DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

فاعلية نوعين من التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة

أ.م.د. سليمان أحمد حرب
أستاذ تكنولوجيا التعليم والمعلومات المشارك، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين
البريد الالكتروني: Sa.harb@alaqsa.edu.ps

الملخص

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن فاعلية نوعين للتدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام ادارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة.

واتبع الباحث المنهج التجريبي، وتكونت عينة البحث من مجموعتين تجريبيتين قوام كل واحدة منهما (25) محاضراً، واستخدم الباحث بطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle وبطاقة تقييم محتوى لصفحات المحاضرين على Moodle. وكشفت نتائج البحث عن فاعلية التدريب الرقمي والوجاهي في تنمية تلك المهارات، ووجود فرق دال إحصائياً بين نمط التدريب الرقمي والوجاهي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، وتفوق نمط التدريب الرقمي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في فلسطين، وأوصى الباحث بضرورة اعتماد التدريب الرقمي في تنمية مهارات في مجالات مختلفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الرقمي، التدريب الوجاهي، مهارات نظام إدارة التعلم Moodle.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

The Effectiveness of Two Training Modes (Digital vs. In-Person) in Developing Moodle Learning Management System Skills among Lectureres at Al-Aqsa University of Gaza

Prof. Dr. Sulaiman A. S. Harb
Associate Professor of Educational and Information Technology, Faculty of Education, Al-Aqsa University, Gaza, Palestine
Email: Sa.harb@alaqsa.edu.ps

ABSTRACT

This research examines the effectiveness of two training modalities (Digital/In-Person) in improving the skills of Moddle Learning Management (LMS) among faculty members at Al-Aqsa University of Gaza. The researcher adopted an experimental research design, involving two experimental groups, each one comprises 25 faculty members. To assess the participants' performance, the researcher utilized two evaluation tools: a performance assessment checklist for Moodle LMS skills, and a content evaluation checklist for the instructors' Moodle course pages.

The Findings revealed that both Digital and In-Person training were effective in enhancing Moodle (LMS) skills. However, statistically significant differences were found between the two training modalities in favor of Digital training. The Digital training modality proved to be more effective in improving Moodle LMS skills among faculty members at Al-Aqsa University in Palestine. Based on these findings, the research recommends the adoption of training programs to support the improvement of various professional skills among university teaching staff.

Keywords: Digital Training, In-Person Training, Moodle Learning Management System (LMS) Skills.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

المقدمة:

تسعى المؤسسات التعليمية إلى تطوير كفاءات كوادرها الأكاديمية في التعامل مع المستحدثات التكنولوجية الحديثة، خاصة في ظل التوسع المتزايد في التعليم الإلكتروني. ويُعد نظام إدارة التعلم Moodle من أبرز المنصات التعليمية المستخدمة في هذا المجال، لما يوفره من أدوات تدعم عملية التعليم والتعلم بكفاءة ومرونة. ومع تزايد الاعتماد على هذا النظام في الجامعات، تبرز الحاجة إلى تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في استخدامه بفاعلية.

والمتتبع لحركة التقدم السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات من ناحية، ومجال تكنولوجيا التعليم من ناحية أخرى يلاحظ أن اندماجاً قد حدث بين المجالين، وقد أدى حدوث هذا الاندماج إلى ظهور أفاقاً جديدة رحبة للتعليم تمثلت في وجود العديد من المستحدثات في مجال التكنولوجيا وتكنولوجيا التعليم، ومن هذه المستحدثات التعلم الإلكتروني الي يتطلب بالضرورة وجود نظام تعليمي قادر على القيام بأدوار ووظائف جديدة تتناسب مع متطلبات التقدم التقني (زين الدين، 2011).

منذ أواخر عام 2019، شهد العالم تفشي جائحة كوفيد (19) التي سرعان ما انتشرت في معظم دول العالم خلال فترة قصيرة. واستجابة لذلك، اتخذت الدول سلسلة من الإجراءات الاحترازية للحد من انتشار الفيروس، شملت تعليق العديد من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك التعليم الحضوري.

أصبح التعلم الإلكتروني من المواضيع الأكثر انتشاراً في ظل التحديات التي يشهدها العالم اليوم، خاصة في القطاع التعليمي، نتيجة لجائحة كوفيد-19. فقد أثرت هذه الأزمة على الأنظمة التعليمية في جميع الدول دون استثناء، سواء المتقدمة أو النامية. وتشير تقارير الأمم المتحدة (2020) إلى أن أكثر من 1.6 مليار طالب في 190 دولة حول العالم تأثروا بانقطاع التعليم، فيما يُعد أكبر اضطراب تعليمي في التاريخ. وقد شملت آثار الإغلاق جميع القارات، مما أبرز الحاج الماسة إلى حلول تعليمي بديلة، أبرزها التعلم الإلكتروني (هيئة الأمم المتحدة، 2020).

دفعت الجائحة معظم دول العالم إلى إعادة التفكير في أساليب التعليم، مما أدى إلى اعتماد واسع على التعليم عن بُعد كبديل للتعليم التقليدي. أدى ذلك إلى ظهور بيئات ومنصات إلكترونية تستند على التواصل عن بُعد بين المعلم والطالب، بعد أن كان اللقاء يتم وجهاً لوجه. ومع هذا التحول، أصبحت المؤسسات التعليمية مضطرة لتبنى أدوات تقنية ومنصات تعليمية تفاعلية يشرف عليها مختصون، لضمان استمرار العملية التعليمية وإدارة وتقديم محتوى متنوع داخل هذه المنصات التعليمية.

وتكمن أهمية التعلم عن بُعد في أنه يتيح العديد من المزايا للطلبة، كإمكانية الدراسة في الأوقات التي تتناسب مع الطلبة، وعدم الذهاب إلى الدوام الوجاهي، وتسجيل المحاضرات والعودة إليها في فترة المراجعة الذاتية، والتعلم الذاتي (Hannay & Newvine, 2006).

استخدمت الجامعات الفلسطينية، لا سيما في غزة أنظمة متنوعة لإدارة التعلم الإلكتروني، من بينها جامعة الأقصى التي اعتمدت نظام إدارة التعلم Moodle مفتوح المصدر، إلى جانب منصة يوتيوب لرفع وعرض المحاضرات المسجلة للطلبة.

تُعد أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني (Learning Management System) من أبرز مكونات التعليم الإلكتروني، إذا تتيح للمحاضر تنظيم المحتوى الدراسي، والاختبارات، المصادر التعليمية، بالإضافة إلى أدوات تفاعلية كغرف النقاش والملفات الإلكترونية (الجربوي، 2010، 16)، ويضيف خيمي (2018) بأنها تتمتع بمرونة عالية ومجانية، ويمكن استخدامه لإنشاء مقررات تعليمية فاعلية ديناميكية عبر الويب.

ويعرف صوافطة (2016)، 307) أنظمة إدارة التعلم بأنها: "مجموعة من البرامج الحاسوبية التي تمكن المعلم من إدارة تعلم طلبته إلكترونياً عبر الويب أو الشبكة المحلية، وتعمل كمساند معزز لعملية التعليمية، حيث تمكن المحاضر من تخزين المواد التعليمية بجميع أشكالها، كما أنها تحتوي على غرف للحوار وحافظة لأعمال الطلبة، وغيرها من الخدمات الإلكترونية الداعمة للعملية التعليمية. كما ويعرفها إطميزي (2009، 67) بأنها: "برمجيات تؤتمت إدارة نشاطات التعليم والتعلم، من حيث المساقات، والتفاعل، والتدريبات، والتمارين، وتعتبر أحد أخم حلول التعليم الإلكتروني في الجامعات".

ويعرّف حرب (2020، 33) نظام إدارة التعلم Moodle بأنه: عملية توظيف التكنولوجيا الحديثة من الحاسوب وشبكات الويب في عملية التدريس وتقديم المحتوى وتقييم أداء تحصيل الطلبة في المساقات المختلفة في جامعة

