

عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لدى العاملين في الجامعات

الفلسطينية

مخلص جواد خضر جعبري

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

١٤٣٧ هـ / ٢٠١٦ م

واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني لدى العاملين في الجامعات

الفلسطينية

إعداد:

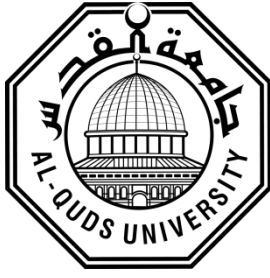
مخلص جواد خضر جعبري

بكالوريوس: نظم معلومات من جامعة بوليتكنك فلسطين فلسطين

المشرف: د. ابراهيم عوض

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية الريفية  
المستدامة- مسار بناء المؤسسات والتنمية الموارد البشرية- معهد التنمية  
المستدامة -جامعة القدس

٢٠١٦ م / ١٤٣٨ هـ



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية

اسم الطالب: مخلص جواد خضر جعبري

الرقم الجامعي: ٢١٢٢٠٢١٧

المشرف: الدكتور ابراهيم عوض

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ ٢٨ / ٥ / ٢٠١٦ . من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم

- |               |                 |                        |
|---------------|-----------------|------------------------|
| التوقيع:..... | د. ابراهيم عوض  | ١. رئيس لجنة المناقشة: |
| التوقيع:..... | د. رشيد الجيوسي | ٢. ممتحناً داخلياً:    |
| التوقيع:..... | د. غسان شاهين   | ٣. ممتحناً خارجياً:    |

القدس - فلسطين

١٤٣٨هـ - ٢٠١٦ م

## الإهداء

إلى من هم أكرم منا جميعا شهداء فلسطين، شهداء الحرية والكرامة، إلى أسرى العز والفخر الى كل

احرار هذا العالم

إلى أستاذي الذي وهبني عظيمًا من وقته

أنت أخ لي وأب" ومعلم

إلى من دفعوني إلى العلم وبهم ازداد افتخاري عائلتي

والدي ووالدتي واخوتي وزوجتي وابنائي

إلى هذا الصرح العلمي المعطاء جامعة القدس

الباحث:

مخلص الجعبري



## إقرار

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة علياً لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

اسم الطالب: مخلص جواد جعبري

التاريخ: ٦ / ٦ / ٢٠١٦

## شكر وعرّفان

لا يسعني إلا أن أقدم الشكر لله عز وجل الذي أمدني بالقوة

وأعاني على الوصول إلى هذه المرحلة ... وأسأل الله العليّ القدير

أن يجعل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم ولخدمة أبناء وطني وأمتي.

وانطلاقاً من العرفان بالجميل فإنه يسرني أن أتقدم بالشكر

والامتنان إلى الدكتور ابراهيم عوض الذي مدني من منابع

علمه بالكثير كمشرف، والى الدكتور مهند الجعبري، والدكتور نضال الجعبري مما قدموه من مساعدة

لي في هذه الرسالة

ووفق الله الجميع لما يحب ويرضى

مخلص جواد الجعبري

## ملخص

أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة ما بين شهر شباط ٢٠١٥ وشهر اذار ٢٠١٦ وتشمل الدراسة منطقة الضفة الغربية من فلسطين وكان ذلك بغرض التعرف على واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لدى الجامعات الفلسطينية وهل هي مستخدمة والغرض من استخدامها وبلغ عدد الجامعات ٩ جامعات وهي الجامعة الامريكية جنين ،جامعة فلسطين التقنية طولكرم، جامعة النجاح نابلس، جامعة بيرزيت رام الله، جامعة القدس ابو ديس، جامعة بيت لحم ،الجامعة الاهلية بيت لحم ، جامعة الخليل ،جامعة بوليتكنك فلسطين الخليل.

وتكون مجتمع الدراسة من الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الذين لهم علاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لدى الجامعات الفلسطينية وعملية استخدامها والرضا من استخدام تلك التطبيقات ودعم الجامعات لعملية التدريب الالكتروني من خلال تطبيقات الويب ٢.٠ وهل تستخدم تلك التطبيقات لأغراض علمية أم لأغراض أخرى.

