين اكتساب المهارات العملية. وذكرت دراسة (HAMORI, 2018) أن التمويل الذاتي للموظفين يلعب دورًا مهمًا في تطوير مهاراتهم المهنية من خلال الدورات التعليمية المفتوحة واسعة النطاق (MOOCS). وقد استندت الدراسة إلى تحليل بيانات المستخدمين في 16 دورة تدريبية، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يمولون تعليمهم ذاتيًا يكون لديهم التزام وتفاعل أكبر مع الدورات، مقارنةً بمن يحصلون على دعم مالي من جهات عملهم. وتشير هذه النتائج إلى أن منصات التعلم الإلكتروني توفر فرصًا قوية للتعلم الذاتي، لكن فعاليتها تعتمد على عوامل مثل التمويل الذاتي والتحفيز الداخلي للموظف. كما تناولت دراسة (SHARMA & SAKERGAYEN, 2024) تأثير منصات التعلم الرقمي على تعزيز فرص التوظيف، حيث قارنت الدراسة بين عدة منصات تعليمية لتحديد فعاليتها في تحسين المهارات الرقمية للمستخدمين. وأظهرت النتائج أن التفاعل العملي وإمكانية تخصيص المحتوى التدريبي يزيدان من فعالية هذه المنصات، مما يجعلها أداة مهمة لتطوير مهارات الموظفين وضمان توافقهم مع متطلبات سوق العمل. كما أكدت دراسة (ANDRONIE & ANDRONIE, 2014) على أهمية منصات التعلم عبر الإنترنت في تطوير مهارات الموظفين داخل المؤسسات، مشيرةً إلى أنها توفر مرونة كبيرة في التعلم وتحسين المهارات بتكلفة منخفضة، مما يجعلها أداة فعالة في تعزيز التطوير المهني. ومع ذلك أوضحت الدراسة أن هناك بعض التحديات التي قد تعيق الاستفادة الكاملة من هذه المنصات، مثل الحاجة إلى تحفيز مستمر والوقت المحدود المتاح للتعلم.

وترتكز منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين على مفهوم الحمل المعرفي، الذي يوضح كيفية معالجة المعلومات في الذاكرة العاملة، وأهمية تقليل العبء الذهني الداخلي والخارجي لتعزيز الفهم الفعّال (SWELLER, 2004). وتتيح هذه المنصات بيئات تعليمية تفاعلية تجمع بين الوسائط البصرية والسمعية، مما يسهل على الموظفين استيعاب المفاهيم وربط المعرفة النظرية بالتطبيقات العملية (PENGABDIAN ET AL., 2024). ويساعد هذا الأسلوب على تقليل الضغط الذهني، وتعزيز استدامة التعلم، وتحسين القدرة على تطبيق المهارات في بيئات العمل (BOONCHUTIMA ET AL., 2023). كما أن استخدام تصميمات تعليمية تفاعلية تعتمد على الوسائط المتعددة والأنشطة التدريبية يسهم في تحسين استيعاب الموظفين وتقليل الحمل الزائد على ذاكرتهم العاملة، مما يخلق بيئة تعلم محفزة تدعم بناء المعرفة بطرق أكثر كفاءة واستدامة (JOYNT, 2024).

وتعد النظرية المعرفية للتعلم بالوسائط المتعددة من الأسس المستخدمة في تصميم منصات التطوير المهني كأدوات تدريبية حديثة تدعم بيئات التعلم الرقمي (SORDEN, 2012). وتوضح هذه النظرية أن استقبال المعلومات في هذه المنصات يتم عبر قناتين منفصلتين، إحداهما بصرية والأخرى سمعية، مما يستدعي تنوع الوسائط المستخدمة لتقديم المحتوى بما يتناسب مع قدرة الموظفين على معالجة المعلومات (SUN ET AL., 2024). بالإضافة إلى ذلك، فإن التحكم في حجم المعلومات المقدمة يسهم في تحسين الفهم والاستيعاب، حيث تمتلك كل قناة قدرة محدودة على استقبال البيانات ومعالجتها (ZHAO, 2023). كما تؤكد النظرية أن دمج الوسائط المتعددة بطريقة تكاملية داخل هذه المنصات يعزز التفاعل النشط بين الموظف والمحتوى التدريبي، مما يدعم اكتساب المهارات المهنية بفعالية (ZUNAIDAH & ASIH, 2024).

وفي سياق متصل، تعد نظرية التعلم الذاتي (SELF-DIRECTED LEARNING) إحدى النظريات الأساسية التي تستند إليها منصات التطوير المهني، حيث تُمكّن الموظفين من التحكم في مسارهم التعليمي واتخاذ المبادرة في تحديد أهدافهم، واختيار الأساليب والموارد المناسبة لتطوير مهاراتهم. وتؤكد هذه النظرية أن التعلم هو عملية ذاتية التنظيم، يكون فيها الفرد المحرك الأساسي لاكتساب المعرفة (KNOWLES, 1975). وتتماشى منصات التطوير المهني مع هذا المفهوم، حيث توفر بيئة تعليمية مرنة تتيح للموظفين التفاعل النشط مع المحتوى

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

التدريبي، من خلال الاستفادة من الأدوات التفاعلية والوسائط المتعددة. ويسهم هذا النهج في تعزيز استقلالية المتعلمين، وتحفيزهم على تطوير مهاراتهم المهنية بطرق تتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية وأهدافهم المهنية (BABER ET AL., 2023).

2.2 المحور الثاني: مهارات الموظفين

تعد مهارات الموظفين من أبرز المؤشرات التي تعكس مدى فاعلية برامج التطوير المهني وقدرة الموظفين على تحقيق الأهداف الوظيفية بكفاءة (VIKASITHA & BHAT, 2024). فهي تمثل معيارًا أساسيًا لقياس مدى نجاح المنظومات التدريبية في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز قدراتهم على التطبيق العملي، مما يبرز أهمية تبني استراتيجيات تدريبية مبتكرة تسهم في تطوير المهارات المهنية. ويؤدي تكييف أساليب التدريب وفقًا لاحتياجات الموظفين إلى تحقيق تعلم مستدام يعزز الكفاءة المهنية، ويدعم قدرتهم على مواكبة التغيرات في بيئات العمل (GUNAWAN ET AL., 2024). وتشير مهارات الموظفين الى مدى قدرتهم على اكتساب المعرفة وتطبيقها بفعالية في بيئات العمل المختلفة، مما يعكس شمولية عملية التطوير المهني. وتشمل هذه المهارات عدة جوانب، منها المهارات المعرفية التي تعكس فهم الموظف للمفاهيم والنظريات الأساسية، والمهارات التطبيقية التي تبرز قدرته على تحويل المعرفة إلى ممارسات عملية، والمهارات التقنية التي تتعلق بإجادة الأدوات والأنظمة المطلوبة لإنجاز المهام بكفاءة، والمهارات السلوكية والانفعالية التي تتضمن التكيف مع بيئات العمل، وتعزيز الدافعية، والتواصل الفعّال، والالتزام بالقيم المهنية (PUSHKAR & HRABOVSKYI, 2023). يسهم هذا التنوع في مهارات الموظفين في تحقيق مخرجات تدريبية متكاملة تغطي الجوانب المعرفية والتطبيقية والانفعالية، مما يعزز قدرتهم على تطوير مهارات شاملة تلبي احتياجاتهم المهنية. ويتحقق هذا التكامل من خلال تقديم المحتوى التدريبي بأساليب منظمة ومدروسة تراعي الفروق الفردية بين الموظفين، حيث تعتمد هذه الأساليب على توظيف أدوات رقمية حديثة واستراتيجيات تدريب مبتكرة تعزز من قدرتهم على استيعاب المفاهيم وتطبيقها عمليًا. ويساعد ذلك في بناء الثقة بالنفس، وتحسين قدرتهم على مواجهة التحديات المهنية، مما يسهم في تحقيق تعلم أكثر استدامة وفاعلية (GOMEZ ET AL., 2023). وتؤكد الدراسات العلمية أن تطوير المهارات المهنية يعتمد على عدة عوامل مؤثرة، من بينها دافعية الموظفين، جودة المحتوى التدريبي، وفاعلية أساليب التدريب المتبعة. كما تُعد بيئة العمل الداعمة عاملًا أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تسهم في توفير مناخ يُحفّز الموظفين على التعلم، ويعزز من قدرتهم على اكتساب المهارات الجديدة وتطبيقها بفعالية في سياقاتهم المهنية (SURIKOVA, 2024).

وفي سياق الدراسات التي تناولت تأثير منصات التطوير المهني على تنمية مهارات الموظفين، والتي تُعد مؤشرًا أساسيًا لتقييم جودة التدريب ومدى تحقيق الموظفين للأهداف المهنية. ذكرت دراسة (NYOMAN, 2024) أن برامج التدريب والتطوير الوظيفي تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز أداء الموظفين، حيث تساعد على تحسين المهارات المعرفية والتطبيقية لديهم. حيث استندت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات المتعلقة بتطوير الموارد البشرية، وأظهرت أن التدريب الموجّه يرفع مستويات التحفيز ويقلل من معدلات دوران العمالة. كما أكدت أن استخدام منصات التعلم الإلكتروني يمكن أن يوفر فرصًا مستدامة لتنمية المهارات المهنية، مما يعزز الأداء المؤسسي بشكل عام. وتناولت دراسة (BEREZHNAYA, 2024) أهمية التدريب المهني في تطوير المهارات المتعددة لدى الموظفين، مشيرةً إلى أن الشركات الحديثة تعتمد بشكل متزايد على المنصات الرقمية لتوفير التدريب المستمر لموظفيها. واستندت الدراسة إلى تحليل استراتيجيات التدريب في عدة شركات، وخلصت إلى أن المرونة في تصميم برامج التدريب عبر الإنترنت تساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم التقنية والقيادية، مما يعزز جاهزيتهم لمتطلبات العمل المتغيرة. من ناحية أخرى، ذكرت دراسة (BARASKAR ET AL.,

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

2023) أن تكامل منصات التعلم الإلكتروني مع بوابات التوظيف مثل LINKEDIN وNAUKRI.COM أصبح ضروريًا لتطوير المهارات المهنية. حيث أوضحت الدراسة أن الموظفين الذين يستخدمون هذه المنصات لتحسين مهاراتهم يتمتعون بفرص توظيف أكبر مقارنةً بأولئك الذين يعتمدون على الطرق التقليدية. كما أكدت أن دمج الذكاء الاصطناعي في أنظمة التوظيف يسهم في تحسين مواءمة المهارات مع متطلبات سوق العمل. وأشارت دراسة (RIJAL & SESARIO, 2024) إلى أن برامج التدريب والتطوير المهني ترتبط ارتباطًا وثيقًا برضا الموظفين الوظيفي. واستندت الدراسة إلى تحليل بيانات 200 موظف، حيث أظهرت أن تقديم برامج تدريبية منظمة عبر المنصات الرقمية يساعد في تحسين المهارات التقنية والإدارية، مما يؤدي إلى تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما أكدت أن الاستثمار في التطوير المهني عبر التعلم الإلكتروني يسهم في تحقيق استقرار وظيفي أعلى داخل المؤسسات. وسعت دراسة (FABIAN ET AL., 2024) إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء المؤسسي، وذلك استنادًا إلى مراجعة الأدبيات العلمية المنشورة بين عامي 2013 و2023، حيث أظهرت النتائج أن التدريب المهني يسهم في تعزيز قدرة الموظفين على اكتساب المعرفة التطبيقية، مما يرفع من كفاءتهم ويقلل من معدل دورانهم الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن وجود بيئة عمل داعمة يعزز من فاعلية منصات التطوير المهني كأداة أساسية لتنمية المهارات المهنية وتحقيق التطور الوظيفي المستدام.

وتعد مهارات الموظفين من العوامل الأساسية التي تعكس مدى قدرتهم على اكتساب المعرفة وتطبيقها بفعالية في بيئات العمل، حيث يرتبط تطوير هذه المهارات بالعديد من النظريات التي تسهم في فهم العوامل المؤثرة عليها وتعزيزها. وتُعد نظرية التعلم الاجتماعي من أبرز النظريات في هذا المجال، إذ تفترض أن الأفراد يكتسبون المهارات والمعرفة المهنية من خلال ملاحظة زملائهم، والتفاعل في بيئاتهم العملية، مما يعزز تعلمهم من خلال التعزيز الإيجابي أو السلبي (BANDURA, 1977). ويرتبط ذلك بتوفير بيئات تدريبية حديثة تعزز من تفاعلهم مع المحتوى التعليمي وتدعم مشاركتهم الفاعلة في عملية التعلم. وتلعب منصات التطوير المهني دورًا محوريًا في هذا السياق، حيث توفر أساليب تدريب تفاعلية تعتمد على التعلم التجريبي، والمحاكاة الواقعية، والتقييم المستمر، مما يمكن الموظفين من تطبيق المفاهيم النظرية في سياقات عمل حقيقية. ويؤدي هذا النهج إلى تحسين قدرتهم على حل المشكلات، واتخاذ القرارات الفعالة، وتطوير كفاءاتهم المهنية بما يتماشى مع متطلبات بيئات العمل الحديثة (DYKA ET AL., 2024).