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

الأقصى بغزة، كما ويعرفه ويشير إسماعيل (2009، 561) بأن نظام Moodle "يتضمن خدمات ذات مميزات فد يتفوق بعضها على الأنظمة التجارية المغلقة، حيث يستخدمه المؤسسات التعليمية التي تطبق التعليم الإلكتروني، والسبب يكمن في أنه مع تزايد أعداد الطلاب في المؤسسة، بدأت تظهر مشكلات مع تلك النظم التجارية، أم نظام Moodle، فيتم تحديثه بشكل مستمر، ودودن أي تكلفة لاستخدامه مع توفيره بعدد كبير من اللغات العالمية.
ويضيف فارس وإسماعيل (2017) أن المودل (Moodle) هي اختصار Modular Object-Oriented Dynamic بمعنى بيئة التعلم الديناميكية الموجه بالوحدات الشيئية، وهو من أكثر الأنظمة استخداماً وشعبية، وهو نظام مفتوح المصدر لإدارة التعلم، ويمتاز بواجهة متعددة اللغات، ويقدم مجموعة مرنة من الأنشطة، وهو من أكثر منصات العمل تحقيقاً لفكرة التكامل بين الموارد البشرية ونظم المعلومات.
تعد أنظمة إدارة التعلم، مثل Moodle، من الركائز الأساسية للتعلم الإلكتروني، حيث يتيح تنظيم المحتوى، وتتبع الأداء، والتفاعل بأنواعه ضمن بيئة مجانية متعددة اللغات (صبيحى، وعوض، والمرسى، 2014). نتيجة استمرار استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني في جامعات غزة بعد جائحة COVID-19والحروب المتكررة، بات هذا التوجه خياراً استراتيجياً، مما زاد الاهتمام بجودته وفاعليته (الزين، 2018).
يتميز نظام إدارة التعلم Moodle بكونه مفتوح المصدر وغير ربحي، سهل الاستخدام للمحاضرين والطلاب، قابل للتطوير، ويتيح إنشاء اختبارات تُصحّح تلقائياً مع تسجيل الدرجات. كما يوفّر وسائل متعددة للتواصل، ويسمح بتسليم المهام عبر المنصة بدلاً من البريد الإلكتروني، إضافة إلى دعم عرض المقررات بصيغ مختلفة وفق معيار (SCORM). (عبد الوهاب، 2015؛ عثمان وعوض، 2008).
تتطلب هذه المرحلة فهماً شاملاً لأسس التعليم الإلكتروني لضمان تأسيسه على رؤية واضحة وبيئة متكاملة تشمل التقنيات، والإدارة، واستراتيجيات التدريس، إلى جانب ثقافة التعلم وإدارة المعرفة، بما يحقق تكاملاً بين الموارد والعمليات وعناصر التقويم (العسيلي، 2012)
يشير الدهشان (2020، 129) إلى أن التقدم في نشر التكنولوجيا لا يكفي وحده، بل يجب الاهتمام بجودة التقنية المستخدمة، والتدريب الفعّال على توظيفها. وهذا يستلزم تدريب المحاضرين الجامعيين وتأهيلهم لاستخدام الأدوات الحديثة بما يواكب متطلبات الحاضر المستقبل.
نظراً لتسارع التغيرات في العصر الحديث، تبرز الحاجة لتطوير مهارات محاضري الجامعة لتمكينهم من التكيف مع متطلبات التعليم الحديثة ونحسين أدائهم المهني، خاصة في ظل التحول نحو الأنظمة الرقمية مثل نظام إدارة التعلم Moodle، يؤكد الديب والحيالى (2015) أن التدريب الفعّال يسهم في إتقان المهارات والارتقاء بجودة الأداء، بينما يشير سايمون وكامبل (Simon & Campbell, 2012) إلى أهمية التدريب المستمر في مواكبة المستجدات. كما يرى الشخشير (2010) أن تنمية قدرات المحاضرين تتطلب تطوير المعارف، والمهارات التقنية، والقدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية.
يعرف موسى (2007) التدريب بأنه عملية تهدف إلى تطوير أو تعديل معارف المحاضرين ومهاراتهم واتجاهاتهم، في حين يراه الصيرفي (2009) نشاطاً مخططاً لتحسين الأداء وتوجيه السلوك بما يخدم المحاضرين والمؤسسة التعليمية والمجتمع.
تعتمد العديد من الدول حالياً على التدريب الرقمي لتطوير الكوادر التعليمية لديها، حيث يتيح هذا النوع من التدريب محتوى تفاعلياً يتضمن وسائط مرئية ومسموعة واختباراً نهائياً يمنح المتدرب شهادة اجتياز (العطار، 2015، 2).
ويُعد التدريب الرقمي مصطلحاً يشمل مفاهيم مثل التدريب عن بعد والإلكتروني وعبر الشبكات، وقد برزت أهميته بشكل واضح خلال جائحة كوفيد-19، التي ساهمت في ظهور مفهوم المعلم الرقمي نتيجة لحاجة المعلمين الماسة للتأقلم مع ظروف التعليم الجديد. كما أن الاعتماد على الإنترنت في التدريب يعزز من كفاءة المتدرب ويُسهم في تطوير شخصيته المهنية (Sanger & Greenbowe, 2001, 525).
يُعّرف وهبة (2011، 263) التدريب الرقمي بأنه: برامج تدريبية مخططة تُقَّدم عبر وسائل تقنية لتلبية الاحتياجات المهنية للمحاضرين في أي زمان ومكان، بهدف تحسين أدائهم. وتصف اليونسكو (UNESCO,2002) التدريب الرقمي بأنه: استخدام أدوات التكنولوجيا والاتصال لتوفير فرص تدريب مرنة ومخططة لتطوير مهارات المحاضرين. ويؤكد الشمري ونوبي وعبد العزيز (2013) أن التدريب الرقمي يعتمد على الحاسوب والتقنيات الحديثة لتقديم محتوى تدريبي تفاعلي يُعزز التفاعل بين المتدربين والمدرب، وبين

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

المتدربين أنفسهم. كم براه علي (2009) نظاماً تدريبياً يوظف موارد الإنترنت وأدواته لتحقيق بيئة تعليمية فعالة، فيما يصفه فتح الله (2014) بأنه تقديم للبرامج التدريبية عبر وسائط رقمية متنوعة، سواء بشكل متزامن أو غير متزامن، مع إمكانية التعلم الذاتي أو بمساعدة مدرب.

يصنف اطميزي (2007) التدريب الرقمي إلى ثلاثة أنواع رئيسية: **المتزامن**، حيث يتم التفاعل بين المدرب والمتدربين في الوقت الحقيقي، **واللامتزامن**، التي يتيح التدرب في أي وقت دون الحاجة لتواجد الأطراف معاً، بالإضافة إلى التدريب **المدمج**، الذي يجمع بين الأساليب الوجاهية والرقمية.

ومن خلال العرض السابق لأنواع التدريب الرقمي فقد استخدم الباحث نمط التدريب الرقمي المتزامن وغير المتزامن حيث يتم تدريب محاضري الجامعة عن بعد باستخدام تقنية زوم وتسجيلاته، بينما نمط التدريب الوجاهي يتم تدريب محاضري الجامعة بشكل مباشر داخل مختبر الحاسوب بالجامعة، مما جعل الباحث يدرس أثر نمطين مختلفين للتدريب (الرقمي والوجاهي) عند تصميم محتوى التدريب المقترح.

يتميز التدريب الرقمي بإتاحته فرص التدريب لعدد كبير من المتدربين دون التقيد بالمكان أو الزمان، مع توفير تقييم فوري ودعم التعلم الذاتي، ومراعاة الفروق الفردية، من خلال استخدام وسائل تعليمية متنوعة وقاعات تدريبية افتراضية تفاعلية، مما يعزز الابتكار والابداع (عبد العزيز، 2008، 26-27)، كما وأشارت أبو شقرة (2020) ان التدريب الرقمي خلال جائحة كورونا ساهم في زيادة دافعية المتدربين، وخفض التكاليف، وتوفير تغذية راجعة فورية، بالإضافة إلى سهولة انتشاره عالمياً، وتجاوزه للعوائق المكانية والزمانية. كما أشار إطميزي (2007) إلى أن التدريب الرقمي يتسم بالمرونة وتنوع المحتوى، ويتيح التعلم وفقاً لسرعة المتدرب، مع تقليل التكاليف وتنظيم الوقت. ويسهم أيضاً في تعزيز التفاعل الفوري، وبناء المعرفة الذاتية، واستخدام التقنيات الحديثة، مع إمكانية حفظ ومتابعة السجلات التدريبية رقمياً (حسن، 2009؛ توفيق، 2007).

يؤكد الدهشان (2019، 13) أن الحاجة إلى التدريب الرقمي ازدادت في ظل الأزمات المحلية والعالمية مثل جائحة كورونا والحروب، مما دفع الحكومات إلى تطوير مهارات المعلمين بما يتوافق مع التقدم التقني. ويتطلب هذا التدريب توفر عناصر أساسية، تشمل: إلمام المتدربين بأساسيات استخدام الحاسوب والإنترنت، والبريد الإلكتروني، وجود فرق دعم فني وحوافز بيئة تدريبية مناسبة من حيث الأجهزة والبينية التحتية، إضافة إلى اعتماد الجهات المانحة للشهادات وتوافر التراخيص الرسمية.

أكدت دراسة جوديث (Judith, 2002) أن التدريب الإلكتروني أكثر تفاعلية ومرونة من الوجاهي، إذ يمنح المتدربين فرصة التعلم الذاتي وفق احتياجاتهم. ويؤكد سانفورد (Sanford, 2001) أن التدريب الوجاهي يعتمد على التفاعل المباشر، بينما يتميز التدريب الرقمي ببيئات افتراضية تتيح التعلم عبر الإنترنت دون قيود زمانية أو مكانية. وتبرز أهمية المقارنة بين النوعين في ضوء الحاجة إلى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتبادل الخبرات، بينما يوفر التدريب الرقمي بيئة مرنة تراعي الفروق الفردية وتدعم التطوير الذاتي باستخدام الموارد الرقمية.

وقد تبنى البحث المهارات الرئيسية والفرعية التي يشتمل عليها نظام إدارة التعلم Moodle؛ نظراً لأن هذا النظام يمكن من خلاله تصميم وإعداد محتوى تفاعلي للمتعلمين التي يمكن توظيفها لاحقاً في عرض الدروس الخاصة بالمعلم والمتعلم، وفي بعض إستراتيجيات التعلم الرقمي الجديدة.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها من الدراسات التي تناولت فاعلية نمطين من التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى.

الشعور بمشكلة البحث:

شهدت جامعة الأقصى مؤخراً تنفيذ برامج تدريب رقمي وجاهي تستهدف تمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام نظام إدارة التعلم **Moodle**، بهدف تطوير مهاراتهم التقنية والبيداغوجية في بيئة التعليم الإلكتروني. ومن المتوقع أن يسهم هذا التدريب في تحسين كفاءة المحاضرين في تصميم وإدارة المقررات الرقمية، ورفع جودة التفاعل مع الطلبة، إلى جانب تعزيز قدرهم على بناء أنشطة تقييم فعالة، وتنظيم المحتوى بطريقة تواكب احتياجات التعليم الرقمي. كما يعزز التدريب من جاهزية المحاضرين لتبني استراتيجيات التعليم المدمج والتعليم عن بعد، ما يدعم التوجه المؤسسي نحو التحول الرقمي في التعليم العالي.

ومن أبرز الجوانب التي دفعت الباحث إلى تنفيذ هذا البحث هو الحاجة المتزايدة لتطوير الكفايات الرقمية لأعضاء

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

هيئة التدريس في جامعة الأقصى، ولا سيما بعد اعتماد نظام إدارة التعلم الإلكتروني Moodle كمنصة رسمية للتعليم. فقد أظهرت الأدبيات التربوية الحديثة أن تمكين المحاضرين من استخدام أدوات نظام إدارة التعلم Moodle بفعالية يُسهم في تحسين جودة التعليم الجامعي، ويعزز من قدراتهم على تصميم المحتوى الإلكتروني، وإدارة الأنشطة التفاعلية، ومتابعة تعلم الطلبة بصورة أكثر دقة ومرونة (Al-Fraihat et al., 2020؛ Kirkwood & Price, 2014)

جاءت فكرة استخدام نوعين من التدريب (الرقمي والوجاهي) لتنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى استجابة لحاجة ميدانية واقعية إذ يعمل الباحث محاضراً بكلية التربية، وعضواً في لجنة تفعيل التعليم الإلكتروني بالجامعة، وقد لاحظ من خلال متابعته ضعفاً في مهارات استخدام نظام إدارة التعلم Moodle لدى العديد من المحاضرين وتبين أن أسلوب التدريب الوجاهي التقليدي المعتمد على تقديم أمثلة تطبيقية وتصحيح الأخطاء في مختبرات الحاسوب لا يراعي الفروق الفردية بين المتدربين، ولا يتناسب مع جداول المحاضرات، إلى جانب ما فرضته الظروف الصعبة في قطاع غزة من حروب متكررة وتعطيل للدراسة، إضافة إلى أثار جائحة كورونا، ما جعل الحاجة ملحّة فكان لابد من استخدام التدريب الرقمي والوجاهي.

وقد أظهرت دراسة استطلاعية أجراها الباحث أن هناك تعدداً في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، بينما يفتقر عدد من المحاضرين خصوصاً من الكليات غير التربوية للخبرة في استخدام النظام، ويقتصر تفاعلهم مع الطلبة على اللقاءات التقليدية دون تفعيل أدوات التواصل أو إدارة المحتوى الرقمي. كما لوحظ تدنٍ في القدرة على تنظيم المقررات التعليمية وفق معايير التصميم التعليمي المعتمد.