من أجل ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك من خلال عمل مسح شامل لجميع أفراد المجتمع وعددهم (٥٥) شخصا كما عمل على تطوير الاستبانة وبعد أن تم التأكد من صدق وثبات الأداة قام الباحث بتوزيع الاستبانة على المبحوثين وتم استرجاع (٤١) نسخة حيث بلغت نسبة الاسترجاع (٧٥%) من ثم قام الباحث بتحليل ومعالجة مخرجات الاستبانة إحصائيا مستخدما برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصل الباحث الى مجموعة من النتائج كان من ابرزها ان استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني غير منتشرة حيث اكثر من ٥٠% من المبحوثين لا يستخدمون ٤ تطبيقات من اصل ٧ تطبيقات. كما ان الغرض من استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ كان بالدرجة الاولى للعمل وبناء علاقات اجتماعية والترفيه بدرجة اولى ومن ثم علميا وتدريبيا بدرجة ثانية، الا ان ٩٦% من المبحوثين اكدوا على ان في حال طلب منهم الالتحاق في دورات تدريبية الكترونية وهذا يؤكد على فعالية وكفاءة التدريب الالكتروني .

اما ابرز المشاكل والتحديات التي تواجه تطبيق التدريب الالكتروني باستخدام تطبيقات الويب ٢.٠ لخصت في عدة نقاط كان اهمها عدم معرفة اهمية تطبيقات الويب ٢.٠، وايضا استخدام تلك



التطبيقات للتدريب الالكتروني والاعراض العلمية، وعدم تفعيل التدريب الالكتروني في المؤسسات التعليمية في فلسطين.

وعلى صعيد المقترحات الكفيلة في تفعيل استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني اقترح الباحث نموذجا يحتوي على عدة خطوات من اجل تفعيل استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني

كما لخصت الدراسة مجموعة من التوصيات كان ابرزها عدم استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ بشكل واسع، يعزى الى عدم معرفة المبحوثين بأهمية تلك التطبيقات، فأوصت الدراسة بعمل ندوات وورش عمل لنقاش اهمية استخدام تلك التطبيقات، وايضا اوصت بتنفيذ تجارب في استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني كما هو الحال في الجامعات الاجنبية، لتعميم الفائدة للتدريب الالكتروني باستخدام تطبيقات الويب ٢.٠.

# **Web2.0 Applications Status In The Electronic Training For The Employees In The Palestinian Universities**

**Prepared by:** Mokhlis Jawad Khader Jabari

Supervisor: **dr.Ibrahim Awad**

## **Abstract**

This study was conducted in the period between February 2015 and March 2016, and it included the West Bank area. The aim of this study is to recognize the reality of Web 2.0 applications in e-learning at the Palestinian universities and whether they are used and the purpose of their use.

Furthermore, the number of universities included were 9 universities, which are the American University in Jenin, Palestine technical University in Tulkarm, Najah University in Nablus, Birzeit University in Ramallah , University of Jerusalem (Abu Dis), Bethlehem University, National University of Bethlehem, Hebron University in Hebron, Palestine Polytechnic University.

The target group of the study consisted of academics in the universities who are involved in the information technology department, as the study aimed at identifying the reality of Web 2.0 applications in e-learning at the Palestinian universities and the practical use and satisfaction from the use of those applications and the support of the universities to the email training through Web 2.0 applications and whether those applications are for scientific purposes or for other purposes.

To reach this target, the researcher used the descriptive research methodology through a comprehensive survey for the study population-(55)

people– and also worked on developing the questionnaire. And after making sure of the validity and reliability of the research tool, the researcher distributed a questionnaire and received 41 respondents, so the retrieval percentage is (75%), then the researcher analyzed the outputs of the research using statistical software packages for Social Sciences SPSS. The researcher found a set of results, the most significant result was that the use of Web 2.0 applications in e-learning is not spread as more than 50% of the respondents do not use 4 apps out of 7 applications. The purpose of using Web 2.0 applications was primarily to work and build social relationships and entertainment on the first hand and then scientifically and training on the other hand, but 96% of the respondents emphasized that they would be happy to participate in training courses if asked to be enrolled in and this confirms the effectiveness and efficiency of the online training.

The main problems and challenges facing the application of e-learning using Web 2.0 applications are summarized in a few points, most importantly was not knowing the importance of Web 2.0 applications, and also the use of these applications in e-training and scientific purposes, and that the electronic training in educational institutions in Palestine is not activated. In terms of proposals to activate using Web 2.0 applications in e-learning, the researcher suggested that the model contains several steps to activate using Web 2.0 applications in the e-training.

The study also outlined a series of recommendations, including not using Web 2.0 applications widely, due to lack of knowledge towards the importance of those applications, the study also recommended organizing seminars and workshops to debate the importance of using those applications, and also recommended the implementation of experiments in using Web 2.0 applications in the e-training as the case at the foreign universities to mainstream interest for e-learning using Web 2.0 applications.