كما تعتبر نظرية الذكاءات المتعددة من الأسس التي تدعم تطوير مهارات الموظفين، حيث تؤكد أن الذكاء لا يقتصر على القدرات المعرفية التقليدية فحسب، بل يشمل مجموعة متنوعة من المهارات والكفاءات التي تؤثر على أساليب التعلم، والأداء الوظيفي، والتكيف مع بيئات العمل. ويعكس هذا المفهوم أهمية تبني منصات التطوير المهني التي توفر محتوى تدريبيًا متنوعًا يلبي احتياجات الأفراد المختلفة، مما يسهم في تعزيز قدراتهم وتمكينهم من تطبيق المعرفة بأساليب تتوافق مع نقاط قوتهم وكفاءاتهم المهنية (GARDNER, 1995). وتؤكد النظرية أن أنماط الذكاء المتعددة، مثل الذكاء اللغوي، والمنطقي، والحركي، تؤدي دورًا رئيسيًا في تطوير مهارات الموظفين عند توظيفها بطرق تدريبية مناسبة. ويرتبط ذلك بفاعلية منصات التطوير المهني التي تتيح محتوى متنوعًا يتوافق مع أنماط التعلم المختلفة، مما يسهم في تحسين استيعاب الموظفين وتعزيز أدائهم المهني. وتوفر هذه المنصات بيئات تفاعلية تجمع بين الوسائط المتعددة، والأنشطة التطبيقية، والمحاكاة الواقعية، مما يجعلها أداة فعالة في دعم التعلم المستمر وتنمية المهارات المهنية بطرق تتناسب مع قدرات الأفراد المختلفة (ABHARI ET AL., 2023).

وفي سياق متصل، توفر نظرية معالجة المعلومات إطارًا لفهم العلاقة بين كيفية معالجة الدماغ للمعلومات وتطوير مهارات الموظفين. وفقًا لهذه النظرية، يعتمد التعلم على استقبال المعلومات ومعالجتها في الذاكرة قصيرة الأمد قبل تخزينها في الذاكرة طويلة الأمد لاستخدامها لاحقًا في المواقف المهنية. وهذا ما يؤكد أهمية منصات التطوير

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

المهني، حيث تعتمد على استراتيجيات تدريب تفاعلية تسهم في تعزيز استيعاب الموظفين للمعلومات، وتحويلها إلى مهارات قابلة للتطبيق، مما يعزز من أدائهم الوظيفي وكفاءتهم المهنية (ATKINSON & SHIFFRIN, 1968). وتظهر الأبحاث أن الموظفين الذين يعتمدون على منصات التطوير المهني التي توفر استراتيجيات منظمة، مثل المحتوى التفاعلي، يحققون تطورًا مهنيًا أكثر فاعلية من خلال تعزيز قدرتهم على استيعاب المهارات الجديدة. كما أن التدريب المدعوم بتغذية راجعة منظمة وتلميحات بصرية يساعد في تحسين قدرة الموظفين على تصحيح أخطائهم، مما يعزز كفاءتهم في تطبيق المعرفة في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تسهم البيئات التدريبية التفاعلية في تنظيم المعلومات وتعزيز التفاعل مع المحتوى، مما يدعم استدامة التعلم المهني ويسهم في تحقيق مخرجات تدريبية أكثر فاعلية (SULASARI ET AL., 2023).

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الفصل الثالث
منهجية البحث وإجراءاته

1.3 منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج المختلط الذي يجمع بين الأساليب النوعية والكمية بهدف تحليل الفرص والتحديات المختلفة المرتبطة باستخدام الموظفين لمنصات التطوير المهني في تنمية مهاراتهم (GHOSH, 2020). حيث توفر البيانات النوعية نظرة متعمقة حول تجارب الأفراد وآرائهم، مما يساعد في فهم العوامل المؤثرة على استخدام هذه المنصات ومدى فعاليتها في تطوير المهارات. كما تتيح تحليل المواقف والدوافع التي تدفع الموظفين للاستفادة منها أو التحديات التي قد تعيق استخدامها (TANDON, 2021). من ناحية أخرى، تساعد البيانات الكمية في قياس مدى انتشار هذه التجارب بين الأفراد وتحديد الأنماط العامة المتعلقة باستخدام هذه المنصات، مما يسهم في استخلاص نتائج أكثر دقة وشمولية (MOHAJAN, 2020).

2.3 تصميم البحث:

يستند تصميم هذه الدراسة إلى التصميم الاستكشافي المتسلسل (EXPLORATORY SEQUENTIAL DESIGN)، الذي يعتمد على دمج المنهج النوعي والكمي في مرحلتين متتابعتين، بهدف تقديم فهم شامل ومتعمق للفرص والتحديات المرتبطة باستخدام الموظفين لمنصات التطوير المهني في تنمية مهاراتهم (DUKHAYKH, 2020). وقد تم اختيار هذا المنهج نظرًا لملاءمته للأهداف الاستكشافية، حيث يتيح البدء بجمع بيانات نوعية لفهم الظاهرة بعمق، ثم بناء أدوات كمية تستند إلى تلك المعطيات لتعميم النتائج على نطاق أوسع. ومن أبرز مزاياه تعزيز موثوقية النتائج، وربط التحليل العميق بالتفسير الإحصائي، مما يسهم في تقديم صورة متكاملة عن موضوع الدراسة (KOSKEY ET AL., 2023). وقد تم في المرحلة الأولى، جمع البيانات النوعية من خلال مقابلات شبه منظمة مع موظفين في قطاعات خاصة مختلفة، لاستكشاف تصوراتهم وخبراتهم حول فعالية المنصات والتحديات المرتبطة بها. وهدفت هذه المرحلة إلى تحديد محاور أساسية تسهم في تطوير أداة قياس كمية مناسبة. وبناءً على نتائج التحليل النوعي، انتقلت الدراسة إلى المرحلة الثانية، حيث صُممت استبانة كمية استنادًا إلى الموضوعات المستخلصة، ثم وزعت على عينة أوسع من الموظفين للتحقق من مدى انتشار الظواهر وقياس تأثيرها إحصائيًا. بعد تحليل البيانات الكمية، دُمجت النتائج مع النوعية لتقديم تفسير شامل يدعم تحقيق أهداف البحث. وقد نوقشت النتائج في ضوء الأدبيات السابقة والإطار النظري، مع مقارنة الفرص والتحديات في كل مرحلة للتحقق من توافقها. أسهم هذا النهج في تقديم رؤية شاملة للظاهرة المدروسة، وبناء فهم أفضل لتصورات الموظفين حول منصات التطوير المهني، إلى جانب تقديم توصيات عملية مبنية على نتائج دقيقة تسهم في تحسين استخدامها وتعزيز فاعليتها في تطوير المهارات. ويوضح الجدول (1) مراحل تصميم البحث، مبيناً الانتقال بين المنهجين النوعي والكمي، والخطوات التي يتبعها الباحث لتحقيق التكامل، بما يعزز شمولية الدراسة ودقتها.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الجدول رقم (1) مراحل تصميم البحث

م	مراحل	إجراءات	نتائج
1	جمع البيانات النوعية	• إعداد أداة البحث المتمثلة في المقابلات شبه المنظمة. • تحديد خصائص المشاركين • تطبيق المقابلات مع المشاركين.	إعداد أسئلة المقابلة. اختيار المشاركين من مختلف الأقسام. استخراج محتوى المقابلة
2	تحليل البيانات النوعية	• التحليل الموضوعي للبيانات.	الترميز، الموضوعات، المحاور
3	جمع البيانات الكمية	• بناء أداة البحث • توزيع الأداة على المشاركين.	الحصول على أداة البحث جمع البيانات الكمية من المشاركين
4	تحليل البيانات الكمية	• حساب صدق وثبات الاداة • إجراء التحليل الإحصائي باستخدام التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري.	درجة صدق الاتساق الداخلي (معامل ارتباط بيرسون)، درجة معامل الثبات (ألفا كرونباخ). ارقام تقيس اراء وتصورات الموظفين حول الفرص والتحديات لاستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهاراتهم
5	دمج البيانات النوعية والكمية	• دمج النتائج النوعية والكمية وتفسيرها.	مناقشة النتائج وتفسيرها بشكل شامل. تقديم التوصيات النهائية والاقتراحات المستقبلية.

3.3 مجتمع وعينه البحث:

تضمنت عينة الدراسة مجموعة من الموظفين العاملين في قطاعات خاصة مختلفة، بما يتيح تمثيلًا شاملًا لمختلف وجهات النظر والخبرات. شارك في المرحلة النوعية 8 موظفين، حيث ساهمت مقابلاتهم في تقديم رؤى معمقة حول الظاهرة قيد الدراسة. أما في المرحلة الكمية، فقد شارك 130 موظف، مما وفر بيانات كمية واسعة تُسهم في تحقيق دقة أكبر في النتائج. هذا التنوع في العينة يعزز من شمولية البيانات ويُسهم في تحقيق توازن بين التحليلين النوعي والكمي، مما يدعم موثوقية النتائج النهائية.

4.3 الإجراءات الأخلاقية

تم الحصول على موافقة المشاركين قبل إجراء المقابلات، وتم الاجتماع معهم لشرح أهداف الدراسة وأهميتها وإجراءاتها، والتأكد من فهمهم لجميع التفاصيل المرتبطة بالمشاركة. كما تم التأكيد على مشاركتهم الطوعية وإمكانية انسحابهم في أي وقت دون أي التزامات.

وقد تمت جدولة المقابلات وفق الأوقات التي تناسب المشاركين، مع ضمان سرية جميع البيانات والمعلومات التي

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

تم جمعها. ولحماية خصوصية المشاركين، تم استخدام رموز تعريفية في الجزء النوعي، حيث تم ترميز أول مشارك بـ (E1) وآخر مشارك بـ (E8).

أما في المرحلة الكمية، فقد تم إرفاق مقدمة توضيحية في بداية الاستبانة تتضمن الهدف من الدراسة، مع تأكيد الحفاظ على سرية وخصوصية البيانات. و لم يتم جمع أي معلومات قد تُحدّد هوية المشاركين، مما يضمن الحفاظ التام على خصوصيتهم. وقد طُلب من المشاركين الإجابة بشكل صريح وفقًا لتجاربهم الشخصية، دون أي ضغوط أو توجيه. كما تم التأكيد على أن مشاركتهم طوعية تمامًا، ويمكنهم الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.

5.3 أدوات وإجراءات البحث:

1.5.3 أداة جمع البيانات النوعية (المقابلات شبه المنظمة)

بدأت المقابلات شبه المنظمة كخطوة أولى لجمع البيانات النوعية، حيث هدفت إلى استكشاف تصورات المشاركين وأفكارهم وخبراتهم بشأن الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين.

وقد تم تصميم الأسئلة بطريقة مفتوحة لتشجيع المشاركين على التعبير بحرية، وتقديم أمثلة واقعية تساعد في تكوين فهم أعمق للظاهرة محل الدراسة. كما ساهمت هذه المرحلة في تطوير الأداة الكمية (الاستبانة) من خلال تحديد الموضوعات والمحاور الرئيسية التي ظهرت أثناء المقابلات، وذلك بهدف التحقق منها لاحقًا على شريحة أوسع من الموظفين.

تم إجراء المقابلات خارج أوقات الدوام الرسمي، واستغرقت كل مقابلة ما بين 30 إلى 45 دقيقة. وقد راعى الباحث تنوع المشاركين لضمان تغطية وجهات نظر متعددة، مما يعزز من شمولية الأداة البحثية وموثوقية نتائجها.

2.5.3 إجراءات تحليل البيانات النوعية

تم إجراء المقابلات مع الموظفين المشاركين عبر الهاتف خارج أوقات الدوام الرسمي، مراعاة لظروفهم العملية وضمان عدم التأثير على ساعات العمل. وقد تم تنظيم المقابلات وفق جدول زمني امتد لثمانية أيام متتالية، بواقع مقابلة واحدة يوميًا، حيث تراوحت مدة كل مقابلة ما بين 30 إلى 45 دقيقة. وقد أُعدت أسئلة المقابلات بعناية بما يتماشى مع أهداف البحث ومحاوره، مع تسجيل الملاحظات بشكل مباشر أثناء المقابلات لضمان توثيق إجابات المشاركين وحفظ التفاصيل المهمة بدقة. وبعد المقابلة الثامنة، تبين الوصول إلى مرحلة التشبع النظري، حيث لم تظهر رموز أو موضوعات جديدة، مما أكد استقرار البيانات.