وفي ضوء التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي، أصبحت المهارات الرقمية ضرورة ملحّة، وليست خياراً مما استدعى تقديم تدريب رقمي وجاهي يهدف إلى رفع كفاءة المحاضرين وتعزيز قدرتهم على توظيف تقنيات نظام إدارة التعلم Moodle ضمن سياقات تعليمية فعّالة. وقد استند الباحث في ذلك إلى ملاحظات ميدانية سابقة، وتفاوت في مستوى توظيف المحاضرين للنظام، وهو ما شكّل دافعاً أساسياً لتصميم هذا التدريب وتنفيذ هذا البحث لقياس أثره، ومن هنا تنبع أهمية البحث في تقصى أثر هذا التدريب على المهارات الفعلية للمحاضرين، ومدى انعكاسه على أدائهم الأكاديمي والمهني.

تحديد مشكلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما فاعلية نوعين من التدريب (الرقمي/ الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة؟

الذي يتفرع إلى الأسئلة الآتية:

1. ما مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** التي ينبغي توافرها لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟
2. ما فاعلية التدريب الرقمي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟
3. ما فاعلية التدريب الوجاهي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟
4. هل يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات محاضري جامعة الأقصى في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle في التطبيق البعدي يعزى لمتغير نوع التدريب (الرقمي/ الوجاهي)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في بطاقة تقييم منتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي للتدريب (الرقمي/الوجاهي) ومستوى التمكن الافتراضي (85 %)؟
6. ما مدى كفاءة التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة؟

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

فروض البحث:

1. تزيد فعالية التدريب الرقمي في متوسط درجات مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟، عن 0.8 وفق معامل ايتا.
2. تزيد فعالية التدريب الوجاهي في متوسط درجات مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟، عن 0.8 وفق معامل ايتا.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto \leq 0.05$) بين متوسطي درجات تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي تعزى نوع التدريب (الرقمي/ الوجاهي).
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في بطاقة تقييم منتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي للتدريب (الرقمي/الوجاهي) ومستوى التمكن الافتراضي (85 %).
5. تزيد كفاءة التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة وفق معدل الكسب، لماك جوجيان Mac,Jojian.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى: تحديد مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** التي ينبغي توافرها لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، والكشف عن فاعلية نوعين من التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة.

أهمية البحث:

1. يتوافق مع الاتجاهات الحديثة التي تنادي بضرورة الاستفادة من أنواع التدريب الرقمي والوجاهي من خلال توظيفه في تدريب محاضري الجامعات من أجل تنفيذ العملية التعليمية والتربوية بشكل سليم في ظل الظروف الطارئ التي نعيشها في غزة.
2. الاستفادة من تطبيق نظام إدارة التعلم Moodle عند استخدامه لاستثمار إمكانات المحاضرين باعتبارها من أهم أهداف تنفيذ وتقديم المقررات للمتعلمين في العملية التعليمية.
3. تقديم تدريب يتفق مع الاستعدادات والقدرات والسمات الشخصية التي تميز محاضري عن بعضهم البعض.
4. - قد يفتح هذا البحث الطريق أمام الباحثين لمزيد من البحوث والدراسات في مجال التدريب الرقمي والوجاهي وتطويره من خلال أدواته المختلفة.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية: تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة من خلال التدريب بنمطين (الرقمي/ الوجاهي) على منصة إدارة التعلم Moodle، واقتصر البحث على عينة من محاضري جامعة الأقصى بغزة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2022/2021م.

مصطلحات البحث:

الفاعلية: هي مقدار التغيير الذي يحدثه نوعين من التدريب (الرقمي/الوجاهي) في الجوانب المهارية لدى عينة البحث.

التدريب: عملية إكساب وتطوير محاضري جامعة الأقصى وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي، وتعزيز قدرتهم على التعامل مع نظام إدارة التعلم Moodle.

التدريب الرقمي: عملية إكساب وتطوير محاضري جامعة الأقصى بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم في نظام إدارة التعلم Moodle، عن بعد عبر تقنية Zoom.

التدريب الوجاهي: عملية إكساب وتطوير محاضري جامعة الأقصى بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم في نظام إدارة التعلم Moodle، من خلال الحضور وجاهياً داخل مختبر الحاسوب بالجامعة.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

المهارة: قدرة محاضري الجامعة على الأداء بسهولة وسرعة ودقة، من خلال التعلم عن طريق التدريب الرقمي والوجاهي.

مهارات نظام إدارة التعلم Moodle: مهارات توظيف التكنولوجيا الحديثة من الحاسوب وشبكات الويب في عملية التدريس وتقديم المحتوى وتقييم أداء تحصيل الطلبة في المساقات المختلفة في جامعة الأقصى بغزة.

إجراءات البحث

أولاً: تحديد مهارات نظام إدارة التعلم Moodle في البحث الحالي:

1. اطلع الباحث على الدراسات السابقة والأدبيات في مجال المناهج وطرق التدريس، والتي تناولت مهارات منصات إدارة التعلم ونظام إدارة التعلم **Moodle**، مثل دراسة بدير ونورا والغول (2022)، ودراسة السدحان (2021)، وإطميزي (2009)، واستشارة الخبراء التربويين، وذلك بالحصول على آرائهم بعد التوصل لمهارات نظام إدارة التعلم **Moodle**، ولقد أفاد الباحث من هذه الدراسات في تحديد قائمة مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** التي يجب أن يمتلكها محاضري جامعة الأقصى ويمارسونها عند استخدام نظام إدارة التعلم **Moodle**.

2. **تم التوصل إلى قائمة مهارات نظام إدارة التعلم Moodle في صورتها النهائية** (10) مجالات تتضمن (90) مهارة لمحاضري جامعة الأقصى.

ثانياً- تصميم بيئة التدريب (الرقمي/الوجاهي) للمعالجة التجريبية:

حدد الباحث أهداف بيئة التدريب (الرقمي/الوجاهي) وفق نموذج خميس (2007):

1- تحديد الأهداف العامة للتدريب (الرقمي/الوجاهي) والتي اشتملت على: مهارات تقنية أساسية لنظام إدارة التعلم Moodle، مهارات تصفح الشاشة الرئيسية في نظام إدارة التعلم Moodle ، مهارات إدارة وبناء المحتوى التعليمي لمقرر بنظام إدارة التعلم Moodle، مهارات تصميم وإضافة مصادر التعلم وأنشطة لمحتوى مساق في نظام إدارة التعلم Moodle، مهارات خاصة بإدارة أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل بين المحاضر والطلبة بنظام Moodle، مهارات التقييم والاختبارات في نظام إدارة التعلم Moodle، مهارات خاصة بإدارة بنك الأسئلة في الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle، مهارات خاصة بمتابعة وتحليل أداء الطلبة أثناء تقديم الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle، مهارات خاصة بتصدير درجات الطلبة في الاختبار الإلكتروني بنظام Moodle، الإدارة والأمان في نظام إدارة التعلم Moodle.

2- **تحديد الأهداف السلوكية:** بعد تحديد الأهداف العامة للتدريب (الرقمي/الوجاهي)، تمت صياغة الأهداف السلوكية لكل هدف عام، وذلك في ضوء المهارات التي تم التوصل إليها عند صياغة الأهداف التعليمية.

3- تنظيم المحتوى، وتتابع عرضه: تم بناء محتوى التدريب (الرقمي/الوجاهي) لتنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، على أساس واضح، وهو وجود ضعف في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى، ويتكون التدريب (الرقمي/الوجاهي) من عشر موديولات تعليمية، بحيث يغطي كل موديول، هدف عام واحد من الأهداف التسع التي تمت صياغتها.

4- تصميم استراتيجيات التفاعلات التعليمية: تمثل دور المدرب بالأساس في التوجيه والإرشاد المتضمن بالتدريب (الرقمي/الوجاهي)، وتوفير تعلم فردي ووسائل تفاعلية عن طريق تزويد التدريب (الرقمي/الوجاهي) بنصوص وصور وتعليقات وشروحات وأدلة مساعدة في تنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالتدريب.

5- **تصميم استراتيجية التعليم العامة للتدريب:** حرص الباحث على استثارة الدافعية والاستعداد للتدريب، وعرض الأمثلة والمعلومات حسب التسلسل التعليمي المحدد، وتشجيع مشاركة المتدربين، وتنشيط استجاباتهم عن طريق تقديم تدريبات انتقالية موزعة، ثم تقديم التعزيز والرجع المناسب.

6- **كتابة السيناريوهات:** قام الباحث بكتابة سيناريوهات التدريب (الرقمي/الوجاهي)، بحيث تتسم بالبساطة، والصدق، والتدرج في العرض، والترقيم، والربط بين كل سيناريوهين، والتآلف بين العناصر اللفظية المكتوبة، والعناصر البصرية كما هو موضح في شكل (1):

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

رقم الإطار بالتدريب	العنوان	وصف محتويات الاطار	النص المكتوب	الصور الثابتة	مقطع الفيديو	كروكي الإطار	أسلوب الربط والانتقال

شكل (1) نموذج سيناريو التدريب (الرقمي/الوجاهي)

7- **تصميم شكل التدريب (الرقمي/الوجاهي):** قام الباحث بإنشاء وتصميم محتوى التدريب (الرقمي/الوجاهي) اللذين يحتويان المحتوى التدريبي نفسه، ولكن طريقة التدريب تختلف من ناحية التدريب (الرقمي/الوجاهي).

8- إنتاج العناصر التدريبية: تمت كتابة النصوص باستخدام برنامج (Microsoft word 2023)، وإنتاج الصور الثابتة باستخدام برنامج (Snagit 13) ومن الإنترنت، وإنتاج مقاطع الفيديو التدريبية (الرقمي/الوجاهي) باستخدام برنامج (Camtasia Studio 9).

9- المونتاج والتنظيم داخل التدريب (الرقمي/ الوجاهي): عن طريق تصميم الخلفية الرئيسة للتدريب التعليمي باستخدام برنامج (Adobe Illustrator 2021).

10- التقويم البنائي للتدريب (الرقمي/الوجاهي): بعد الانتهاء من عمليات الإنتاج الأولي، قام الباحث بعرض النسخة الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في تكنولوجيا التعليم والتدريب، وفي مناهج وطرق تدريس الحاسوب، وعلى عينة من المحاضرين؛ للتأكد من مناسبة التدريب (الرقمي/الوجاهي) للأهداف المرجوة منه، وتسلسل العرض بصورة منطقية، ومراعاة المعايير التربوية والتكنولوجية. وتم إجراء التعديلات اللازمة على التدريب(الرقمي/الوجاهي).