## الفصل الأول

---

### الإطار العام للدراسة

#### ١.١ مقدمة

يشهد العالم المعاصر تطوراً نوعياً وكمياً غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات، والاتصالات واستخداماتها في ميادين التعليم والتعلم والتدريب، حيث ان مظاهر هذا التطور، انعكس من خلال استخدام شبكة الإنترنت، في تيسير أساليب التعلم والتدريب الإلكتروني، لتحقيق أرقى مستويات التعليم والتدريب، من دون تقييد بحدود الزمان والمكان، (المعيلي، ٢٠٠٨).

ومع زيادة أهمية التقدم التكنولوجي للمعلومات والمعرفة، الذي يعمل على تحسين جودة طرق أداء العمل، وعلى اختصار الوقت المستغرق للإنجاز، وتقليل تكلفة العمل، ورفع جودة الأداء أصبحت المؤسسات تواكب هذا التقدم، وتتفاعل مع هذه المتغيرات المتسارعة، وتعمل على تقييم أوضاعها وأداء كوادرها، وسد أي خلل أو نقص في مهارات العاملين بها، وذلك عن طريق التدريب. ومن هنا تنبع أهمية التدريب الذي يمثل الاستثمار طويل الأجل على مستوى الموارد البشرية في المؤسسة والتدريب فيها. إن الجامعات والمؤسسات التعليمية، تلعب دوراً رئيساً في صناعة العقول، وبناء الفكر الإنساني، وبالتالي فإنها تحتاج لمواكبة هذا التقدم، أن تعمل على تهيئة الجو الملائم للعاملين بها، وتحرص على رفع مستوياتهم ومهاراتهم (نعمان، ٢٠٠٨).

تعتبر ادارة الموارد البشرية، من أهم وظائف الإدارة، لتركيزها على العنصر البشري، الذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة تأثيراً على الإطلاق، ومن هنا نجد إن القدرة الإبداعية، والفكرية، والتنظيم السلوكي للفرد، تتوقف على درجة تعليمه لمواجهة التغيرات التي تحدث أمامه، فهو قادر على التكيف والتغير (سيد، ٢٠٠٩).

كان أول ظهور لمصطلح ويب ٢.٠ في عام (٢٠٠٥)، وتحديداً في مؤتمر، يحمل نفس الاسم

(Web 2.0 Conference) والتي نظمتها شركة أوريلي (O'Reilly). المصطلح كان نتيجة عصف ذهني في أحد الاجتماعات، التي أقيمت على هامش المؤتمر بين كل من شركة أوريلي، وشركة ميديا لايف العامية (Aniemeka, 2013).

غيرت الإنترنت الطريقة، التي تقدم بها المادة التدريبية للطلاب والمتدرب، فالوسائل الإلكترونية مثل القوائم البريدية و منتديات النقاش قامت بدور هام في إيصال المادة التدريبية للمتدرب، و لكن مع ظهور وسائل جديدة لإيصال المادة التدريبية، بدأت الوسائل السابقة تفقد بريقها، لتحل محلها تقنيات جديدة، أطلق عليها اسم (Web2.0) تتميز تقنيات ويب ٢.٠، بالتفاعلية والمرونة، ويمكن استشعار فاعلية هذه التقنيات بالنظر في أمثلة على الخدمات التي تقدمها، مثل برامج الويكي (wikis)، و المدونات (weblogs)، و خلاصات المواقع (RSS)، وغيرها. (خليفة، ٢٠٠٨)

ومن خلال اهمية الويب ٢.٠ في حياتنا العملية ،وادواته المتنوعة، ومن خلال تطبيقات الويب ٢.٠، رأى الباحث، بأن يقوم بدراسة دور الويب ٢.٠ في التدريب، وتعزيز القدرات لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية.

## ٢.١ مشكلة الدراسة

تشهد المجتمعات الإنسانية، ثورة علمية وتكنولوجية متسارعة، نتج عنها العديد من المتغيرات والتطورات؛ الأمر الذي دعا الى بذل الجهود؛ لتطوير وابتكار إطارات وبرامج تعليمية جديدة، بما يكفل إعداد الأفراد؛ للتوافق مع هذه المتغيرات ومواكبتها.

ومن مظاهر التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استخدام مجموعة من التكنولوجيات الجديدة، والتطبيقات الشبكية، والتي عرفت باسم ويب ٢.٠ ، كما يطلق عليها أيضا الويب التشاركي (participatory web) او ويب القراءة-الكتابة (read-write web).

بناءً على ما يتوفر لدينا من معلومات حول دور الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، يثبت أن الجامعات الفلسطينية تفتقر لمثل هذه التدريب، رغم الدور الهام الذي يلعبه التدريب الإلكتروني، في تعزيز وتنمية المهارات، والقدرات للمورد البشري.