وبعد الانتهاء من جمع البيانات، تم الاعتماد على التحليل الموضوعي من خلال قراءة البيانات المستخلصة من إجابات المشاركين ومراجعتها بشكل متكرر، والعمل على توليد الرموز يدويًا، والتعرف على الأنماط المشتركة، وتصنيف البيانات ضمن فئات رئيسة، وصولًا إلى تحديد الموضوعات الجوهرية المتعلقة بموضوع الدراسة.

5.4 أداة جمع البيانات الكمية (الاستبانة)

تم بناء أداة البحث الكمية المتمثلة في الاستبانة بالاعتماد على نتائج التحليل النوعي للمقابلات التي أُجريت مع مجموعة من الموظفين، بهدف التعرف على الفرص والتحديات التي تواجه استخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين. وقد تم تطوير فقرات الاستبانة استنادًا إلى الرموز والموضوعات المستخلصة من

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

التحليل النوعي، لضمان شمول الأداة للجوانب الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة.
وتتكون الاستبانة من محورين رئيسيين يغطيان الموضوعات التالية:

- الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تطوير المهارات المهنية والشخصية، وتشمل تعزيز التعلم الذاتي، ودعم المسار الوظيفي، والاستفادة من المرونة في التعلم، والحصول على شهادات معتمدة ومحتوى تطبيقي.
- التحديات التي تعيق استفادة الموظفين من هذه المنصات، وتشمل العوائق الزمنية والتنظيمية، ضعف جودة المحتوى والتفاعل، التحديات التقنية واللغوية، غياب الدعم والتحفيز المؤسسي، وضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل.

وقد صيغت فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (1 = لا أوافق بشدة، 5 = أوافق بشدة)، لقياس درجة اتفاق المشاركين مع العبارات الواردة في كل محور. كما تمت مراجعة الاستبانة من قبل محكم مختص في البحث العلمي والتدريب الإلكتروني، للتأكد من وضوح العبارات وسلامة الصياغة وملاءمتها لأهداف الدراسة.
وتهدف هذه الأداة إلى قياس مدى انتشار وتكرار الآراء والموضوعات المستخلصة من التحليل النوعي لدى شريحة أوسع من الموظفين، بما يساهم في تعميم النتائج والوصول إلى توصيات عملية تسهم في تعزيز الاستفادة من منصات التطوير المهني في بيئات العمل.

1.5.4 صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الاستبانة، تم قياس مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، مع التأكد من عدم وجود تداخل بين العبارات. واعتمد الباحث على معامل ارتباط بيرسون (PEARSON CORRELATION) لتحليل العلاقة بين عبارات الأبعاد والقيم الكلية للاستبانة. ويوضح الجدول الآتي نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (2) معامل الارتباط للدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للأداة

م	المحور	معامل الارتباط	الدلالة
1	الفرص	0.712	عالي
2	التحديات	0.751	عالي

وتوضح النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين محوري الاستبانة (الفرص والتحديات) والدرجة الكلية للأداة، حيث بلغ معامل الارتباط للفرص 0.712، ومعامل الارتباط للتحديات 0.751، مما يشير إلى مستوى مرتفع من الاتساق الداخلي. وبالنظر إلى دلالة هذه القيم عند مستوى 0.01، يتبين أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق في قياس المفاهيم المستهدفة. وهذا يعكس جودة الأداة البحثية وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة، مما يعزز من إمكانية الاعتماد على نتائجها في التفسير والتحليل العلمي.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

ثبات الاداة

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم قياس الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) CRONBACH'S ALPHA لكل محور من محاور الاستبانة، إضافةً إلى حساب قيمة إجمالية تعبر عن ثبات الأداة ككل. يعتمد هذا المقياس على تحليل مدى الترابط بين العبارات داخل كل محور، مما يساعد في التأكد من أن جميع العبارات تقيس نفس المفهوم بشكل متسق، وبالتالي يضمن موثوقية الأداة البحثية ودقة نتائجها. وتتراوح قيمة معامل كرونباخ ألفا بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيم المرتفعة إلى درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يعني أن العبارات مترابطة جيدًا ويمكن الاعتماد عليها في قياس الظاهرة المدروسة.
ووفقًا للمعايير الإحصائية، إذا كانت قيمة كرونباخ ألفا بين 0.6 و0.7 فهي مقبولة، مما يعني أن الأداة تتمتع بمستوى ثبات مقبول لكنه يحتاج إلى تحسين، وإذا تراوحت بين 0.7 و0.8 فهي جيدة وتشير إلى اتساق داخلي مناسب يمكن الاعتماد عليه، بينما القيم بين 0.8 و0.9 تعكس درجة ثبات جيدة جدًا مما يدل على موثوقية عالية، أما إذا تجاوزت القيمة 0.9 فهي ممتازة وتعكس مستوى عالٍ جدًا من الاتساق الداخلي. ويوضح الجدول رقم (3) نتائج حساب معامل كرونباخ ألفا (CRONBACH'S ALPHA) لقياس ثبات الأداة.

الجدول رقم (3) معامل كرونباخ ألفا (CRONBACH'S ALPHA) لقياس ثبات الأداة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	الدلالة
الفرص	10	0.958	ممتازة
التحديات	10	0.897	جيد جدًا
الاستبانة بالكامل	20	0.889	جيد جدًا

وتشير القيم إلى أن معامل الثبات لمحور الفرص بلغ (0.958)، مما يشير إلى درجة اتساق داخلي ممتازة. بينما سجل محور التحديات قيمة بلغت (0.897)، وهو ما يدل على ثبات جيد جدًا. أما الاستبانة بالكامل، فقد بلغ معامل كرونباخ ألفا لها (0.889)، مما يؤكد أن الأداة تمتلك موثوقية عالية واتساق داخلي قوياً يؤكد ارتفاع موثوقية الأداة واعتماديتها في قياس المفاهيم المستهدفة بالدراسة.

2.5.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات الكمية

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل استجابات المشاركين، حيث تم حساب التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل من محوري الفرص والتحديات، بهدف قياس مدى استفادة المشاركين من منصات التطوير المهني، بالإضافة إلى تحديد الصعوبات التي قد تواجههم أثناء استخدامها.
ولتحديد درجة الموافقة وكيفية تصنيف درجات الاستجابة إلى مستويات منخفضة، متوسطة، ومرتفعة، والتي تم تمثيلها رقميًا بالقيم (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية للفقرات. وقد تم احتساب نطاق القياس باستخدام المعادلة التالية: (القيمة الأعلى للاستجابة 5 - القيمة الأدنى للاستجابة 1) ÷ عدد الفئات المطلوبة 3 = 1.33 ويمثل الناتج 1.33 المدى الفاصل بين كل مستوى والمستوى التالي. وعليه، تم تحديد تصنيف المتوسطات الحسابية ويوضح الجدول رقم (4) توزيع الاوزان:

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الجدول رقم (4) نطاق توزيع المتوسطات الحسابية

م	الوزن	مستوى الموافقة
10	1.00 - 2.33	منخفض
10	2.34 - 3.67	متوسط
20	3.68 - 5.00	مرتفع

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الفصل الرابع
النتائج ومناقشتها

1.4 النتائج النوعية المتعلقة بأسئلة البحث

تم تنفيذ التحليل النوعي للبيانات المستخرجة من المقابلات شبه المنظمة وفقًا لمنهجية التحليل الموضوعي. تضمنت هذه العملية عدة مراحل بدأت بفحص وتنقيح البيانات المجمعة، ثم مراجعة الاقتباسات والعبارات الرئيسة الواردة في إجابات المشاركين. بعد ذلك، تم ترميز البيانات الأولية عبر تحديد الأنماط المتكررة والكلمات الدالة، ثم تصنيف الرموز المتشابهة ضمن فئات موحدة. تلا ذلك تسمية المحاور المحتملة، وتحديد الموضوعات الرئيسة التي تعكس أبرز القضايا المستخلصة من البيانات، وصولًا إلى صياغة التقرير النهائي.

وقد بدأ الباحث بجمع البيانات النوعية من خلال مقابلات شبه منظمة مع الموظفين، حيث ساهمت هذه المرحلة في تقديم رؤى معمقة حول الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية المهارات. ساعد هذا التوجه في استكشاف تصورات المشاركين وخبراتهم وتفضيلاتهم في التعلم، ومدى وعيهم بالمنصات الرقمية، والعقبات التي يواجهونها مثل ضغط العمل، ضيق الوقت، أو غياب الدعم المؤسسي.

كما تم توظيف هذه البيانات لتحديد الموضوعات الضرورية لبناء أداة البحث الكمية لاحقًا، مما أتاح تأسيس استبانة تعكس الواقع العملي وتجارب الموظفين بدقة. وقد شجع الباحث المشاركين على مشاركة تجاربهم بحرية، مما عزز من عمق الفهم وتحقيق درجة من التشبع النظري.

وأسفرت الخطوات التحليلية عن استخراج (45) رمزًا تم تصنيفها ضمن خمسة محاور رئيسية للفرص، وخمسة أخرى للتحديات. وقد تم تعزيز هذه المحاور بأمثلة من آراء المشاركين، مما سمح بتقديم تحليل شامل لمخرجات البحث.

1.1.4 النتائج النوعية المتعلقة بالسؤال البحثي الأول: ما الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟

تشير نتائج تحليل المقابلات إلى أن المشاركين قد أبدوا وجهات نظر متباينة حول الفوائد التي توفرها منصات التطوير المهني. وقد تم استخلاص مجموعة من المحاور التي تسلط الضوء على الفرص التي يمكن أن تسهم في تعزيز مهارات الموظفين وتحقيق نموهم المهني. وفيما يلي أبرز هذه الفرص:

1. تطوير المهارات المهنية والشخصية

أشار المشاركون إلى أن منصات التطوير المهني توفر فرصًا واسعة لتطوير المهارات المهنية والشخصية من خلال المحتوى التعليمي المتاح. وقد أكد بعض المشاركين على أهمية هذه المنصات في تنمية مهاراتهم العملية، حيث قال أحدهم:

"تطوير المهارات العملية والشخصية يساعدني في توسيع مداركي خارج نطاق عملي الحالي" (E4).

وأكد مشارك آخر على أهمية التعلم الذاتي الذي توفره هذه المنصات:

"أنا أبحث باستمرار عن المعرفة عبر الإنترنت، وهذا يساعدني على تنمية مهاراتي دون الحاجة إلى الالتحاق بدورات حضورية" (E7).

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

2. تعزيز التعلم الذاتي

أوضح بعض المشاركين أن منصات التطوير المهني تعزز من التعلم الذاتي من خلال إتاحة مصادر متعددة للتعلم بمرونة، مما يمكنهم من اكتساب المعرفة بأسلوب مستقل. قال أحد المشاركين:
"التعلم الذاتي عبر هذه المنصات يمنحني القدرة على التعلم وفقًا لسرعتي الخاصة، دون الحاجة إلى الالتزام بجداول زمنية محددة" (E3).

3. دعم المسار المهني

أفاد بعض المشاركين بأن الدورات المقدمة عبر منصات التطوير المهني تسهم في تحسين فرصهم الوظيفية من خلال توفير محتوى متخصص يدعم تطورهم المهني. وذكر أحد المشاركين:
"الدورات التدريبية تضيف إلى سيرتي الذاتية وتساعدني على تحسين فرصي الوظيفية" (E2).
كما أكد آخر:
"يمكن أن تساعدني هذه المنصات في توسيع خبرتي والتأهل لمسارات وظيفية جديدة" (E5).

4. المرونة في التعلم

تتيح منصات التطوير المهني خيارات مرنة للتعلم من حيث الوقت والمكان، مما يسهل على الموظفين تحقيق التطور المهني دون قيود زمنية صارمة. وقد أشار بعض المشاركين إلى هذه الميزة بقولهم:
"أحب الدورات التي يمكنني الالتحاق بها في أي وقت، سواء كانت حضورية أو عبر الإنترنت" (E3).

5. القيمة المضافة للشهادات والمحتوى

رأى بعض المشاركين أن منصات التطوير المهني توفر محتوى غنيًا يساعد في إثراء المعرفة المهنية، حيث قال أحدهم:
"أرى أن المحتوى الموجود في هذه المنصات يوفر لي مصادر متنوعة من المعرفة، مما يجعلني أكثر استعدادًا لمهام عملي" (E8).