11- الإخراج النهائي لمحتوى التدريب: بعد الانتهاء من عمليات التقويم البنائي، وإجراء التعديلات اللازمة، قام الباحث بإعداد النسخة النهائية من محتوى التدريب(الرقمي/الوجاهي) وتجهيزه لتطبيقه على محاضري الجامعة (عينة البحث).

ثالثاً- منهج البحث: اتبع الباحث المنهج التجريبي ذا المجموعتين التجريبيتين مع القياس القبلي والبعدي للكشف عن فعالية التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري في جامعة الأقصى بغزة.

رابعاً- مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع محاضري جامعة الأقصى في غزة للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2022/2021م، الموزعين على (7) كليات، والبالغ عددهم (450) محاضر.

خامساً- عينة البحث: تم اختيار عينة عشوائية مكونة من شعبتين من مجتمع البحث، وذلك خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2022/2021، وقد بلغ عددها (50) محاضر، وتوزعت على النحو الآتي:

1.العينة التجريبية الأولى: (25) محاضر للتدريب الرقمي.

2.العينة التجريبية الثانية: (25) محاضر للتدريب الوجاهي.

سادساً- أدوات البحث: قام الباحث بتصميم أدوات البحث، وهما:

1- **بطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle:** قام الباحث بالتوصل لبطاقة تقييم قياس مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، وقد مر إعدادها بالخطوات الآتية:

أ- **تحديد أهداف البطاقة:** تهدف البطاقة إلى قياس أداء عينة البحث في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle.

ب- **صياغة عناصر البطاقة:** اعتمد الباحث في صياغة عناصر البطاقة على قائمة مهارات نظام إدارة التعلم Moodle التي تم التوصل إليها، وقد تضمنت البطاقة المجالات الرئيسة لتلك المهارات، والمهارات الفرعية.

ج- **تعليمات البطاقة:** تم صياغة التعليمات المناسبة للقيام بالملاحظة، مثل: بيانات خاصة بالمتدرب المراد ملاحظته، وإرشادات للملاحظ توضح التقديرات الكمية على النحو التالي: (1،2،3،4، 5)، حيث يشير التدرج (1) إلى درجة إتقان قليلة جداً، والتدرج (2) إلى درجة إتقان قليلة، والتدرج (3) إلى درجة إتقان متوسطة، (4) إلى درجة إتقان كبيرة، (5) إلى درجة إتقان كبيرة جداً.

د- **صدق البطاقة وثباتها:** تم التأكد من صدق البطاقة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين في المناهج وطرق التدريس والتربية التكنولوجية وتكنولوجيا التعليم، للتأكد من سلامة الصياغة لفقرات البطاقة، وقام الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة إلى أن وصلت البطاقة في الصورة النهائية إلى (90) مهارة، ملحق (1). واستخدم الباحث طريقة اتفاق الملاحظين في حساب ثبات البطاقة، عن طريق تقييم (14) محاضر من مجتمع

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

البحث، فكان معامل الاتفاق مساويا (0.83). والجدول (1) يوضح مواصفات بطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle.

جدول (1) جدول مواصفات بطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle

م	مجالات الأداء	المهارات	المجموع	النسبة المئوية
.1	مهارات تقنية أساسية لنظام إدارة التعلم Moodle	4-1	4	% 4.4
.2	مهارات تصفح الشاشة الرئيسية في نظام إدارة التعلم Moodle	11-5	7	% 7.8
.3	مهارات إدارة وبناء المحتوى التعليمي لمقرر بنظام إدارة التعلم Moodle	30-12	19	% 21.1
.4	مهارات تصميم وإضافة مصادر التعلم وأنشطة لمحتوى مساق في نظام إدارة التعلم Moodle	46-31	16	% 17.8
.5	مهارات خاصة بإدارة أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل بين المحاضر والطلبة بنظام Moodle	56-47	10	% 11.1
.6	مهارات التقييم والاختبارات في نظام إدارة التعلم Moodle	65-57	9	%10.0
.7	مهارات خاصة بإدارة بنك الأسئلة في الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle	72-66	7	% 7.8
.8	مهارات خاصة بمتابعة وتحليل أداء الطلبة أثناء تقديم الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle	80-73	8	% 8.9
.9	مهارات خاصة بتصدير درجات الطلبة في الاختبار الإلكتروني بنظام إدارة التعلم Moodle	85-81	5	% 5.6
.10	الإدارة والأمان في نظام إدارة التعلم Moodle	90-86	5	% 5.6
	المجموع		90	%100

2. بطاقة تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام إدارة التعلم Moodle: وقد مر إعداد البطاقة بالخطوات التالية:

أ. **أهداف بطاقة تقييم جودة المنتج:** تهدف هذه البطاقة إلى تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام إدارة التعلم Moodle بهدف الكشف عن كفاءة التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري عينة البحث.

ب. **أسلوب تقييم جودة المنتج:** اعتمد الباحث في تقييم جودة صفحات المقرر الخاصة بمحاضري عينة البحث على نظام إدارة التعلم Moodle، على التركيز على المهارات التقنية الأساسية، وإدارة وبناء المحتوى، وتصميم مصادر وأنشطة التعلم لمحتوى المقرر، وأدوات التواصل والتفاعل مع الطلبة، التقييم والاختبارات، والمتابعة والتحليل، والإدارة والأمان، التي يمكن للمقيم تقييمها من خلال بطاقة التقييم، بعد مشاهدة صفحات محاضري عينة البحث عبر نظام Moodle تم تصميمها ونشرها على نظام إدارة التعلم Moodle.

ج. **صدق بطاقة التقييم جودة صفحات المقرر على نظام إدارة التعلم Moodle وثباتها:** تم التأكد من صدق بطاقة التقييم على مرحلتين:

د. **مرحلة بناء البطاقة التقييم:** تم صياغة عبارات بطاقة تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام Moodle، التي تضمنتها مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، واتباع الخطوات كما هي في بيئة التدريب الرقمي الوجاهي في عبارات واضحة، وكل عبارة تقوم بوصف إنتاج عنصر واحد ولا تحتمل أي تفسير، وقد صممت بطريقة تتيح للمقيم وضع علامة أمام العبارة التي تصف توفر عملية الإنتاج في حال حدوثه (1 = متوفرة بدرجة قليلة جداً، 2 = متوفرة بدرجة قليلة، 3 = متوفرة بدرجة متوسطة، 4 = متوفرة بدرجة كبيرة ، 5 = موفرة بدرجة كبيرة جداً)؛ وذلك في ضوء الأهداف المحددة للتدريب (الرقمي/الوجاهي).

ه. **مرحلة صدق المحكمين:** تم عرض بطاقة التقييم على مجموعة من المختصين في التكنولوجيا والتعلم النشط، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة الفقرات، ومدى انتماء العبارات إلى بطاقة تقييم المنتج، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض العبارات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات بطاقة تقييم تصميم صفحات المقرر على نظام إدارة التعلم Moodle هي (42) فقرة، وجدول (2) يوضح مواصفات بطاقة تقييم

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

تصميم صفحات المقرر لمحاضري عينة البحث على نظام Moodle.

- **ثبات بطاقة تقييم جودة المنتج عبر الأفراد:** ويقصد بها مدى الاتفاق بين نتائج التطبيق التي توصل إليها الباحث وبين نتائج التطبيق التي توصل إليها المتخصصين، وقد اختار الباحثان اثنين من المحاضرين الذين لهم خبرة، وطلب منهما القيام بعملية التقييم بشكل مستقل، حيث وصلت نسبة الاتفاق (79.8%) حسب معادلة كوبرCooper مما يشير إلى ارتفاع بطاقة ثبات بطاقة التقييم.

جدول (2) جدول مواصفات بطاقة تقييم جودة منتج تصميم صفحات المقرر على نظام إدارة التعلم Moodle

م	مجالات الأداء	المهارات	المجموع	النسبة المئوية
.1	التقنية الأساسية	4-1	4	% 9.5
.2	إدارة وبناء المحتوى التعليمي	13-5	9	% 21.4
.3	تصميم مصادر وأنشطة التعلم لمحتوى المقرر	22-14	9	% 21.4
.4	أدوات التواصل والتفاعل مع الطلبة	28-23	6	% 14.3
.5	التقييم والاختبارات	35-29	7	% 16.7
.6	المتابعة والتحليل	38-36	3	% 7.1
.7	الإدارة والأمان	42-39	4	% 9.5
	المجموع		42	%100

- **الصورة النهائية لبطاقة تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام Moodle:** بناءً على ما سبق من الخطوات السابقة لإعداد بطاقة تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام Moodle، تم التوصل إلى الصورة النهائية، حيث بلغ عدد فقرات البطاقة إلى (42) فقرة، ملحق (2).

سابعاً- الأسلوب الإحصائي: للإجابة عن أسئلة البحث، وللتحقق من صحة فروضه؛ تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية الآتية: اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (بعديX بعدي)، واختبار "ت" لمجموعتين معتمدتين (قبليX بعدي)، معامل ألفا كرونباخ، ومربع معامل إيتا "**η2**".

ثامناً- التطبيق القبلي لأدوات البحث: تم تطبيق بطاقة تقييم مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** وبطاقة تقييم منتج لصفحات عينة البحث على نظام إدارة التعلم **Moodle** على كل متدرب في المجموعتين للتأكد من تكافؤهما، كما يتضح في جدول (3).

جدول (3) نتائج اختبار "ت" بين متوسطي درجات المجموعتين قبلياً لبطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle

التدريب	العدد	م	ع	د.ح	ت	الدلالة
الرقمي	25	90.73	6.75	48	0.325	غير دال
الوجاهي		91.5	9.70			

يتضح من جدول (3) أن قيمة "ت" بلغت (0.325) عند درجات حرية (48)، وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبذلك يتضح أن المجموعتين متكافئتان في أداء مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle**؛ لأن الفرق بين متوسطي درجاتها غير دال.

نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

أولاً- الإجابة عن السؤال الأول للبحث الذي ينص على: ما مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** التي ينبغي توافرها لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟ قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة مثل: دراسة السدحان (2020)، والأدب التربوي، حيث تم التوصل إلى قائمة بأهم المهارات الواجب إتقانها لدى محاضري جامعة الأقصى، ولقد خلصت إلى القائمة النهائية التي تكونت من (90) مهارةٌ موزعة على (10) مجالات، ملحق (1).

ثانياً- الإجابة عن السؤال الثاني للبحث الذي ينص على: ما فاعلية التدريب الرقمي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟ قام الباحث بتطبيق اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

للمجموعة التجريبية الأولى (التدريب الرقمي)، في القياس القبلي والبعدي، التي تتضح في جداول (4):

جدول (4) نتائج اختبار "ت" لفحص الفرق بين متوسطي درجات مهارات نظام إدارة التعلم Moodle القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية الأولى (التدريب الرقمي)

التطبيق	العدد	م	ع	د.ح	ت	الدلالة
القبلي	25	90.73	6.75	24	60.71	0.01
البعدي		395.32	23.41			

يتضح من جدول (4) أن قيمة (ت) المحسوبة عند درجات حرية (24) أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى وجود فرق لصالح التطبيق البعدي في مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** للمجموعة التجريبية الأولى، التي تدربت من خلال التدريب الرقمي.

ولتحديد حجم تأثير التدريب الرقمي، على مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle**، وللتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على: **تزيد فعالية التدريب الرقمي في متوسط درجات مهارات نظام إدارة التعلم** Moodle، **عن 0.8 وفق معامل ايتا**، قام الباحث بحساب قيمة "ت" و " **2 η**" وحجم التأثير للمجموعة التجريبية الأولى (التدريب الرقمي)، وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): قيمة "ت" و " 2 η" وحجم التأثير للمجموعة التجريبية الأولى (التدريب الرقمي)

الأداة	T	t^2	د.ح	η^2	(d)	حجم التأثير
بطاقة التقييم	60.71	3685.7	24	0.99	24.78	كبير جدا

* إذا كانت قيمة "**d**" (0.2) فإن حجم التأثير يكون صغيراً، وإذا كانت (0.5) فإنه يكون متوسطاً، وإذا كانت (0.8) فيكون كبيراً.

يتضح من جدول (5): أن قيمة مربع ايتا " η^2" لبطاقة التقييم (0.99) في حين بلغت قيمة "**d**" التي تعبر عن حجم التأثير (24.78)، وهو أكبر من (0.8)؛ مما يدلل على أن حجم التأثير كبير لبطاقة التقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle**، ومن خلال قيمة "d" التي حصل عليها الباحث تبين أن حجم التأثير للتدريب الرقمي تزيد عن (0.8) في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات: دراسة عيد وشمة وسوريال (2024)، ودراسة السعيدي والمطري (2021)، ودراسة الطاهر و الزهراني (2020)، ودراسة بلفقيه (2006)، ودراسة (Regino, 2009)، ودراسة السعادات (2009).

ثالثاً- الإجابة عن السؤال الثالث للبحث الذي ينص على: ما فاعلية التدريب الوجاهي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟ قام الباحث بتطبيق اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين للمجموعة التجريبية الثانية (التدريب الوجاهي)، في القياس القبلي والبعدي، التي تتضح في جدول (6):

جدول (6) نتائج اختبار "ت" لفحص الفرق بين متوسطي درجات مهارات نظام إدارة التعلم Moodle القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية الثانية (التدريب الوجاهي)

التطبيق	العدد	م	ع	د. ح	ت	الدلالة
القبلي	25	91.5	9.70	24	48.56	0.01
البعدي		373.72	26.20			

يتضح من جدول (6) أن قيمة (ت) المحسوبة عند درجات حرية (24) أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى وجود فرق لصالح التطبيق البعدي في بطاقة تقييم مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** للمجموعة التجريبية الثانية التي تدربت من خلال التدريب الوجاهي. **ولتحديد حجم تأثير التدريب الوجاهي:** على مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle**، وللتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على: تزيد فعالية التدريب الوجاهي في متوسط درجات مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة؟، عن 0.8 وفق معامل ايتا.

. قام الباحث بحساب حجم التأثير من خلال مربع إيتا "η^2"، كما يتضح في جدول (7).

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

جدول (7) قيمة "ت" و " η^2" وحجم التأثير للمجموعة التجريبية الثانية (التدريب الوجاهي)

الأداة	T	t^2	د.ح	η^2	(d)	حجم التأثير
بطاقة التقييم	48.56	2358.1	24	0.99	19.82	كبير جدا

يتضح من جدول (7): أن قيمة مربع ايتا " η^2" لبطاقة التقييم (0.99) في حين بلغت قيمة "d" التي تعبر عن حجم التأثير (19.82)، وهو أكبر من (0.8) مما يدلل على أن حجم التأثير كبير لبطاقة التقييم، ومن خلال قيمة "d" التي حصل عليها الباحث تبين أن حجم التأثير للتدريب الوجاهي تزيد عن (0.8) في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات: دراسة (Zhao & Wang, 2022)؛ ودراسة (Papadakis & Kalogiannakis, 2017).

رابعاً- الإجابة عن السؤال الرابع للبحث الذي ينص على: هل يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات محاضري جامعة الأقصى في مهارات نظام إدارة التعلم Moodle في التطبيق البعدي يعزى لمتغير نوع التدريب (الرقمي/ الوجاهي)؟، **تم التحقق من صحة الفرض الثالث**، من البحث الذي يشير إلى " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي تعزى نوع التدريب (الرقمي/ الوجاهي).، قام الباحث بحساب قيمة "ت" لعينتين مستقلتين كما يتضح في جدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار "ت" للكشف عن الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبيتين في التطبيق البعدي لبطاقة تقييم مهارات نظام إدارة التعلم Moodle

نمط التدريب	العدد	م	ع	د.ح	ت	الدلالة
الرقمي	25	395.32	23.41	48	3.07	0.03
الوجاهي	25	373.72	26.20			

يتضح من الجدول (8) أن قيمة "ت" بلغت (3.07) عند درجات حرية (48) وهي داله عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا ينفي صحة الفرض الثالث، ويؤكد وجود فرق في متوسطي درجات مهارات نظام إدارة التعلم **Moodle** بين التدريب (الرقمي/الوجاهي)، ولصالح التدريب الرقمي، ويعزو الباحث تفوق المجموعة التجريبية الأولى التدريب الرقمي على المجموعة التجريبية الثانية التدريب الوجاهي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، إلى مرونة الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت، وإمكانية إعادة المشاهدة والتكرار، إضافة إلى أن التدريب الرقمي يتيح التغذية الراجعة الفورية، مما يُسهل من تصحيح الأخطاء بشكل مباشر ويُسهم في ترسيخ المهارات العملية. وقد لاحظت أن المحاضرين أظهروا تفاعلاً أكبر أثناء التدريب الرقمي، نظراً لإمكانية اختيار توقيت الحضور الذي يناسب ظروفه الذاتية، خصوصاً في ظل التحديات الخاصة لدينا بغزة كالحروب المتكررة، التي تُصعب من الالتزام بالحضور الوجاهي. كما أن سهولة التواصل، وانخفاض الأعباء المرتبطة بالتنقل والحضور الوجاهي، كان لها دور في تعزيز الدافعية لدى المحاضرين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن توفر المحتوى الرقمي بشكل مسجّل ومتاح دائماً سمح للمحاضرين مراجعة المادة التدريبية متى ما دعت الحاجة، وهو ما لا يتوفر في التدريب الوجاهي التقليدي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دراسة Shaker, Abdelfattah, (Hassan & Mamari, 2024)، ودراسة (Liu et al., 2022).

خامساً- الإجابة عن السؤال الرابع للبحث الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في بطاقة تقييم منتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي للتدريب (الرقمي/ الوجاهي) ومستوى التمكن الافتراضي (85 %)؟، وللإجابة على هذا السؤال **تم التحقق من صحة الفرض الرابع**: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في بطاقة تقييم منتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى في غزة، في التطبيق البعدي للتدريب (الرقمي/ الوجاهي) ومستوى التمكن الافتراضي (85 %)؟، عن طريق القيام بتفريغ لبطاقة تقييم المنتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لعينة البحث، ومن ثم المعالجة الإحصائية لحساب المتوسطات الحسابية في القياس البعدي مع المتوسط التمكن

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

المعياري المحدد (85 %).

جدول (9): نتائج اختبار (ت) لمقارنة درجات بطاقة تقييم منتج صفحات نظام إدارة التعلم Moodle لعينة البحث في التطبيق البعدي للتدريب (الرقمي/الوجاهي) مع المتوسط المعياري (179 درجة) ما يعادل نسبة (85 %)

التطبيق	العدد	م	ع	ت	د.ح	الدلالة
المعياري	25	179	12.47	43.22	24	0.00
التدريب الرقمي		192.88				
التدريب الوجاهي		180.84	10.10	47.41		

واتضح من جدول (9) أن قيمة (ت) عند درجات حرية (24) دالة إحصائياً، حيث أن مستوى الدلالة (0.000 < 0.05) أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المعياري (179) ومتوسطات درجات عينة البحث التدريب(الرقمي/الوجاهي) في بطاقة تقييم منتج صفحات محاضري جامعة الأقصى بنظام إدارة التعلم Moodle والمكتسبة من خلال التدريب (الرقمي/الوجاهي)، ولصالح القياس البعدي، حيث أن المتوسط الحسابي للقياس البعدي للتدريب الرقمي يساوي (192.88)، والمتوسط الحسابي للتدريب الوجاهي (180.84)، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الرابع للبحث " توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (∞≥0.05) بين درجات أفراد العينة في بطاقة تقييم منتج صفحات محاضري جامعة الأقصى بنظام إدارة التعلم Moodle بعد تطبيق التدريب الرقمي ومستوى التمكن الافتراضي (85 %)"، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات: دراسة عيد وشمة وسوريال (2024)، ودراسة السعيدي والمطري (2021)، ودراسة الطاهر و الزهراني (2020).

إجابة السؤال الخامس: "ما مدى كفاءة التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة؟، وللإجابة على هذا السؤال تم التحقق من الفرض الخامس " تزيد كفاءة التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة وفق معدل الكسب، لماك جوجيان Mac,Jojian وتم ذلك عن طريق:

جدول (10): درجة الكفاءة في استخدام التدريب (الرقمي/الوجاهي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle

التدريب	الأداة	عدد الحاصلين على 85%	نسبة الحاصلين على 85%	الكفاءة 85% / %
الرقمي	بطاقة قياس أداء نظام إدارة التعلم **Moodle**	**25**/22	**%** 88	**%**85 / %88
	بطاقة تقييم المنتج (صفحات المحاضرين عبر Moodle)	25/23	**%**92	**%85** / %92
	كافة الأدوات	**50**/45	**%**90	**%85** / %90
الوجاهي	بطاقة قياس أداء نظام إدارة التعلم Moodle	**25**/18	**%**72	**%85** / %72
	بطاقة تقييم المنتج (صفحات المحاضرين عبر Moodle)	25/19	**%**76	**%85** / %76
	كافة الأدوات	**50**/37	**%**75	**%85**/ %75

بناء على ما تم عرضه في جدول (10)، يتضح ما يلي:

1- استطاعت التدريب الرقمي؛ إحداث فعالية كبيرة بنسبة عالية جداً في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، حيث أظهر التطبيق البعدي تحسن مستوى الإلمام بمهارات نظام إدارة التعلم Moodle بكفاءة كبيرة؛ ويعود ذلك لما امتازت به التدريب الرقمي من التفاعلية والبساطة، والوضوح، والتتابع، والتسلسل في تنمية المهارات ذات الصلة، ودقة إجراءات التعامل مع المحتوى التعليمي وسلاسته وإمكانية العودة للمحتوى التدريب وقتما أراد المحاضر ذلك.