2.1.4 النتائج النوعية المتعلقة بالسؤال البحثي الثاني: ما التحديات المرتبطة بتوظيف منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين

إلى جانب الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني، أشار المشاركون إلى مجموعة من التحديات التي قد تؤثر على فعاليتها في تنمية مهارات الموظفين. وقد أسفر التحليل عن تحديد عدة محاور رئيسية تعكس أبرز العوائق التي قد تواجه المستخدمين أثناء توظيف هذه المنصات في بيئات العمل المختلفة. وفيما يلي عرض لهذه التحديات:

1. العوائق الزمنية والتنظيمية

أبرز المشاركون أن ضغط العمل وعدم توفر الوقت الكافي هما من أهم العوائق التي تمنعهم من الاستفادة الكاملة من هذه المنصات، حيث قال أحدهم:
"أحد أكبر التحديات هو ضيق الوقت بسبب ضغط العمل، مما يجعلني غير قادر على إكمال الدورات" (E1).

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

وقال آخر:
"طول مدة الدورات يجعل من الصعب الالتزام بها، خاصة مع جدول العمل المزدحم" (E6).

2. ضعف جودة المحتوى والتفاعل

أشار بعض المشاركين من أن بعض الدورات المقدمة عبر منصات التطوير المهني تفتقر إلى الجودة والتفاعل، حيث قال أحدهم:
"الدورات غالبًا ما تكون مكررة ومليئة بالحشو المعلوماتي، مما يجعلها مملة وغير محفزة" (E5).
وأضاف آخر: "ضعف التفاعل في الدورات هو مشكلة حقيقية، إذ أن التفاعل مع المدرب والزملاء يسهم في تعزيز التعلم" (E7).

3. التحديات التقنية واللغوية

تُعتبر المشكلات التقنية وضعف المحتوى المتاح باللغة العربية من أبرز التحديات التي قد تواجه المستخدمين، حيث قال أحد المشاركين:
"اللغة الإنجليزية في بعض الدورات تشكل عائقًا لمن لا يجيدها" (E3).
وأكد آخر:
"واجهت مشاكل تقنية في المنصة، مثل ضعف الاتصال أو صعوبة الوصول إلى المحتوى" (E8).

4. غياب الدعم المؤسسي والتحفيز

أفاد بعض المشاركين بأن عدم اهتمام جهات العمل بتقديم الدعم الكافي لاستخدام هذه المنصات يعد من العوائق المهمة، حيث قال أحدهم:
"إذا لم يوجد تحفيز أو حوافز مالية من الشركة، فمن الصعب الاستمرار في استخدام هذه المنصات" (E4).

5. ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل

أشار المشاركون إلى أن بعض الدورات لا تتناسب مع احتياجاتهم المهنية بشكل مباشر، حيث قال أحدهم:
"أغلب الدورات تكون عامة جدًا، ولا تقدم محتوى متخصص يتناسب مع طبيعة عملي" (E2).
ويوضح الجدول التالي تصنيف الرموز المستخرجة من تحليل المقابلات ضمن المحاور الرئيسة التي تمثّل الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الجدول رقم (5) مراحل تحليل البيانات النوعية

الثيمات (Themes)	الموضوعات (Categories)	الرموز (Codes)
الفرص	تطوير المهارات المهنية والشخصية	تطوير المهارات العملية – تنمية المهارات الشخصية – تعلم مهارات جديدة خارج التخصص – دعم الهوايات – توسيع المدارك
	تعزيز التعلم الذاتي	التعلم الذاتي – الاطلاع المستمر – البحث عن المعرفة – التجربة الذاتية
	دعم المسار المهني	ربط الدورات بالمسار الوظيفي – تحسين فرص الترقية – تعزيز السيرة الذاتية
	المرونة في التعلم	اختيار الوقت المناسب – التعلم خارج أوقات العمل – تنوع خيارات التعلم (حضوري/عن بُعد)
	القيمة المضافة للشهادات والمحتوى	شهادات معتمدة – محتوى تطبيقي عملي – تنمية اللغة – اعتماد الدورات مهنياً
التحديات	العوائق الزمنية والتنظيمية	ضيق الوقت – ضغط العمل – طول مدة الدورات – عدم تخصيص وقت رسمي للتعلم – ازدحام المهام اليومية
	ضعف جودة المحتوى والتفاعل	تكرار المحتوى – الملل أثناء الدورات – حشو المعلومات – ضعف أسلوب المدرب – غياب التطبيق العملي – ضعف التفاعل والمشاركة
	التحديات التقنية واللغوية	اللغة الإنجليزية في المحتوى – ضعف المنصة التقنية – مشكلات في الاتصال – صعوبة متابعة المحتوى التقني – ضعف واجهة المنصة
	غياب الدعم والتحفيز المؤسسي	غياب الحوافز المالية أو المعنوية – عدم الاعتراف الرسمي بالشهادات – ضعف الاهتمام من جهة العمل – غياب المتابعة بعد إكمال الدورات – ضعف التشجيع للاستمرار
	ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل	محتوى عام وغير متخصص – موضوعات لا تتوافق مع طبيعة العمل – دورات غير محدثة – عدم ارتباط الدورات بالمسار الوظيفي الفعلي – تكرار موضوعات سبق تعلمها

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

3.1.4 مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

تتوافق هذه النتائج مع ما أشار إليه دراسة (AL-ADWAN ET AL., 2022) حول أهمية منصات التعلم الإلكتروني في توفير فرص للتعلم الذاتي وتنمية المهارات المهنية، مع الإشارة إلى التحديات المرتبطة بجودة المحتوى والتفاعل.

كما تتفق النتائج مع دراسة (PUTRI, 2022) والتي أكدت أن التحديات التقنية واللغوية قد تحد من فاعلية هذه المنصات، وهو ما انعكس في تعليقات المشاركين حول مشكلات اللغة الإنجليزية وضعف الدعم الفني.

ومن ناحية أخرى، تدعم النتائج ما توصلت إليه دراسة (LALZUILIANA & KUMARI, 2024) حول أهمية تحفيز الموظفين عبر حوافز مؤسسية لتعزيز الاستفادة من منصات التطوير المهني، وهو ما أشار إليه بعض المشاركين كأحد العوامل المؤثرة في الالتزام بإكمال الدورات التدريبية.

وتشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني توفر فرصًا هائلة لتنمية مهارات الموظفين، لكنها تواجه أيضًا تحديات تتعلق بالوقت، جودة المحتوى، التفاعل، الدعم المؤسسي، وملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل. ولتعزيز فاعلية هذه المنصات، يجب على المؤسسات توفير الدعم المناسب، وتحفيز الموظفين من خلال مكافآت، شهادات معتمدة، وتخصيص وقت للتدريب أثناء ساعات العمل.

2.4 النتائج الكمية المتعلقة بأسئلة البحث

1.2.4 بناء الاستبانة الكمية وتحديد محاورها

تم بناء الاستبانة استنادًا إلى نتائج المقابلات النوعية التي تم إجراؤها مسبقًا، حيث تم تحليل استجابات المشاركين لاستخلاص المحاور الرئيسية المتعلقة بالفرص والتحديات التي تواجه الموظفين عند استخدام منصات التطوير المهني. بناءً على ذلك، تم تصميم الاستبانة لتشمل خمسة محاور رئيسية للفرص وخمسة محاور رئيسية للتحديات، بحيث يحتوي كل محور على عبارتين تعكسان مضمونه بدقة.

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من 130 مشاركًا من الموظفين في قطاعات خاصة مختلفة، حيث تم جمع البيانات إلكترونيًا باستخدام نماذج جوجل (GOOGLE FORMS)، مما سهل عملية التوزيع وجمع الاستجابات. بعد ذلك، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل محور، بالإضافة إلى تحديد درجة الموافقة لكل عبارة، مما يتيح تفسير مدى قبول أو رفض المشاركين لكل عنصر من عناصر الاستبيان. ويوضح الجدول رقم (6) عرضًا تفصيليًا لمحاور الاستبانة والعبارات المرتبطة بكل محور، والتي تم تطويرها بالاستناد إلى الرموز والموضوعات المستخلصة من تحليل البيانات النوعية.

الجدول رقم (6) المحاور والعبارات الرئيسية للفرص والتحديات

الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني		
المحور	م	العبارة
تطوير المهارات المهنية والشخصية	1	تساعدني المنصات في تطوير المهارات المهنية التي أحتاجها في عملي
	2	تساعدني المنصات في تحسين المهارات الشخصية مثل التواصل وحل المشكلات

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

تعزيز التعلم الذاتي	3	تدعم منصات التطوير المهني قدرتي على التعلم الذاتي المستمر
	4	تتيح لي المنصات الاطلاع على موضوعات متنوعة تدعم تطوري المهني
دعم المسار المهني	5	تسهم الشهادات المعتمدة من هذه المنصات في تعزيز سيرتي الذاتية ومساري الوظيفي
	6	أشعر بأن استخدام المنصات يسهم في تحسين فرصي للترقية الوظيفية
المرونة في التعلم	7	أستفيد من المرونة التي توفرها المنصات من حيث اختيار الوقت والمكان المناسبين للتعلم
	8	توفر لي المنصات فرصًا لتعلم مهارات جديدة خارج نطاق عملي الحالي
القيمة المضافة للشهادات والمحتوى	9	أجد أن المحتوى التدريبي المقدم في المنصات عملي وقابل للتطبيق في بيئة العمل
	10	أرى أن المنصات توفر محتوى تدريبيًا محدثًا يواكب احتياجات سوق العمل
التحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني		
المحور	م	العبارة
العوائق الزمنية والتنظيمية	11	أجد صعوبة في تخصيص وقت كافٍ لحضور الدورات عبر المنصات
	12	ضغط العمل اليومي يقلل من قدرتي على إكمال الدورات التدريبية
ضعف جودة المحتوى والتفاعل	13	تكرار المحتوى وضعف التجديد يقلل من استفادتي من المنصات
	14	ضعف التفاعل والمشاركة داخل الدورات الإلكترونية يجعل التجربة أقل فاعلية
التحديات التقنية واللغوية	15	أواجه تحديات تقنية (مثل ضعف المنصة أو مشاكل الاتصال) أثناء استخدام المنصات
	16	اللغة الإنجليزية في بعض الدورات تشكل عائقًا أمام استفادتي
غياب الدعم والتحفيز المؤسسي	17	غياب الحوافز والدعم من جهة العمل يؤثر على رغبتي في استخدام المنصات
	18	أشعر أن طول مدة بعض الدورات يجعل من الصعب إكمالها
ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل	19	ألاحظ أن بعض الدورات لا تتوافق مع احتياجاتي الفعلية في العمل
	20	أجد أن بعض الدورات المقدمة عامة ولا تتناسب مع طبيعة عملي

2.2.4 النتائج الكمية المتعلقة بالسؤال البحثي الأول: ما الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين؟

من خلال استجابات المشاركين، تم تحليل المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لآرائهم حول الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني، وفق المحاور الرئيسية التالية:

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

1. تطوير المهارات المهنية والشخصية

الجدول رقم (7) تحليل الاستجابات لمحور تطوير المهارات المهنية والشخصية

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1- تطوير المهارات المهنية والشخصية	تساعدني المنصات في تطوير المهارات المهنية التي أحتاجها في عملي.	ك	66	0	10	0	3	4.36	0.82	مرتفع	3
		%	0.51	0.00	0.08	0.00	0.02				
	تساعدني المنصات في تحسين المهارات الشخصية مثل التواصل وحل المشكلات	ك	56	55	12	4	3	4.21	0.90	مرتفع	7
		%	0.43	0.42	0.09	0.03	0.02				
	اجمالي المحور							4.28	0.86	مرتفع	3

وكما هو موضح في الجدول (7)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور يشير إلى درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.28، مما يدل على إدراك المشاركين لأهمية هذه المنصات في تطوير مهاراتهم المهنية والشخصية.

وقد جاءت العبارة "تساعدني المنصات في تطوير المهارات المهنية التي أحتاجها في عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.36 وانحراف معياري 0.82، مما يعكس اتفاقًا قويًا بين المشاركين حول الدور المهم لمنصات التطوير المهني في تحسين الكفاءة المهنية والتخصصية. أما العبارة "تساعدني المنصات في تحسين المهارات الشخصية مثل التواصل وحل المشكلات" فقد حصلت على متوسط حسابي 4.21 وانحراف معياري 0.90، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون أن هذه المنصات تسهم أيضًا في تعزيز المهارات الشخصية، وإن كان بدرجة أقل مقارنة بالمهارات المهنية.

تشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني تلعب دورًا أساسيًا في رفع مستوى مهارات الموظفين، سواء في الجوانب الفنية التخصصية أو المهارات الشخصية التي تسهم في تحسين بيئة العمل والتواصل بين الفرق المختلفة.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

2. تعزيز التعلم الذاتي

الجدول رقم (8) تحليل الاستجابات لمحور تعزيز التعلم الذاتي

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
2- تعزيز التعلم الذاتي	تدعم منصات التطوير المهني قدرتي على التعلم الذاتي المستمر	ك	66	53	8	0	3	4.38	0.80	مرتفع	2
		%	0.51	0.41	0.06	0.00	0.02				
	تتيح لي المنصات الاطلاع على موضوعات متنوعة تدعم تطوري المهني	ك	60	55	11	2	2	4.30	0.81	مرتفع	5
		%	0.46	0.42	0.08	0.02	0.02				
	اجمالي المحور							4.34	0.81	مرتفع	2

وكما هو موضح في الجدول (8)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور يشير إلى درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.34، مما يعكس إدراك المشاركين لدور هذه المنصات في دعم التعلم المستمر والتطوير المهني الذاتي.

وقد حصلت العبارة "تدعم منصات التطوير المهني قدرتي على التعلم الذاتي المستمر" على أعلى متوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري 0.80، مما يعكس اتفاقًا كبيرًا بين المشاركين حول أهمية هذه المنصات في توفير بيئة تعلم مستقلة تتيح لهم تطوير مهاراتهم باستمرار. أما العبارة "تتيح لي المنصات الاطلاع على موضوعات متنوعة تدعم تطوري المهني" فقد حصلت على متوسط حسابي 4.30 وانحراف معياري 0.81، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن هذه المنصات توفر محتوى متنوعًا يساعدهم على توسيع معرفتهم ويسهم في تطوير مهاراتهم المهنية.

وتشير النتائج إلى أن منصات التطوير المهني تعد أداة فعالة في تعزيز التعلم الذاتي، حيث تمكن الأفراد من تطوير أنفسهم بشكل مستقل واكتساب معارف جديدة باستمرار، مما ينعكس بشكل إيجابي على نموهم المهني.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

3. دعم المسار المهني

الجدول رقم (9) تحليل الاستجابات لمحور دعم المسار المهني

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
3- دعم المسار المهني	تسهم الشهادات المعتمدة من هذه المنصات في تعزيز سيرتي الذاتية ومساري الوظيفي	ك	70	35	20	1	4	4.28	0.96	مرتفع	6
		%	0.54	0.27	0.15	0.01	0.03				
	أشعر بأن استخدام المنصات يسهم في تحسين فرصي للترقية الوظيفية	ك	55	44	20	6	5	4.06	1.05	مرتفع	10
		%	0.42	0.34	0.15	0.05	0.04				
	اجمالي المحور							4.17	1.01	مرتفع	5

وكما هو موضح في الجدول (9)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور يشير إلى درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.17، مما يعكس إدراك المشاركين لأهمية هذه المنصات في تعزيز مساراتهم الوظيفية.

وقد حصلت العبارة "تسهم الشهادات المعتمدة من هذه المنصات في تعزيز سيرتي الذاتية ومساري الوظيفي" على أعلى متوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري 0.96، مما يعكس اتفاقًا كبيرًا بين المشاركين على أن الشهادات الصادرة عن هذه المنصات تعزز من فرصهم في التقدم الوظيفي وزيادة فرص التوظيف. أما العبارة "أشعر بأن استخدام المنصات يسهم في تحسين فرصي للترقية الوظيفية" فقد حصلت على متوسط حسابي 4.06 وانحراف معياري 1.05، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن استخدام هذه المنصات يعزز فرصهم في الترقية داخل مؤسساتهم، وإن كان ذلك بدرجة أقل من تأثير الشهادات المعتمدة على السيرة الذاتية.

تشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني تعد أداة فعالة لدعم المسار الوظيفي للموظفين، حيث توفر شهادات معتمدة تعزز من مكانتهم في سوق العمل، كما تسهم في تحسين فرصهم في الترقيات الوظيفية داخل مؤسساتهم.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

4. المرونة في التعلم

الجدول رقم (10) تحليل الاستجابات لمحور المرونة في التعلم

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4- المرونة في التعلم	أستفيد من المرونة التي توفرها المنصات من حيث اختيار الوقت والمكان المناسبين للتعلم	ك	70	47	9	2	2	4.39	0.81	مرتفع	1
		%	0.54	0.36	0.07	0.02	0.02				
	توفر لي المنصات فرصًا لتعلم مهارات جديدة خارج نطاق عملي الحالي	ك	63	55	10	0	2	4.36	0.76	مرتفع	4
		%	0.48	0.42	0.08	0.00	0.02				
	اجمالي المحور							4.38	0.78	مرتفع	1

وكما هو مبين في الجدول (10)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور يشير إلى درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.38، مما يعكس إدراك المشاركين لأهمية هذه المنصات في توفير مرونة عالية فيما يتعلق بالتعلم.

حصلت العبارة "أستفيد من المرونة التي توفرها المنصات من حيث اختيار الوقت والمكان المناسبين للتعلم" على أعلى متوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري 0.81، مما يعكس اتفاقًا قويًا بين المشاركين حول قدرة منصات التطوير المهني على إتاحة التعلم وفقًا لجدولهم الزمني الشخصي، دون الحاجة إلى التقيّد بأوقات أو أماكن محددة.

أما العبارة "توفر لي المنصات فرصًا لتعلم مهارات جديدة خارج نطاق عملي الحالي" فقد حصلت على متوسط حسابي 4.36 وانحراف معياري 0.76، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون أن هذه المنصات تتيح لهم فرصًا لاكتساب مهارات جديدة تتجاوز نطاق عملهم الحالي، مما يعزز فرصهم المهنية مستقبلاً.

وتشير هذه النتائج إلى أن مرونة التعلم تعد واحدة من أهم الميزات التي توفرها منصات التطوير المهني، حيث تمكن الأفراد من التعلم وفقًا لاحتياجاتهم الشخصية، سواء من حيث الوقت أو المكان، مع إمكانية استكشاف مهارات جديدة خارج نطاق عملهم الأساسي.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

5. القيمة المضافة للشهادات والمحتوى

الجدول رقم (11) تحليل الاستجابات لمحور القيمة المضافة للشهادات والمحتوى

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5- القيمة المضافة للشهادات والمحتوى	أجد أن المحتوى التدريبي المقدم في المنصات عملي وقابل للتطبيق في بيئة العمل	ك	55	54	16	2	3	4.20	0.88	مرتفع	9
		%	0.42	0.42	0.12	0.02	0.02				
	أرى أن المنصات توفر محتوى تدريبيًا محدثًا يواكب احتياجات سوق العمل	ك	53	58	14	3	2	4.21	0.84	مرتفع	8
		%	0.41	0.45	0.11	0.02	0.02				
	اجمالي المحور							4.20	0.86	مرتفع	4

كما هو مبين في الجدول (11)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور يشير إلى درجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.20، مما يعكس رضا المشاركين عن محتوى منصات التطوير المهني ومدى توافقه مع بيئة العمل ومتطلبات السوق. و حصلت العبارة "أجد أن المحتوى التدريبي المقدم في المنصات عملي وقابل للتطبيق في بيئة العمل" على متوسط حسابي 4.20 وانحراف معياري 0.88، مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون بدرجة كبيرة على أن المحتوى التدريبي الذي توفره هذه المنصات يسهم في تعزيز مهاراتهم العملية القابلة للتطبيق المباشر في بيئة العمل. أما العبارة "أرى أن المنصات توفر محتوى تدريبيًا محدثًا يواكب احتياجات سوق العمل" فقد حصلت على متوسط حسابي 4.21 وانحراف معياري 0.84، مما يعكس اتفاق المشاركين على أن هذه المنصات تقدم مواد تعليمية متجددة تواكب المتغيرات المستمرة في سوق العمل.

تشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني تلعب دورًا مهمًا في تزويد الموظفين بالمحتوى التدريبي الملائم لاحتياجات العمل، مع توفير مواد محدثة تساعد على تطوير المهارات المطلوبة لمواكبة تطورات السوق.

3.2.4 النتائج الكمية المتعلقة بالسؤال البحثي الثاني: ما التحديات المرتبطة بتوظيف منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين

من خلال استجابات المشاركين، تم تحليل المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لآرائهم حول التحديات التي تواجه الموظفين عند استخدام منصات التطوير المهني، وذلك وفقًا للمحاور الرئيسية التالية:

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

1. العوائق الزمنية والتنظيمية

الجدول رقم (12) تحليل الاستجابات لمحور العوائق الزمنية والتنظيمية

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1- العوائق الزمنية والتنظيمية	أجد صعوبة في تخصيص وقت كافٍ لحضور الدورات عبر المنصات	ك	23	43	33	24	7	3.39	1.14	متوسط	19
		%	0.18	0.33	0.25	0.18	0.05				
	ضغط العمل اليومي يقلل من قدرتي على إكمال الدورات التدريبية	ك	34	45	30	16	5	3.67	1.11	متوسط	14
		%	0.26	0.35	0.23	0.12	0.04				
	اجمالي المحور							3.53	1.12	متوسط	9

وكما هو موضح في الجدول (12)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور بلغ 3.53، مما يعكس درجة موافقة متوسطة على أن العوائق الزمنية والتنظيمية تشكل تحديًا أمام الموظفين عند استخدام منصات التطوير المهني. وقد حصلت العبارة "ضغط العمل اليومي يقلل من قدرتي على إكمال الدورات التدريبية" على أعلى متوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري 1.11، مما يشير إلى أن عددًا كبيرًا من المشاركين يواجهون صعوبة في إتمام الدورات التدريبية بسبب ضغط العمل المستمر. أما العبارة "أجد صعوبة في تخصيص وقت كافٍ لحضور الدورات عبر المنصات" فقد حصلت على متوسط حسابي 3.39 وانحراف معياري 1.14، مما يدل على أن بعض المشاركين يعانون من عدم القدرة على تخصيص وقت محدد للتدريب المهني نتيجة التزامات العمل.

تشير هذه النتائج إلى أن ضغط العمل اليومي وعدم توفر الوقت الكافي يعدان من العوائق الرئيسة التي تؤثر على إقبال الموظفين على استخدام منصات التطوير المهني، مما يستدعي اتخاذ إجراءات تنظيمية تساعد في توفير وقت مخصص للتعلم والتدريب المهني.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

2. ضعف جودة المحتوى والتفاعل

الجدول رقم (13) تحليل الاستجابات لمحور ضعف جودة المحتوى والتفاعل

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
2- ضعف جودة المحتوى والتفاعل	تكرار المحتوى وضعف التجديد يقلل من استفادتي من المنصات	ك	29	50	29	16	6	3.62	1.10	متوسط	15
		%	0.22	0.38	0.22	0.12	0.05				
	ضعف التفاعل والمشاركة داخل الدورات الإلكترونية يجعل التجربة أقل فاعلية	ك	37	55	23	10	5	3.84	1.05	مرتفع	13
		%	0.28	0.42	0.18	0.08	0.04				
	اجمالي المحور							3.73	1.08	مرتفع	7

وكما هو موضح في الجدول (13)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور بلغ 3.73، مما يعكس درجة موافقة مرتفعة على أن جودة المحتوى والتفاعل داخل الدورات الإلكترونية يشكلان تحديًا يواجه الموظفين عند استخدام منصات التطوير المهني.

حصلت العبارة "ضعف التفاعل والمشاركة داخل الدورات الإلكترونية يجعل التجربة أقل فاعلية" على أعلى متوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري 1.05، مما يشير إلى أن عددًا كبيرًا من المشاركين يعانون من انخفاض مستوى التفاعل داخل الدورات، مما قد يؤثر على تحفيزهم واستفادتهم الكاملة من التدريب.

أما العبارة "تكرار المحتوى وضعف التجديد يقلل من استفادتي من المنصات" فقد حصلت على متوسط حسابي 3.62 وانحراف معياري 1.10، مما يدل على أن بعض المشاركين يشعرون بأن المحتوى المتكرر وغير المحدث يقلل من فعالية الدورات التدريبية ويؤثر على رغبتهم في الاستمرار في التعلم عبر المنصات.