2- استطاعت التدريب الرقمي؛ إحداث كفاءة بالنسبة لبطاقة تقييم المنتج لصفحات عينة البحث، حيث أظهر التطبيق البعدي إتقان مهارات نظام إدارة التعلم Moodle بكفاءة كبيرة جداً؛ ويعود ذلك لما امتازت به التدريب الرقمي من التفاعلية والبساطة، والوضوح، والتتابع، والتسلسل في تنمية المهارات ذات الصلة، ودقة إجراءات التعامل مع المحتوى التدريبي الرقمي وسلاسته.

وبناء على ما سبق، تم قبول الفرض الخامس تزيد كفاءة التدريب (الرقمي) في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى بغزة وفق معدل الكسب، عن 90%/85%."، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات: دراسة السدحان (2021).

الخاتمة

النتائج:

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- أظهرت نتائج البحث وجود فروقاً دالة لصالح التطبيق البعدي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، لدى المجموعة التي تلقت التدريب الرقمي. ويعزى ذلك إلى يتيحه هذا النمط من مزايا تعليمية، أبرزها: التغذية الراجعة الفورية، والمرونة في التوقيت، وسهولة إعادة مشاهدة المحتوى، وتقليل الأعباء المرتبطة بالتنقل، وهو ما أسهم في تعزيز دافعية المحاضرين، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي نعاني منها في غزة، وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة مثل: دراسة عيد وشمة وسوريال (2024)، ودراسة السعيدي والمطري (2021)، ودراسة الطاهر و الزهراني (2020)، ودراسة بلفقيه (2006)، ودراسة (Regino, 2009)، ودراسة السعادات (2009).
- أظهرت نتائج المجموعة التي تدربت بنمط التدريب الوجاهي فروقاً دالة أيضاً في بطاقة التقييم وذلك لصالح التطبيق البعدي، مما يشير إلى فاعلية التدريب الوجاهي في تحسين مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى المحاضرين. وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة مثل: دراسة (Zhao & Wang, 2022)؛ ودراسة (Papadakis & Kalogiannakis, 2017).
- أظهرت نتائج البحث تفوّق المجموعة التي تلقت التدريب الرقمي على المجموعة التي تلقت التدريب الوجاهي في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle، كما برز هذا التفوق في نتائج بطاقة تقييم منتج صفحات النظام. ويُعزى هذا التميز إلى ما يوفر التدريب الرقمي من مرونة في الوصول إلى المحتوى في أي وقت، مع إمكانية إعادة المشاهدة، الأمر الذي يُعزز من ترسيخ المهارات العملية. وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة مثل: دراسة (Shaker, Abdelfattah, Hassan & Mamari, 2024)، ودراسة (Liu et al., 2022).
- أظهرت نتائج البحث أن التدريب الرقمي كان ذا فاعلية عالية في تنمية مهارات نظام إدارة التعلم Moodle لدى محاضري جامعة الأقصى، حيث انعكس ذلك بوضوح في نتائج التطبيق البعدي لكل من بطاقة المهارات وبطاقة تقييم المنتج. وقدم تميز التدريب الرقمي بتقديم محتوى تفاعلي واضح ومنظم، وسلاسة في العرض، مع إمكانية العودة للمادة التدريبية عند الحاجة، مما أسهم في تعزيز اكتساب نظام إدارة التعلم Moodle بدرجة كبيرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة السدحان (2021)، والتي أكدت بدورها على فاعلية بيئات التدريب الرقمي في رفع كفاءة الأداء المهاري للمتدربين.

توصيات البحث:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها؛ فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. تصميم وتفعيل أنماط مختلفة من التدريب الرقمي ليناسب خصائص المحاضرين.
2. الاهتمام بتوظيف وتفعيل التدريب الرقمي، كإحدى أدوات تقديم مستويات مختلفة من المساعدات والتوجيه لتنمية بعض المهارات في دوارات تدريبية أخرى في ضوء معايير تربوية سليمة.
3. تدريب المحاضرين بجامعة الأقصى على كيفية التدريب عن بعدُ.
4. توفير البيئة التكنولوجية المناسبة لاستخدام نظام إدارة التعلم Moodle، مع تفكير الكوادر التقنية والفنية للمساعدة في حل المشكلات التي قد تحدث للنظام.
5. إعداد أدله لمهارات استخدام نظام إدارة التعلم Moodle، وتوزيعها على المحاضرين وطلبة الجامعة.

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث، وتوصياته يقترح الباحث إجراء الدراسات والبحوث الآتية:

- دراسة فاعلية بعض أنواع التدريب (الرقمي/الوجاهي/المدمج) لتنمية مهارات تصميم الانفوجرافيك لدى محاضري الجامعة.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

- دراسة للتعرف على مدى رضا محاضري جامعة الأقصى عن استخدام التدريب الرقمي والمدمج في تنمية مهارات التعليم الالكتروني في الازمات.
- التعرف على فاعلية تصميم بيئات تدريبية الكترونية باستخدام الفيديو التفاعلي في تنمية الوعي الرقمي بالتكنولوجيا.
- اتجاه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو نظام إدارة التعلم .Moodle
- المعوقات والمشكلات التي تواجه محاضري الجامعات الفلسطينية في استخدام نظام إدارة التعلم .Moolde

المراجع والمصادر

1. Abu Shaqra, E. M. (2020). E-training in the shadow of the Corona pandemic: Between necessity and application. *New Education*. November 7, 2020. Retrieved July 12, 2023, from https://www.new-educ.com/author/enas-mohamed
2. Ismail, A. Z. (2009). *E-learning: From professionalism to application and quality*. Cairo, Egypt: Alam Al-Kutub.
3. Itmeizi, J. A. (2009). *A teacher's guide to using the open-source learning management system Moodle*.
4. Itmeizi, J. H. (2007). E-training: A future vision for training in Palestine. Paper presented at the Educational Conference of the Palestinian Ministry of Education and Higher Education: "Quality of Education in Palestine: Reality and Aspirations," Ramallah, December 16–17. Retrieved March 23, 2020, from http://www.researchgate.net/publication/
5. Badir, M. F., Ali, N. M., & Al-Ghoul, S. S. (2022). Effectiveness of a training program based on the Moodle e-learning management system in developing technological competencies of student teachers at the Faculty of Home Economics. *Journal of Research in Specific Education Fields*, Minia University – Faculty of Specific Education, (40), 1011–1076. Retrieved from http://search.mandumah.com/Record/1200504
6. Belfaqih, M. M. A. (2006). Distance training as an approach to qualify and develop human resources: A field study on the female staff at King Abdul Aziz University in Jeddah (Unpublished master's thesis). Faculty of Economics and Administration, King Abdul Aziz University, Jeddah.
7. Al-Jarbawi, A. M. A. (2010). Obstacles to using e-learning systems in higher education. *Reading and Knowledge Journal*, Ain Shams University – Faculty of Education – Egyptian Reading and Knowledge Association, 102, 18–33.
8. Harb, S. A. (2020). Al-Aqsa University's experience with e-learning during the Corona pandemic (practical presentation). International Virtual Scientific Forum: The Impact of COVID-19 on Family and Education (Visions and Solutions), August 7–8, 2020. *International Scientific Conferences Journal*, Arab Democratic Center, Germany – Berlin, in cooperation with Aydın University – Istanbul, Turkey, Registration No. VR-3383-6451.B, 30–39.
9. Hasan, Sh. M. (2009). E-training and human resource development. *E-learning*

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

Journal, 4, 10–11.

10. Al-Dahshan, J. A. (2020). The future of education after the Corona pandemic: Prospective scenarios. *International Journal of Educational Sciences Research*, 3(4). Retrieved August 25, 2020, from http://iafh.net/index.php/IJRES/articl/view/225
11. Al-Deeb, I., & Al-Hayyali, W. (2015). *Training in educational institutions: Strategies for modernization and activation* (1st ed.). Amman, Jordan: Academic Book Center.
12. Zain Al-Din, M. (2011). New roles for teachers with e-learning. *Al-Maʿrifa Journal*, Ministry of Education, Saudi Arabia, 187, 118–128.
13. Al-Zain, H. B. A. H. (2018). Effectiveness of a training program to develop skills in employing cloud computing applications among faculty members. *Educational Journal*, Kuwait University – Scientific Publishing Council, 33(129), 107–146.
14. Al-Sadhhan, A. A. A. (2021). Effectiveness of a remote training program in developing skills in using Moodle LMS among faculty members at Shaqra University. *Umm Al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 13(2).
15. Al-Saʿadat, K. I. (2009). The feasibility of training using distance learning technologies: A field study. Paper presented at the 5th Saudi Technical Conference, Riyadh, January 11–14.
16. Al-Saʿīdī, H. B. M. B. S., & Al-Mutri, ʿA. B. S. B. S. (2021). Effectiveness of e-training in developing distance teaching skills among teachers and digital learning skills among students of the second cycle of basic education schools in Oman. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, University of Bahrain – Scientific Publishing Center, 22(4), 39–74. Retrieved from http://search.mandumah.com/Record/1316644
17. Al-Shammari, M. ʿA. ʿA., Nubi, A., & ʿAbd Al-ʿAziz, Ḥ. A. (2013). Effectiveness of individual and cooperative e-training on skills to deal with technological innovations and critical thinking among science teachers in Dammam, Saudi Arabia. Paper presented at the 3rd International Conference on E-learning and Distance Education, Riyadh.
18. Subihi, H. ʿA. I., ʿAwad, A. M. ʿA., & Al-Mursi, M. ʿA. M. (2014). Developing a learning environment based on electronic interaction using social networks and its impact on developing Moodle usage skills among students of the Faculty of Education. *Educational Technology: Egyptian Society for Educational Technology*, 24, 293–319.
19. Sawafṭa, W. ʿA. K. M. (2016). Effectiveness of blended learning based on Blackboard LMS in developing attitudes toward physics among health colleges students at King Saud University. *Educational Journal*, Kuwait University – Scientific Publishing Council, 30(119), 295–345.