تشير هذه النتائج إلى أن تحسين جودة المحتوى التدريبي وزيادة مستوى التفاعل والمشاركة داخل الدورات الإلكترونية يعدان من العوامل المهمة لتعزيز فعالية منصات التطوير المهني، حيث يمكن أن يساعد ذلك في زيادة الدافعية وتحقيق تجربة تعلم أكثر تفاعلية وذات مغزى للمشاركين.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

3. التحديات التقنية واللغوية

الجدول رقم (14) تحليل الاستجابات لمحور التحديات التقنية واللغوية

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
3- التحديات التقنية واللغوية	أواجه تحديات تقنية (مثل ضعف المنصة أو مشاكل الاتصال) أثناء استخدام المنصات	ك	24	36	35	26	9	3.31	1.19	متوسط	20
		%	0.18	0.28	0.27	0.20	0.07				
	اللغة الإنجليزية في بعض الدورات تشكل عائقًا أمام استفادتي	ك	34	45	24	19	8	3.60	1.20	متوسط	18
		%	0.26	0.35	0.18	0.15	0.06				
	اجمالي المحور							3.45	1.19	متوسط	10

وكما هو موضح في الجدول (14)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور بلغ 3.45، مما يعكس درجة موافقة متوسطة على أن المشكلات التقنية واللغوية تمثل عائقًا لبعض الموظفين أثناء استخدام منصات التطوير المهني.

حصلت العبارة "اللغة الإنجليزية في بعض الدورات تشكل عائقًا أمام استفادتي" على أعلى متوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري 1.20، مما يشير إلى أن عددًا كبيرًا من المشاركين يجدون أن استخدام اللغة الإنجليزية في بعض المحتويات التدريبية يمثل تحديًا أمام فهمهم واستفادتهم الكاملة من الدورات.

أما العبارة "أواجه تحديات تقنية (مثل ضعف المنصة أو مشاكل الاتصال) أثناء استخدام المنصات" فقد حصلت على متوسط حسابي 3.31 وانحراف معياري 1.19، مما يدل على أن بعض المشاركين يواجهون مشكلات تقنية أثناء استخدام المنصات، مثل بطء الاستجابة أو ضعف الاتصال بالإنترنت، مما يؤثر على تجربة التعلم لديهم.

تشير هذه النتائج إلى أن تحسين البنية التحتية التقنية لمنصات التطوير المهني وتوفير خيارات لغوية متعددة للمحتوى التدريبي يمكن أن يساعد في تقليل هذه العوائق، مما يتيح تجربة تعلم أكثر كفاءة وشمولية للمستخدمين من مختلف الخلفيات اللغوية والتقنية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

4. غياب الدعم المؤسسي والتحفيز

الجدول رقم (15) تحليل الاستجابات لمحور غياب الدعم المؤسسي والتحفيز

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4- غياب الدعم والتحفيز المؤسسي	غياب الحوافز والدعم من جهة العمل يؤثر على رغبتي في استخدام المنصات	ك	52	46	17	9	6	3.99	1.11	مرتفع	11
		%	0.40	0.35	0.13	0.07	0.05				
	أشعر أن طول مدة بعض الدورات يجعل من الصعب إكمالها	ك	41	55	20	11	3	3.92	1.01	مرتفع	12
		%	0.32	0.42	0.15	0.08	0.02				
	اجمالي المحور							3.96	1.06	مرتفع	6

وكما هو موضح في الجدول (15)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور بلغ 3.96، مما يعكس درجة موافقة مرتفعة على أن نقص الدعم والتحفيز المؤسسي يشكل عائقًا أمام استفادة الموظفين من منصات التطوير المهني.

حصلت العبارة "غياب الحوافز والدعم من جهة العمل يؤثر على رغبتي في استخدام المنصات" على أعلى متوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري 1.11، مما يشير إلى أن عددًا كبيرًا من المشاركين يواجهون ضعفًا في الدعم المؤسسي، مثل عدم توفر حوافز مالية أو تقدير إداري، مما يحدّ من دافعيتهم لاستخدام منصات التعلم والتطوير المهني.

أما العبارة "أشعر أن طول مدة بعض الدورات يجعل من الصعب إكمالها" فقد حصلت على متوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 1.01، مما يدل على أن المشاركين يجدون صعوبة في إكمال بعض الدورات التدريبية بسبب طول مدتها، مما يقلل من فاعليتها في تحسين المهارات المهنية.

تشير هذه النتائج إلى أن تعزيز الدعم المؤسسي من خلال تقديم الحوافز المالية والاعتراف بالجهود المبذولة في التطوير المهني، بالإضافة إلى تصميم دورات تدريبية مرنة ذات مدة مناسبة، يمكن أن يساعد في زيادة إقبال الموظفين على الاستفادة من منصات التعلم الرقمية.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

5. ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل

الجدول رقم (16) تحليل الاستجابات لمحور ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل

المحور	العبارة	التكرارات والنسب	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5- ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل	ألاحظ أن بعض الدورات لا تتوافق مع احتياجاتي الفعلية في العمل	ك	25	51	35	15	4	3.60	1.02	متوسط	17
		%	0.19	0.39	0.27	0.12	0.03				
	أجد أن بعض الدورات المقدمة عامة ولا تتناسب مع طبيعة عملي	ك	26	48	40	12	4	3.62	1.01	متوسط	16
		%	0.20	0.37	0.31	0.09	0.03				
	اجمالي المحور							3.61	1.02	متوسط	8

وكما هو موضح في الجدول (16)، فإن المتوسط الكلي لهذا المحور بلغ 3.61، مما يعكس درجة موافقة متوسطة على أن بعض المحتويات التدريبية لا تتناسب مع احتياجات العمل الفعلية، مما قد يؤثر على فاعلية استخدام المنصات الرقمية في تطوير المهارات الوظيفية.

حصلت العبارة "ألاحظ أن بعض الدورات لا تتوافق مع احتياجاتي الفعلية في العمل" على متوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري 1.02، مما يشير إلى أن بعض المشاركين يجدون أن المحتوى التدريبي لا يغطي احتياجاتهم المهنية المباشرة، مما يقلل من فاعليته في تحسين مهاراتهم العملية.

أما العبارة "أجد أن بعض الدورات المقدمة عامة ولا تتناسب مع طبيعة عملي" فقد حصلت على متوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري 1.01، مما يعكس وجود اعتقاد لدى المشاركين بأن المحتوى التدريبي في بعض الدورات عام جدًا ولا يقدم حلولًا متخصصة تتناسب مع متطلبات وظائفهم.

تشير هذه النتائج إلى أن تحسين جودة المحتوى التدريبي من خلال تقديم دورات أكثر تخصصًا، موجهة لمتطلبات كل مجال مهني، يمكن أن يساعد في تعزيز فاعلية منصات التطوير المهني وزيادة إقبال الموظفين عليها.

4.2.4 مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج التحليل الكمي توافقًا مع عدد من الدراسات السابقة التي تناولت دور منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين. فقد أكدت النتائج فاعلية هذه المنصات في تطوير المهارات المهنية والشخصية، وهو ما يتماشى مع ما أشار إليه (CLINCIU, 2023) حول أثر المحتوى الرقمي المرن والتفاعلي في تحسين الأداء الوظيفي. وفيما يتعلق بالتعلم الذاتي، أظهرت النتائج تأييدًا واسعًا لدور المنصات في دعم التعلم المستقل، بما يتماشى مع نظرية التعلم الذاتي (KNOWLES, 1975) ودراسة (BABER ET AL., 2023) والتي أوضحت أهمية هذه المنصات في تعزيز الدافعية الفردية وتنمية الكفاءات بشكل مستدام.

كما بيّن المشاركون أن الشهادات المعتمدة التي تقدمها هذه المنصات تساهم في دعم مساراتهم الوظيفية وتحسين فرص الترقية، وهي نتيجة تتسق مع ما ذكره (SHARMA & SAKERGAYEN, 2024) من تأثير إيجابي

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

لهذه الشهادات في تحسين فرص التوظيف، خصوصًا عند اقترانها بالمحتوى المهني المتخصص.
أما فيما يخص المرونة في التعلم، فقد عبّر المشاركون عن تقديرهم لإمكانية اختيار وقت ومكان التعلم بما يتناسب مع جداولهم المهنية، وهو ما أكّدته دراسات سابقة (HAMORI, 2018) والتي تناولت مزايا التعلم الرقمي من حيث توفير الوقت والتكلفة المنخفضة وإمكانية التعلم وفق وتيرة الفرد الذاتية.
من ناحية التحديات، أشارت النتائج إلى أن ضيق الوقت وضغط العمل يمثلان عائقًا رئيسيًا أمام إكمال الدورات التدريبية، وهو ما اتفقت معه دراسة (ANDRONIE & ANDRONIE, 2014) التي تناولت صعوبات إدارة الوقت في سياق التعلم الإلكتروني داخل المؤسسات.
كما أشار المشاركون إلى ضعف جودة المحتوى والتفاعل داخل بعض المنصات، مما يؤثر سلبًا على فاعلية التجربة التدريبية، وهي ملاحظات تعزز ما توصل إليه (EGLOFFSTEIN & IFENTHALER, 2023) من ضرورة تطوير تصميم الدورات وتحسين تفاعل المتعلمين مع المحتوى الرقمي.
وقد حظيت التحديات التقنية واللغوية كذلك بدرجات موافقة ملحوظة من المشاركين، خصوصًا فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاعتماد على اللغة الإنجليزية في بعض الدورات. هذه النتائج تتطابق مع ما ذكره (PUTRI, 2022؛ DYKA ET AL., 2024) حول تأثير تلك العوامل على تجربة المستخدم وفاعلية التعلم الإلكتروني.
أما غياب الدعم والتحفيز المؤسسي، فقد برز كعامل مؤثر في تقليل دافعية الموظفين نحو المشاركة الفاعلة في منصات التطوير المهني، وهو ما أشارت إليه عدد من الدراسات (CLINCIU, 2023; RIJAL & SESARIO, 2024; SURIKOVA, 2024) بأهمية تضمين سياسات تحفيزية وتوفير بيئة تنظيمية داعمة لضمان فعالية هذه المنصات في تحقيق أهداف التطوير المهني.
كما تكررت ملاحظات حول عدم توافق بعض المحتويات مع الواقع العملي للموظفين، وهي نقطة شددت عليها دراسة(PUTRO & AVERIL, 2023). التي دعت إلى تصميم محتوى تدريبي أكثر تخصصًا ومواءمة مع متطلبات كل قطاع وظيفي.
تشير هذه المقارنة إلى أن نتائج الدراسة الحالية تعكس بشكل كبير ما توصلت إليه الأدبيات الحديثة، وتؤكد أن تعزيز فاعلية منصات التطوير المهني يتطلب اهتمامًا مشتركًا بالعوامل التنظيمية، والتقنية، والمحتوى، والدعم المؤسسي.

3.4 التكامل بين النتائج النوعية والكمية في تحليل الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني لتنمية مهارات الموظفين

1.3.4 الفرص التي توفرها منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين

أظهرت النتائج النوعية والكمية توافقًا كبيرًا فيما يتعلق بدور منصات التطوير المهني في تحسين المهارات المهنية والشخصية. فقد أشار المشاركون في المقابلات إلى أن هذه المنصات تساعدهم في تطوير مهاراتهم المهنية، وهو ما أكدته البيانات الكمية حيث حصل محور "تطوير المهارات المهنية والشخصية" على متوسط حسابي 4.28 (86%) بدرجة موافقة مرتفعة.
كما كان للتعلم الذاتي دور بارز في النتائج النوعية، حيث أكد المشاركون أن المنصات توفر لهم فرصة لمتابعة التعلم بناءً على احتياجاتهم الخاصة، وهو ما دعمته البيانات الكمية بمتوسط 4.34 (85%) في محور "تعزيز التعلم الذاتي".
أما فيما يتعلق بـ دعم المسار المهني، فقد أظهرت المقابلات أن بعض المشاركين استفادوا من الدورات المتاحة لتعزيز سيرتهم الذاتية وتحقيق الترقيات، وهو ما انعكس في البيانات الكمية التي أظهرت متوسط 4.17 (83%)

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

في هذا المحور.

والمرونة في التعلم كانت أيضًا أحد الجوانب التي حظيت بتأييد كبير في المقابلات، حيث أشار المشاركون إلى أن القدرة على اختيار وقت ومكان التعلم تعزز من فاعلية التدريب. وقد دعمت البيانات الكمية ذلك بمتوسط 4.38 (88%) في محور "المرونة في التعلم"، مما يدل على توافق قوي بين النتائج النوعية والكمية.

وأخيرًا، أكدت البيانات النوعية أن الشهادات المعتمدة والمحتوى التدريبي عالي الجودة يضيفان قيمة مهنية للمشاركين، وهو ما ظهر جليًا في البيانات الكمية بمتوسط 4.20 (84%) في محور "القيمة المضافة للشهادات والمحتوى".

وتتماشى هذه النتائج مع ما توصلت إليه عدد من الدراسات، حيث أشارت دراسة (الغامدي، 2024) إلى أن بيئات التعلم الشخصية عبر المنصات الرقمية تُعزز من تنظيم التعلم الذاتي وتحقيق المرونة الفردية، وهو ما يدعم النتائج الكمية والنوعية في محوري "التعلم الذاتي" و"المرونة في التعلم". كما أكدت دراسة (بلال، 2023) أن استخدام المنصات الإلكترونية يدعم عمليات التعلم العميق وتحسين الأداء المهني في بيئات العمل الحديثة، بينما أوضحت دراسة (حامد، 2024) أن منصات MOOCS تُمثل خيارًا تدريبيًا فعالًا من حيث الوصول والتنوع والجودة. وبيّنت دراسة (الرابغي، 2019) أن المقررات المفتوحة تسهم في تعزيز التطوير المهني، لا سيما عند توافق المحتوى مع احتياجات المتعلمين. كما دعمت دراسة (عالم، 2021) أهمية تنمية المهارات التحليلية والتفكير الذاتي من خلال المنصات الرقمية، وهو ما ينعكس على قدرة الموظف في تطوير مساره المهني بشكل مستمر.

2.3.4 التحديات المرتبطة بتوظيف منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين

بالنسبة للتحديات، كشفت البيانات النوعية عن العوائق الزمنية والتنظيمية كأحد أبرز المشكلات التي تواجه الموظفين عند استخدام منصات التطوير المهني. أكدت البيانات الكمية هذا التحدي، حيث حصل هذا المحور على متوسط 3.53 (71%)، مما يعكس درجة موافقة متوسطة على أن ضغط العمل اليومي وصعوبة تخصيص وقت للدورات يؤثران سلبًا على الاستفادة من هذه المنصات.

كما كان ضعف جودة المحتوى والتفاعل من التحديات التي ذكرها المشاركون في المقابلات، حيث أشاروا إلى أن بعض الدورات تعاني من التكرار وقلة التجديد. وقد دعمت البيانات الكمية هذا الجانب بمتوسط 3.73 (74%)، مما يشير إلى الحاجة لتحسين المحتوى التفاعلي والتحديث المستمر للمحتوى التدريبي.

أما التحديات التقنية واللغوية، فقد أشار بعض المشاركين إلى أن مشكلات الاتصال وضعف بعض المنصات التقنية تؤثر على تجربتهم. أكدت البيانات الكمية هذا التحدي، حيث حصل هذا المحور على متوسط 3.45 (69%)، مما يدل على تأثير متوسط لهذه العوامل على استفادة الموظفين من المنصات.

بالإضافة إلى ذلك، كان غياب الدعم والتحفيز المؤسسي من القضايا التي أبرزتها المقابلات النوعية، حيث ذكر المشاركون أن نقص الحوافز وعدم دعم الإدارة يقللان من اهتمامهم باستخدام منصات التطوير المهني. ولقد دعمت البيانات الكمية هذا التحدي بمتوسط 3.96 (79%)، مما يعكس حاجة ماسة لتعزيز التشجيع المؤسسي.

وأخيرًا، أظهرت النتائج النوعية أن بعض الدورات التدريبية لا تتناسب مع احتياجات العمل الفعلية، حيث عبر المشاركون عن حاجتهم لمحتوى أكثر تخصصًا. وانعكس ذلك في البيانات الكمية، حيث حصل محور ضعف ملاءمة المحتوى لاحتياجات العمل على متوسط 3.61 (72%)، مما يشير إلى إدراك المشاركين لأهمية تحسين توافق الدورات مع متطلبات وظائفهم.

وقد أكدت عدة دراسات على وجود هذه التحديات، حيث أظهرت دراسة (الأنصاري، 2021) أن من أبرز معوقات فعالية التدريب الإلكتروني هو ضعف الدعم المؤسسي وقلة الحوافز، وهو ما يتوافق مع محور "غياب التحفيز المؤسسي". كما تناولت دراسة (السلمي وآخرون، 2023) أهمية مواءمة المنصات مع النظرية الاتصالية

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

لتحقيق نواتج تعلم فعالة، وأشارت إلى أن غياب البيئة التفاعلية يقلل من فاعلية التدريب. وبيّنت دراسة (الضلعان، 2019) أن ضعف امتلاك مهارات التعلم الذاتي يُعد من التحديات المهمة في الاستفادة من MOOCS. وأشارت دراسة (قناوي، 2019) إلى أن قصور البنية التقنية والخدمات المساندة قد يؤثر سلبًا على استخدام المنصات التعليمية. كما أوضحت دراسة (محمد وآخرون، 2018) أن عدم وضوح الجدوى المهنية لبعض الدورات قد يؤدي إلى انخفاض التفاعل معها، وهي نتيجة تدعم ما ورد في هذه الدراسة بخصوص "ضعف ملاءمة المحتوى".

وبناءً على هذه النتائج، يتضح وجود توافق كبير بين البيانات النوعية والكمية في تحديد الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين. ويُعبر هذا التوافق عن درجة عالية من الاتساق بين تصورات المشاركين كما ظهرت في المقابلات، وبين استجاباتهم في أدوات القياس الكمي، مما يعزز من موثوقية النتائج ويضفي عليها قوة تفسيرية. كما تشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني لا تؤدي دورًا أحاديًا، بل تمثل أداة متعددة الأبعاد تسهم في تعزيز التعلم الذاتي، وتنمية المهارات الفنية والشخصية، وتقديم محتوى تدريبي مرن. في المقابل، كما كشفت النتائج أيضًا عن عدد من التحديات التي لا تزال تحدّ من فاعلية هذه المنصات، كضعف الدعم المؤسسي، وجودة المحتوى، والمعوقات التقنية واللغوية. وهذا يعكس طبيعة هذا المجال بوصفه مجالًا تفاعليًا يتأثر بعوامل متعددة، ويبرز أهميته المتزايدة في بيئات العمل المعاصرة التي تعتمد على التعلم الرقمي كأحد مكونات التطوير المهني المستمر.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

الفصل الخامس
الخاتمة والتوصيات والمقترحات

1.5 ملخص النتائج الرئيسية

سعى هذا البحث إلى التعرف على الفرص والتحديات المرتبطة باستخدام منصات التطوير المهني في تنمية مهارات الموظفين، وذلك من خلال تطبيق المنهج المختلط وتحليل البيانات النوعية والكمية. وقد أسفر التحليل عن مجموعة من النتائج البارزة، والتي يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

أولاً: الفرص التي تتيحها منصات التطوير المهني

- تساهم في تطوير المهارات المهنية والشخصية لدى الموظفين.
- تعزز من استقلالية المتعلم من خلال دعم التعلم الذاتي.
- تدعم بناء المسار المهني وتساعد في تحقيق التقدم الوظيفي.
- توفر مرونة زمنية ومكانية تتيح للموظفين التعلم وفق ظروفهم.
- تقدم محتوى تدريبيًا متنوعًا وشهادات معتمدة تضيف قيمة مهنية.

ثانيًا: التحديات المرتبطة باستخدام هذه المنصات

- وجود عوائق زمنية مرتبطة بضيق الوقت وضغط المهام الوظيفية.
- ضعف جودة بعض المحتويات التدريبية وافتقارها للتحديث والتفاعل.
- صعوبات تقنية متعلقة بالأدوات الرقمية أو ضعف الاتصال.
- عوائق لغوية، خاصة عند تقديم المحتوى بلغات أجنبية.
- غياب الدعم والتحفيز المؤسسي مما يقلل من دافعية الموظفين للمشاركة.

وتشير هذه النتائج إلى أن منصات التطوير المهني تعد رافدًا أساسيًا لتطوير رأس المال البشري، غير أن تفعيل إمكاناتها يتطلب تهيئة بيئة مؤسسية داعمة، وتكاملًا في الأدوار بين الجوانب التقنية والتنظيمية لضمان الاستفادة القصوى منها.

2.5 التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، برزت مجموعة من الجوانب التي يمكن أن تسهم في تعزيز فعالية منصات التطوير المهني والاستفادة منها على نحو أفضل. وانطلاقًا من هذه النتائج، يقترح الباحث عددًا من التوصيات التي يمكن أن توجه صناع القرار والمؤسسات نحو تحسين توظيف هذه المنصات في تنمية مهارات الموظفين.

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- تطوير محتوى تدريبي حديث وتفاعلي يعكس احتياجات الموظفين الفعلية.
- تصميم برامج تخصصية تتناسب مع طبيعة المهام المختلفة.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

- توفير المحتوى بلغات متعددة، مع التركيز على اللغة العربية.
- تخصيص أوقات رسمية لحضور البرامج التدريبية ضمن ساعات العمل.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية تشجع الموظفين على التعلم الذاتي.
- ربط المشاركة في المنصات بعمليات التقييم والترقية الوظيفية.
- تحسين البنية التحتية التقنية وتقديم دعم فني مستمر.
- مراجعة وتحديث البرامج التدريبية بشكل دوري.
- نشر ثقافة التعلم الذاتي المستمر من خلال مبادرات داخلية.
- تعزيز دعم القيادات المؤسسية للتعلم الرقمي كجزء من تطوير رأس المال البشري.

3.5 مقترحات لدراسات مستقبلية

انطلاقًا من نتائج الدراسة الحالية، يرى الباحث أن هناك عددًا من المسارات البحثية المستقبلية الجديرة بالاهتمام، والتي يمكن أن تسهم في تعميق الفهم حول فاعلية منصات التطوير المهني، ومن أبرز هذه المقترحات:

- إجراء دراسات ميدانية تستكشف العلاقة بين استخدام هذه المنصات والتحسن في الأداء الوظيفي.
- دراسة الفروق في الاستخدام والاستفادة بين المنصات المحلية والعالمية.
- تحليل تجارب مؤسسات نجحت في دمج منصات التعلم الرقمي ضمن استراتيجياتها.
- بحث الفروقات في الاستخدام بناءً على المتغيرات الوظيفية أو الديموغرافية.
- دراسة أثر الجمع بين التعلم الذاتي الرقمي والتدريب التقليدي.
- تصميم نماذج تدريبية رقمية موجهة لمجالات مهنية محددة واختبار فعاليتها في الواقع العملي.

المراجع

1. الأنصاري، رفيدة. (2021). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات: الفرص والتحديات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(8)، 35–55.
2. بلال، زيد. (2023). دور المنصات الإلكترونية في عملية التعليم والتعلم العميق. مجلة الدراسات المستدامة، 5(ملحق)، 1050–1065.
3. حامد، لمياء. (2024). منصات الدورات الإلكترونية المفتوحة: دراسة تقييمية مقارنة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 11(4)، 266–294.
4. الرابغي، منيرة. (2019). استخدام المقررات الإلكترونية مفتوحة المصدر (MOOCs) في التنمية المهنية لمعلمات العلوم في مدينة جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(10)، 95–126.
5. السلمي، عبدالرحمن؛ الشيخ، أمين؛ و القرني، علي. (2023). واقع توظيف منصات التعلم الرقمية وفق النظرية الاتصالية على تعزيز نواتج التعلم لدى طلاب المرحلة الثانوية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (146)، 87–108.
6. الضلعان، محمد. (2019). دور المقررات الإلكترونية المفتوحة (MOOC) في تنمية مهارات التعلم الذاتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، (19)، 302–332.
7. عالم، رؤى. (2021). المقررات المفتوحة عبر المنصات الإلكترونية. المجلة الدولية للمناهج والتربية

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

التكنولوجية، (4)، 141–154.
8. الغامدي، أفنان. (2024). تأثير بيئات التعلم الشخصية على دعم وتعزيز مهارات التعلم المنظم ذاتيًا لدى المتعلمين: مراجعة منهجية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - العلوم التربوية والنفسية، 3(4)، 505–526.
9. قناوي، ياره. (2019). دور منصات التعلم الذاتي عبر الإنترنت MOOCs في تعزيز خدمات المكتبات الجامعية: دراسة حالة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 6(2)، 74–119.
10. محمد، أشرف؛ الظفيري، سعود؛ و الرشيدي، مشعل. (2018). أثر المقررات الإلكترونية المفتوحة المصدر فائقة الانتشار MOOCs في التنمية المهنية كآلية لتدريب المعلمين عن بعد. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، 1(1)، 49–86.
11. Abhari, K., Bhullar, A., Le, J., & Sufi, N. (2023). Advancing employee experience management (EXM) platforms. Strategic HR Review, 22(3), 102-107.
12. Adi, S., Soenyoto, T., Darmawan, A., Raharjo, H. P., Arbanisa, W., Septian, I. B., & Aini, M. N. (2024). Educational Interactive Video Content as a Media Contemporary Learning for Physical Education Teachers. GANDRUNG: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(1), 1601-1609.
13. Al-Adwan, A. S., Nofal, M., Akram, H., Albelbisi, N. A., & Al-Okaily, M. (2022). Towards a Sustainable Adoption of E-Learning Systems: The Role of Self-Directed Learning. Journal of Information Technology Education: Research, 21.
14. Andronie, I., & Andronie, M. (2014). ONLINE LEARNING, A SOLUTION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS. eLearning and Software for Education. https://doi.org/10.12753/2066-026x-14-210.
15. Ankovska, Milena. (2023). Analysis of E-learning Platforms: Comparison Between Udemy and Skillshare. Problems of Engineering Cybernetics and Robotics, 80. 10.7546/PECR.80.23.05.
16. Ashar, M., Kamdi, W., & Kurniawan, D. T. (2021). Professional Skills Development Through the Network Learning Community Using an Online Learning Platform. International Journal of Interactive Mobile Technologies, 15(12), 202.
17. Atkinson, R. C., & Shiffrin, R. M. (1968). Human memory: A proposed system and its control processes. In K. W. Spence & J. T. Spence (Eds.), The Psychology of Learning and Motivation: Advances in Research and Theory (Vol. 2, pp. 89–195). Academic Press.
18. Baber, H., Deepa, V., Elrehail, H., Poulin, M., & Mir, F. A. (2023). Self-directed learning motivational drivers of working professionals: confirmatory factor models. Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 13(3), 625-642.
19. Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
20. Baraskar, A., Das, S., Khatri, Y., Patel, M., & Saindane, P. (2023, June). A Comparative Study of Skill Development and Job Portals. In 2023 International Conference on Sustainable Computing and Smart Systems (ICSCSS) (pp. 1726-1732). *IEEE.*