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

20. Al-Sirfi, M. (2009). *Administrative training: Identifying training needs and designing training programs*. Amman, Jordan: Dar Al-Manahij for Publishing and Distribution
21. Al-Taher, H. M. T., & Al-Zahrani, A. B. ʿA. (2020). The effect of interactive e-training on developing leadership skills among students at Hail University. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, (60). https://doi.org/10.33193/JALHSS.60.2020.315
22. Al-ʿAsili, R. Z. K. (2012). The reality and challenges of e-learning: The experience of Al-Quds Open University in the Hebron educational area. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, University of Bahrain – Scientific Publishing Center, 13(1), 349–380.
23. Al-ʿAttar, N. H. (2015). Obstacles to implementing in-service e-training in UNRWA schools in Gaza governorates and ways to overcome them (Unpublished master's thesis). Islamic University, Gaza.
24. Ali, A. F. (2009). The effect of employing e-training via the Internet on developing some skills of electronic test design among faculty members at South Valley University. Paper presented at the 7th Conference: Education at the Beginning of the Third Millennium: Quality – Accessibility – Lifelong Learning, Cairo, Institute of Educational Studies, Cairo University, July 15–16.
25. Eid, A. M. R. A. Q., Shamma, M. A. R., & Suryal, Z. A. M. (2024). Effectiveness of briefs in developing skills for managing e-learning platforms among preparatory school teachers in Al-Mahalla. *Journal of Faculty of Education, Damietta University*, 39(90), 4.
26. Faris, N. M., & Ismail, A. R. M. (2017). *E-learning: Innovations in theory and strategy*. Cairo, Egypt: Alam Al-Kutub.
27. Fathallah, M. A. S. (2014). *Educational technology and communication in designing educational situations*. Riyadh, Saudi Arabia: Dar Al-Sumai'i.
28. Mousa, O. (2007). The reality of training from the perspective of trainees: A case study of Palestine Bank (P.A.) in Gaza Strip (Unpublished master's thesis). Faculty of Commerce, Islamic University, Gaza.
29. United Nations. (2020). Policy brief: Education during and after COVID-19. Retrieved August 28, 2020, from http://bitly.ws/aeqp
30. Wafiq, A. R. (2007). *Distance training using computer and Internet* (3rd ed.). Cairo, Egypt: Center for Professional Management Expertise – BIMAC.
31. Wahba, E. (2011). Philosophy of e-training and its requirements as an approach for sustainable professional development for secondary education teachers (Analytical field study). *Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, 27(1), 247–307
32. Al-Fraihat, D., Joy, M., Masa'deh, R.,& Sinclair, J. (2020). Evaluating E-learning systems success: An empirical study,Computers in Human Behavior, 102, 67-86,

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

33. Hannay, M. & Newvine, T. (2006) Perception of Distance Learning: A Comparison of Online and Traditional Learning. Journal of Online Learning and Teaching. (ISSN 1558-9528).https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.004.
34. Kirkwood, A., & Price, L. (2013). Technology-enhanced learning and teaching in higher education: what is 'enhanced' and how do we know? A critical literature review. Learning, Media and Technology, 39(1), 6–36. https://doi.org/10.1080/17439884.2013.770404
35. Kirkwood, A., & Price, L. (2013). Technology-enhanced learning and teaching in higher education: what is 'enhanced' and how do we know? A critical literature review. Learning, Media and Technology, 39(1), 6–36. https://doi.org/10.1080/17439884.2013.770404
36. Liu, Q., Peng, W., Zhang, F., Hu, R., Li, Y., & Yan, W. (2022). The effectiveness of blended learning in health professions: Systematic review and meta-analysis. Journal of Medical Internet Research, 24(5), e28932. https://doi.org/10.2196/28932
37. Papadakis, S., & Kalogiannakis, M. (2017). Face-to-face or blended learning? A case study: Teacher training in the pedagogical use of ICT. International Journal of Teaching and Case Studies, 8(2), 145-162. https://doi.org/10.1504/IJTCS.2017.084043
38. Regino, R (2009) . Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California (Doctoral dissertation Capella University) .
39. Sanger, M. and GreenBowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electorn flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education.22(5), 521-537.
40. Shaker, H., Abdelfattah, F., Hassan, M. S., & Mamari, K. A. A. L. (2024). The role of blended learning in developing the teaching skills of teachers in the Sultanate of Oman. In Proceedings of Educational Technology in Higher Education. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-71526-6_92
41. Simon S., & Campbell, S. (2012). Teacher Learning and professional development in science education. In Fraser, Barry J., Tobin, Kenneth G., & McRobbie, Campbell J.(Eds) Second international handbook of science education: Springer international handbooks of education London New York: Springer, 24, 295-306.
42. UNESCO (2002). Building Knowledge Societies, 164EX/INF.6, 25 April, Paris: UNESCO.
43. Zhao, Y., & Wang, Y. (2022). Meta-analyses of differences in blended and traditional learning outcomes and students' attitudes. Frontiers in Psychology, 13, 926947. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.926947

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

ملحق (1)
بطاقة تقييم أداء مهارات نظام إدارة التعلم Moodle

م.	المهارة	مستوى اتقان المهارة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: المهارات التقنية الأساسية لنظام إدارة التعلم Moodle						
1.	يسجل المحاضر الدخول إلى نظام إدارة التعلم.Moodle					
2.	يقوم المحاضر بتحديث معلوماته الشخصية على نظام إدارة التعلم Moodle (الصورة، البريد الإلكتروني، إلخ).					
3.	يتنقل المحاضر بسهولة بين المقررات الدراسية المدرجة في نظام إدارة التعلم Moodle					
4.	يسجل تسجيل خروج من نظام إدارة التعلم Moodle					
المجال الثاني: مهارات تصفح الشاشة الرئيسية في نظام إدارة التعلم Moodle						
5.	يتعرف إلى مكونات شاشة الرئيسية لنظام إدارة التعلم Moodle					
6.	يتصفح محتوى الصفحة الرئيسية في نظام إدارة التعلم Moodle.					
7.	يتصفح الملفات الخاصة في الصفحة الرئيسية بنظام إدارة التعلم Moodle.					
8.	يتصفح المقررات الدراسية في الصفحة الرئيسية في نظام إدارة التعلم Moodle					
9.	يضبط إعدادات التهديف لتصنيف الدرجات ووزن كل تصنيف مثل (نصفي، أعمال، نهائي).					
10.	توزيع المهام والأنشطة التي لها درجة على تصنيفات الدرجة.					
11.	تغيير دور من المعلم إلى الطالب لكي يتصفح المحتوى الانشطة المعروضة للطالب ومتابعتها.					
المجال الثالث: مهارات إدارة وبناء المحتوى التعليمي لمقرر بنظام إدارة التعلم Moodle						
12.	يختار المحاضر مقرر دراسي جديد بنظام إدارة التعلم Moodle					
13.	يضبط المحاضر إعدادات المقرر الأساسية (صورة، وصف عام، الدرجات، تواريخ بداية ونهاية المقرر، اللغة.. إلخ)					
14.	تصفح المشتركين وتصنيفاتهم في المقرر.					
15.	تغيير إعدادات عرض المشتركين في المقرر.					
16.	تصفح المجموعات الخاصة بالمشتركين في المقرر					
17.	تصفح القسم العام للمقرر ومحتوياته بنظام إدارة التعلم Moodle					
18.	يفعل تشغيل التحرير للمقرر المختار بنظام إدارة التعلم Moodle					
19.	يضيف خطة المقرر ضمن الجزء العام للمساق					
20.	يضيف الكتاب المقرر للمقرر ضمن الجزء العام للمساق					
21.	يدرج صفحة تحتوي على تعليمات دراسة محتوى المقرر.					
22.	يدرج رابط لقاءات المناقشة المباشرة الأسبوعي للمساق ضمن الجزء العام للمقرر.					
23.	يضيف عدد الموضوعات على المساق المراد تضمينها ضمن المقرر الالكتروني					
24.	يغير عنوان الموضوع لمحتوى المقرر المختار بنظام إدارة التعلم Moodle					
25.	التعديل على خصائص الموضوعات لتتلائم مع مخرجات تعلم المقرر.					
26.	اضافة وصف للموضوع يتضمن مخرجات تعلم الموضوع					
27.	يرفع المحاضر المواد التعليمية على شكل ملفات (PDF، PowerPoint، فيديو، صوت).					
28.	يضيف محتوى ضمني من خلال تسجيل الصوت او الفيديو من ادوات النظام.					
29.	يُنظم المحتوى التعليمي ضمن موضوعات أو فصول منظمة داخل المقرر.					
30.	يستخدم المحاضر خاصية "الإظهار/الإخفاء" للمحتوى حسب الحاجة.					
المجال الرابع: مهارات تصميم وإضافة مصادر التعلم وأنشطة لمحتوى مساق في نظام إدارة التعلم Moodle						
31.	يستعرض شاشة مصادر التعلم والأنشطة بنظام إدارة التعلم Moodle					
32.	يحدد مصدر التعلم الخاصة بالمساق الدراسي (رابط إلكتروني، صفحة، كتاب، مجلد ملصق، ملف)					
33.	يدرج مصدر التعلم المناسب للموضوعات ضمن مكونات صفحة المقرر					
34.	يعدل على خصائص مصدر التعلم من حيث تتبع خطوات ادراج أو اضافة ملف إلى التواريخ أو عدد المحاولات.					
35.	يدرج مصدر تعلم (رابط إلكتروني، صفحة، كتاب، مجلد ملصق، ملف) ويضبط اعداداته.					
36.	يضيف ملفات مختلفة ضمن مصدر التعلم المدرج.					
37.	يتحكم في طريقة عرض مصدر التعلم المدرج ضمن مكونات الموضوعات.					

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

.38	يحدد نشاط التعلم الخاص بالمقرر الدراسي (اختبار، Assignment ، محادثة، منتدى...إلخ)					
.39	يدرج نشاط التعلم المناسب للموضوعات ضمن مكونات صفحة المقرر					
.40	يعدل على خصائص نشاط التعلم المدرج من حيث تتبع خطوات ادراج أو اضافة ملف إلى بيئة النشاط.					
.41	يعبئ كافة خصائص النشاط المدرج ويعدل على التواريخ الخاصة بنشره.					
.42	يضبط خصائص النشاط المدرج واتاحة فرصة للطلبة رفع ملف أو كتابة نص مع التحكم في خصائص النص المدرج.					
.43	يتحكم في عدد الملفات المرفقة في النشاط المدرج وحجم الملف وعدد مرات المحاولات.					
.44	يضيف وزن درجة للنشاط المدرج وتغيير تصنيفها مثل (أعمال، نصفي، نهائي)					
.45	يمدد للطالب المتعثر في تسليم حل النشاط (اختبار، Assignment).					
.46	يُنظّم المحاضر الطلبة في مجموعات ويكلفهم بمهام جماعية عبر Moodle.					
المجال الخامس: مهارات خاصة بإدارة أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل بين المحاضر والطلبة						
.47	يستخدم المحاضر أدوات التواصل المتاحة في Moodle مثل: الرسائل، المنتديات، المحادثة، البريد الإلكتروني.					
.48	تحديد المشتركين والتواصل معهم من خلال رسائل القصيرة الخاصة بنظام Moodle					
.49	يدرج أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل المتزامن من خلال غرفة محادثة					
.50	يدرج أدوات الاتصال والتواصل غير المتزامن من خلال المنتدى					
.51	يضبط إعدادات أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل في المقرر					
.52	يرسل المحاضر الإعلانات العامة للطلبة من خلال نظام Moodle					
.53	يتواصل المحاضرة مع الطلبة بشكل جماعي من خلال ارسال الرسائل داخل نظام Moodle					
.54	يتواصل المحاضر مع الطلبة بشكل فردي عبر أرسال بريد إلكتروني من داخل نظام إدارة التعلم Moodle					
.55	يستقبل المحاضر رسائل الاستفسارات من الطلبة في نظام .Moodle					
.56	يتجاوب المحاضر مع استفسارات الطلبة داخل نظام Moodle بانتظام.					
المجال السادس: التقييم والاختبارات						
.57	ينشئ المحاضر اختبار إلكتروني على صفحة المقرر باستخدام أدوات Moodle					
.58	يضبط المحاضر إعدادات الاختبارات بشكل صحيح (عنوان الاختبار، تعليماته الوقت، المحاولات، التقييم التلقائي).					
.59	يحرر المحاضر الاختبار الإلكتروني لإضافة أسئلة متنوعة داخل الاختبار.					
.60	يصمّم المحاضر أسئلة متنوعة (اختيار من متعدد، مقالية، صح/خطأ، المطابقة، سحب وافلات....).					
.61	يدرج المحاضر أسئلة متنوعة بشكل مباشر داخل الاختبار.					
.62	يدرج المحاضر أسئلة متنوعة من بنك الأسئلة داخل الاختبار.					
.63	يدرج المحاضر أسئلة متنوعة عشوائية من الفئات المتوفرة داخل بنك الأسئلة.					
.64	يستخدم المحاضر بنك الأسئلة بشكل فعّال.					
.65	يُدخِل المحاضر درجات الطلبة ويُصدرها من خلال النظام.					
المجال السابع: مهارات خاصة بإدارة بنك الأسئلة في الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle						
.66	ينشئ فئة عامة تحت اسم المقرر خاصة للاختبار.					
.67	ينشي فئة فرعية تحت اسم الفئة العامة للمقرر الخاصة بالاختبار.					
.68	يتحكم في الفئات التي تم إنشاؤها من حيث إزاحة للأعلى والاسفل ولليمين واليسار.					
.69	يستورد أسئلة الاختبار الي الفئة المحدد من خلال ملف plain text.					
.70	يمكنه التعديل على الاسئلة بعد إعدادها وحفظها في البنك.					
.71	يصدر أسئلة الاختبار إلى جهاز الحاسوب لحفظها.					
.72	يستورد بنك من ملف خاص على جهاز الحاسوب.					
المجال الثامن: مهارات خاصة بمتابعة وتحليل أداء الطلبة أثناء تقديم الاختبارات بنظام إدارة التعلم Moodle						
.73	يفتح جلسة الاختبار الإلكتروني المراد متابعته بوقته المحدد.					
.74	يتحكم في فلتر عرض الطلبة المتقدمين للاختبار.					
.75	يبحث عن اسم طالب متقدمة للاختبار.					
.76	يعرض أسئلة الطالب المتقدم للاختبار.					
.77	يستطيع انهاء حالات قيد التنفيذ للطلبة الذين لم يسلموا الإجابة.					
.78	تتابع تقدم حالة الطالب من خلال تقارير الأداء داخل الاختبار والنظام.					
.79	يمنح الطالب المتعثرين أثناء تقديم الاختبار بسبب أعذار مقبول بعد الفحص محاولة ثانية.					
.80	يستخدم سجل الدرجات وتحليلات التفاعل بفاعلية.					
المجال التاسع: مهارات خاصة بتصدير درجات الطلبة في الاختبار الإلكتروني						
.81	يحدد المساق الذي يريد تصدير درجات طلابه.					
.82	يحدد الشعبة المراد تصدير الدرجات لها في المقرر.					
.83	يختار نوع الملف المراد تصدير درجاته من المقرر.					
.84	يحدد أي الاختبارات المراد تصديرها (كويز، نصفي، نهائي)					
.85	يقوم بتحميل ملف صفحات اكسل لدرجات الطلاب إلى جهاز الحاسوب.					

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

المجال العاشر: الإدارة والأمان في نظام إدارة التعلم Moodle						
.86	يُحدّد المحاضر صلاحيات المستخدمين داخل المقرر بدقة.					
.87	يقوم بتصدير مصدر أو نشاط محدد من أحد موضوعات المقررات.					
.88	يقوم باستيراد مصدر أو نشاط محدد إلى أحد موضوعات مقررات حالية.					
.89	يُنشئ نسخاً احتياطية منتظمة لمحتوى مقرراته بالكامل.					
.90	يستخدم أدوات الاستعادة لاسترجاع محتوى مقرر كامل عند الحاجة.					

ملحق (2)

بطاقة تقييم جودة تصميم صفحات المقرر على نظام Moodle

م.	المهارة	مستوى اتقان المهارة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: التقنية الأساسية						
.1	يسجل المحاضر الدخول إلى نظام إدارة التعلم.Moodle					
.2	يقوم المحاضر بتحديث معلوماته الشخصية على نظام إدارة التعلم Moodle (الصورة، البريد الإلكتروني، إلخ).					
.3	يضبط إعدادات التهديف لتصنيف الدرجات ووزن كل تصنيف مثل (نصفي، أعمال، نهائي).					
.4	توزيع المهام والأنشطة التي لها درجة على تصنيفات الدرجة.					
المجال الثاني: إدارة وبناء المحتوى التعليمي لمقرر						
.5	يضيف خطة المقرر ضمن الجزء العام للمساق					
.6	يضيف الكتاب المقرر للمقرر ضمن الجزء العام للمساق					
.7	يدرج صفحة تحتوي على تعليمات دراسة محتوى المقرر.					
.8	يدرج رابط لقاءات المناقشة المباشرة الأسبوعي للمساق ضمن الجزء العام للمقرر.					
.9	يضيف عدد الموضوعات على المساق المراد تضمينها ضمن المقرر الالكتروني					
.10	اضافة وصف للموضوع يتضمن مخرجات تعلم الموضوع					
.11	يرفع المحاضر المواد التعليمية على شكل ملفات (PDF، PowerPoint، فيديو، صوت).					
.12	يُنظّم المحتوى التعليمي ضمن موضوعات أو فصول منظمة داخل المقرر.					
.13	يستخدم المحاضر خاصية "الإظهار/الإخفاء" للمحتوى حسب الحاجة.					
المجال الثالث: تصميم مصادر وأنشطة التعلم لمحتوى المقرر						
.14	يدرج مصدر تعلم (رابط إلكتروني، صفحة، كتاب، مجلد ملصق، ملف) ويضبط اعداداته.					
.15	يضيف ملفات مختلفة ضمن مصدر التعلم المدرج.					
.16	يتحكم في طريقة عرض مصدر التعلم المدرج ضمن مكونات الموضوعات.					
.17	يحدد نشاط التعلم الخاص بالمقرر الدراسي (اختبار، Assignment ، محادثة، منتدى...إلخ)					
.18	يدرج نشاط التعلم المناسب للموضوعات ضمن مكونات صفحة المقرر					
.19	يعدل على خصائص نشاط التعلم المدرج من حيث تتبع خطوات ادراج أو اضافة ملف إلى بيئة النشاط.					
.20	يعبئ كافة خصائص النشاط المدرج ويعدل على التواريخ الخاصة بنشره.					
.21	يضبط خصائص النشاط المدرج واتاحة فرصة للطلبة رفع ملف أو كتابة نص مع التحكم في خصائص النص المدرج.					
.22	يتحكم في عدد الملفات المرفقة في النشاط المدرج وحجم الملف وعدد مرات المحاولات.					
المجال الرابع: أدوات التواصل والتفاعل						
.23	يستخدم المحاضر أدوات التواصل المتاحة في Moodle مثل: الرسائل، المنتديات، المحادثة، البريد الإلكتروني.					
.24	يدرج أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل المتزامن من خلال غرفة محادثة					
.25	يدرج أدوات الاتصال والتواصل غير المتزامن من خلال المنتدى					
.26	يضبط إعدادات أدوات الاتصال والتواصل والتفاعل في المقرر					

DOI: https://doi.org/10.33193/JEAHS.46.2025.670
e-ISSN: 2709-071X
p-ISSN: 2709-0701
مجلة العلوم التربوية والإنسانية
Journal of Educational and Human Sciences
www.jeahs.com
Volume (46) July 2025
العدد (46) يوليو 2025

.27	يرسل المحاضر الإعلانات العامة للطلبة من خلال نظام Moodle					
.28	يتجاوب المحاضر مع استفسارات الطلبة داخل نظام Moodle بانتظام.					
المجال الخامس: التقييم والاختبارات						
.29	ينشئ المحاضر اختبار إلكتروني على صفحة المقرر باستخدام أدوات Moodle					
.30	يصمّم المحاضر أسئلة متنوعة (اختيار من متعدد، مقالية، صح/خطأ، المطابقة، سحب وافلات....).					
.31	يضبط المحاضر إعدادات الاختبارات بشكل صحيح (عنوان الاختبار، تعليماته الوقت، المحاولات، التقييم التلقائي).					
.32	ينشئ فئة عامة تحت اسم المقرر خاصة للاختبار.					
.33	ينشي فئة فرعية تحت اسم الفئة العامة للمقرر الخاصة بالاختبار.					
.34	يستخدم المحاضر بنك الأسئلة بشكل فعّال.					
.35	يُدخِل المحاضر درجات الطلبة ويُصدرها من خلال النظام.					
المجال السادس: المتابعة والتحليل						
.36	يتابع تقدم حالة الطالب من خلال تقارير الأداء داخل الاختبار والنظام.					
.37	يمنح الطالب المتعثرين أثناء تقديم الاختبار بسبب أعذار مقبول بعد الفحص محاولة ثانية.					
.38	يستخدم سجل الدرجات وتحليلات التفاعل بفاعلية.					
المجال السابع: الإدارة والأمان						
.39	يُحدّد المحاضر صلاحيات المستخدمين داخل المقرر بدقة.					
.40	يقوم بتصدير مصدر أو نشاط محدد من أحد موضوعات المقررات.					
.41	يُنشئ نسخاً احتياطية منتظمة لمحتوى مقرراته بالكامل.					
.42	يستخدم أدوات الاستعادة لاسترجاع محتوى مقرر كامل عند الحاجة.					