21. Berezhnaya, M. (2024). Training and Development of Multitasking Specialists in a Modern Organization. Общество: политика, экономика, право. https://doi.org/10.24158/pep.2024.7.12.
22. Biswal, L., Malap, V., Chaudhary, S. K., & Patro, S. (2024). A Study on Impact of Skills on Employee Performance to Achieve the Organizational Goal. Economic Sciences, 20(1), 144-154.
23. Biswal, L., Malap, V., Chaudhary, S. K., & Patro, S. (2024). A Study on Impact of Skills on Employee Performance to Achieve the Organizational Goal. Economic Sciences, 20(1), 144-154.
24. Boonchutima, S., Chongkolrattanaporn, T., & Kongchan, W. (2023, October). Cognitive Load Theory in Online Education: Leveraging Interactive Media, Testing, Interaction and to Enhance Engagement and Active Learning. In TENCON 2023-2023 IEEE Region 10 Conference (TENCON) (pp. 2-9). *IEEE.*
25. Canavesi, A., & Ravarini, A. (2024). Innovative Methodologies of Active Learning to Develop the Competencies of the Future of Work. Journal of Higher Education Theory & Practice, 24(4).
26. Castro, M., Al-Zoubi, A., Hammad, B., & Aldmour, M. (2022, September). Flipped MOOCs as a pathway towards education 4.0. In 2022 IEEE Learning with MOOCS (LWMOOCS) (pp. 10-15). *IEEE.*
27. César, A. M. (2025). The Future of Work (ers) in the Age of Technological Revolution. Documentos de Trabajo del CEDLAS.
28. Clinciu, R. A. (2023). Assessing the Impact of Professional Development Programs on Employee Performance in Educational Settings. Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, 23(1), 319-325.
29. Deng, R. (2024). Effect of video styles on learner engagement in MOOCs. Technology, Pedagogy and Education, 33(1), 1-21.
30. Dukhaykh, S. (2020). Toward the Quality of the Quantity: Role of Sequential Exploratory Research Design for New Field Scholars. International Journal of Business and Applied Social Science. https://doi.org/10.33642/ijbass.v6n7p8.
31. Dyka, N., Tretiak, O., Yakunin, Y., Shopina, M., Horobets, S., & Rozinkevych, N. (2024). The role of interactive platforms in enhancing self-motivation during distance postgraduate studies. Eduweb. https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2024.18.02.3.
32. Egloffstein, M., & Ifenthaler, D. (2023). Modularizing MOOCs for professional learning: Prospects and challenges for instructional design. 2023 IEEE Learning with MOOCS (LWMOOCS), 1-4.
33. Ermakov, S., Savenkov, E., & Katyshev, D. (2024). Impact of modern simulators on the development of teamwork skills: coordinated action and communication.

Современная зарубежная психология. https://doi.org/10.17759/jmfp.2024130212.
34. Fabian, N. T., Kirani, A. N., Dewi, P. K., Gracia, R., Loei, J., & Muyandi, M. R. (2024). The Effect of Training and Career Development on Company Performance: A Systematic Literature Review. International Journal of Humanities, Law, and Politics, 2(1), 19-25.
35. Gardner, H. (1995). Reflections on multiple intelligences. Phi Delta Kappan, 77(3), 200–208.
36. Ghosh, R. (2016). Mixed Methods Research. Cognitive Analytics. https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2460-2.ch079.
37. Gunawan, H., A., & Harma, R. (2024). Unlocking Work Motivation: How the Role of Training and Career Development Effectiveness. IOSR Journal of Business and Management. https://doi.org/10.9790/487x-2609011118.
38. GV, M. L., & Rajeshwari, R. Impact of Online Learning Platforms in Enhancing Employees' Skills and Knowledge in Academia. International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology, 12(10).
39. Hamori, M. (2018). Employee-sponsored Skill Development in the Contemporary Workplace: The Case of MOOCS. Academy of Management Global Proceedings, (2018), 71.
40. Han, Z. (2024). Research on the relationship between employees' core competence and work efficiency. Journal of Education, Humanities and Social Sciences, 29, 144-148.
41. Han, Z. (2024). Research on the relationship between employees' core competence and work efficiency. Journal of Education, Humanities and Social Sciences, 29, 144-148.
42. Joynt, C. (2024, June). Interactive videos: its effect on cognitive load and students’ preferences across modes. In 10th International Conference on Higher Education Advances (HEAd’24). *Editorial Universitat Politècnica de València.*
43. Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2016). Higher education and the digital revolution: About MOOCs, SPOCs, social media, and the Cookie Monster. Business Horizons, 59(4), 441-450.
44. Khalil, M., & Ebner, M. (2016, June). Learning Analytics in MOOCs: Can Data Improve Students Retention and Learning?. In EdMedia+ Innovate Learning (pp. 581-588). *Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).*
45. Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. The Adult Education Company.
46. Koskey, K. L., May, T. A., Bright, D., Stone, G., Matney, G., & Bostic, J. D. (2023). Flip it: An exploratory (versus explanatory) sequential mixed methods design using Delphi and differential item functioning to evaluate item bias. Methods in

Psychology, 8, 100117.
47. Lalzuiliana, J., & Kumari, R. (2024). The Effect of Employee Motivation Program on Productivity. INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT. https://doi.org/10.55041/ijsrem37126.
48. M, S. (2024). A STUDY ON LEARNING AND DEVELOPMENT TOWARDS EMPLOYEE ENGAGEMENT. International Scientific Journal of Engineering and Management. https://doi.org/10.55041/isjem01840.
49. Martín Gómez, S., Bartolomé Muñoz de Luna, Á., & Lago Avila, M. J. (2023). Importance of sustainable training for the employment of the future. Intangible Capital, 19(1), 25-41.
50. Mohajan, H. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. Journal of Economic Development, Environment and People. https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679.
51. Nada, N. Q., & Ubaidillah, H. (2023). Optimizing Work Readiness Through Soft Skills, Motivation, and Internships. Indonesian Journal of Islamic Studies, 11(4), 10-21070.
52. Nunes, N. M., Mendonça, A. P. B., de Souza Abreu, J. O., Hodel, K. V. S., Machado, B. A. S., & Medina, F. (2024). Massive Open Online Courses (MOOCs) as a Facilitator of Organizational Culture for the Implementation of Key Indicators (KPIs). Journal of Bioengineering, Technologies and Health, 7(1), 69-73.
53. Nyoman, S. A. P. (2024). ANALYSIS OF THE IMPORTANCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen, 6(02), 257-268.
54. Özdemir, P. D., Bayer, B. C., Mercan, D., & Buyurucu, G. (2023). MOOC-Based Personalized Learning Experience (Ple). EMOOCs 2023, 59.
55. Peconio, G., Rossi, M., & Ragni, B. (2020). Soft skills enhancement through MOOCs courses: a Scoping.
56. Pushkar, O., & Ye, H. (2023). Development of an information model of personnel development in the process of training at the workplace.
57. Putri, W. (2022). LANGUAGE BARRIERS IN VISITING LECTURER PROGRAM FOR NON ENGLISH SPEAKING STUDENTS. LLT Journal: A Journal on Language and Language Teaching. https://doi.org/10.24071/llt.v25i1.3952.
58. Putro, E., & Averil, J. (2023). Measuring the Benefits of the Skill Academy's Online Training Platform. Journal of Information Systems and Informatics, 5(4), 1644-1657.
59. Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. Universal Journal of Educational Research, 8(5), 1916-1925.
60. R Sekhar, D., & M Kurup, L. (2020, March). A study on the contribution of

MOOC's towards sustainable human resource management. In *Proceedings of the International Conference on Innovative Computing & Communications (ICICC).*

61. Rijal, S., & Sesario, R. (2024). The Relationship Between Employee Training, Career Development, and Job Satisfaction: A Case Study of Medium Scale Enterprise in Bandung City. International Journal of Business, Law, and Education, 5(2), 1992-2002.

62. Rodrigues, M., Fernández-Macías, E., & Sostero, M. (2021). A unified conceptual framework of tasks, skills and competences (No. 2021/02). *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.*

63. Rosendale, J., & Wilkie, L. (2021). Scaling workforce development: using MOOCs to reduce costs and narrow the skills gap. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 35(2), 18-21.

64. Shahriar, S. H. B., Akter, S., Sultana, N., Arafat, S., & Khan, M. M. R. (2023). MOOC-based learning for human resource development in organizations during the post-pandemic and war crisis: A study from a developing country perspective. Journal of Research in Innovative Teaching & Learning, 16(1), 37-52.

65. Sharma, S., & Sakergayen, P. (2024). Enhancing Employability through Digital Skill Development: A Comparative Study of Online Learning Platforms. International Journal For Multidisciplinary Research. https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i02.15397.

66. Smirnova, A. A. (2019). Educational online platforms as a phenomenon of modern education: definition of the considered concept. Artificial Societies, 14(1).

67. Sofyan, Z., Staubitz, T., & Meinel, C. (2023, October). Expanding Learning Analytics in MOOCs to Track Learners' Engagement with Interactive Content. In 2023 IEEE Learning with MOOCS (LWMOOCS) (pp. 1-6). *IEEE.*

68. Sorden, S. D. (2012). The cognitive theory of multimedia learning. In Handbook of Educational Theories, 1(2012), 1-22.

69. Sulasari, A., Tahiry, D. K., & Wijaya, I. D. (2023). Assessing the impact of online training platforms on continuing education in science and technology fields. Journal of Training, Education, Science and Technology, 19-24.

70. Sun, Y., Wu, W., Zhu, K., Huang, H., Guo, J., & Li, Y. (2024). The effect of visual and auditory channel interaction on cognitive performance in online education. Intelligent Human Systems Integration (IHSI 2024): Integrating People and Intelligent Systems, 119(119).

71. Surikova, S. (2024). Towards The Effective Professional Upskilling Of Low-Skilled Employees: Key Influencing Factors. Problems of Education in the 21st Century, 82(5), 737-757.

72. Sweller, J. (2004). Instructional design consequences of an analogy between

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.48.2025.708
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (48) November 2025
العدد (48) نوفمبر 2025

evolution by natural selection and human cognitive architecture. Instructional Science, 32(1), 9-31.

73. Tandon, T. (2021). Qualitative Research: An Overview. Psychology and Education Journal, 9. https://doi.org/10.25215/0903.065.

74. Tripathi, S. (2024). The Impact of Training and Development on Job Performance: A Comprehensive Analysis. International Journal of Scientific Research in Engineering and Management. https://doi.org/10.55041/ijsrem32268.

75. Vikasitha, P., & Bhat, V. (2024). Influence of Training and Development Programs on Job Satisfaction. International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology. https://doi.org/10.22214/ijraset.2024.60364.

76. Widi, Y. L., & Kusuma, K. A. (2024). Employee Performance: Career Development, Motivation, and Workplace Environment Impact. Academia Open, 9(1), 10-21070.

77. Zhao, Y. (2023). The Impact of Cognitive Load Theory on Online Learning Outcomes for Adolescent Students. Journal of Education, Humanities and Social Sciences, 18, 50-55.

78. Zunaidah, A., & Asih, R. (2024, February). Tapping into The Interactive Online Classroom: The Use of Multimedia in E-Learning. In 2024 2nd International Conference on Software Engineering and Information Technology (ICoSEIT) (pp. 13-18). *IEEE.