تتلخص مشكلة الدراسة في الحصول على معلومات هامة عن دراسة الواقع الذي يلعبه الويب ٢.٠، في عملية التدريب الإلكتروني، وتعزيز القدرات لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية.

#### ٤.١ أهمية ومبررات الدراسة

١. بناءً على ما هو متاح من معلومات، حول استخدامات ويب ٢ في الجامعات الفلسطينية، تبين لنا عدم وجود نماذج كفاءة في هذا السياق، وخاصة في عملية التدريب، والتأهيل للعاملين (الأكاديميون) بناءً عليه، تكمن أهمية الدراسة في رسم نموذج كفاءة للجامعات الفلسطينية، من أجل تعزيز ورفع مستوى درجة التدريب؛ لتحقيق الفعالية والكفاءة، لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.
٢. سوف تشكل هذه الدراسة أهمية كبيرة، في إعداد أبحاث علمية تجريبية، لاستخدام تطبيقات الويب ٢.٠، والتشجيع من أجل استخدام التدريب الإلكتروني بتلك التطبيقات،
٣. على حد علم الباحث - لا توجد دراسة ربطت بين متغيري تطبيقات الويب ٢.٠، والتدريب الإلكتروني.
٤. لا توجد دراسة استهدفت الفئة المستهدفة من الأكاديميين الذين يعملون في الجامعات الفلسطينية، بهدف التدريب الإلكتروني.

#### ٥.١ أهداف الدراسة

##### الهدف العام

تهدف هذه الدراسة الى دراسة وتحليل الواقع، الذي تلعبه تطبيقات الويب ٢.٠، واستخداماتها في عملية التدريب، وصقل المهارات للأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ، وذلك من أجل تقديم سياسة من التوصيات، والمقترحات لمسؤولي الجامعات؛ من أجل تطوير الأكاديميين، ورفع مستوى ادائهم، عن طريق الاستفادة من تطبيقات الويب ٢.٠.

## الاهداف الفرعية للدراسة:

١. التعرف على استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ من قبل الأكاديميين.
٢. فحص والتحقق من استخداماتها لأغراض التدريب الإلكتروني من قبل الأكاديميين، الذين يعملون في دائرة تكنولوجيا المعلومات.
٣. فحص والتحقق لمدى استفادة الجامعات من هذه التطبيقات في التدريب الإلكتروني، وصقل المهارات.
٤. تقديم مجموعة مقترحات للجامعات الفلسطينية، من أجل تعظيم الاستفادة والمنفعة، من استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب.
٥. فحص استخدامها لأغراض علمية أو أغراض أخرى.

## ٦.١ اسئلة الدراسة

تحتوي هذه الدراسة على أربعة أسئلة، من أجل تحقيق أهداف الدراسة وهم؟

- ١- ما مدى استخدام الأكاديميين لتطبيقات الويب ٢.٠؟
- ٢- ما كيفية استخدام الأكاديميين تطبيقات الويب ٢.٠ لأغراض التدريب؟
- ٣- ما كيفية استخدام الجامعات تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني لصقل المهارات؟
- ٤- هل يستخدم الأكاديميون تطبيقات الويب ٢.٠ لأغراض علمية، أو لأغراض أخرى؟

## ٧.١ حدود ومحددات الدراسة

### ١.٧.١ حدود الدراسة

الحدود المكانية: الضفة الغربية، وذلك لعدم قدرة الباحث الوصول الى كل اجزاء فلسطين.

الحدود الزمانية: السنة الدراسية (٢٠١٤-٢٠١٥)م.

الحدود البشرية: الأكاديميون في الجامعات الفلسطينية، الذين لهم علاقة بتكنولوجيا المعلومات؛ لقدرتهم على الاجابة على الاستبيان، وأيضا لأهمية التدريب الإلكتروني لهذه الفئة في المجتمع.



## ٢.٧.١ محددات الدراسة

تتلخص محددات الدراسة بالنقاط التالية:

١. ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تتحدث عن تطبيقات الويب ٢.٠، ودورها في التدريب الإلكتروني، فبعد عملية تنقيب وبحث مستمرة عبر محركات البحث المتقدمة، وايضا عبر محركات بحث تابعة لجامعات عربية، لم اجد سوى دراسات تربط الويب ٢.٠ مع التعليم الإلكتروني، وصيغت هذه الدراسة على نمط تلك الدراسات.
٢. غياب او عدم تواجد للاكاديميين في مكاتبهم، وذلك لطبيعة الدوام الاكاديمي، مما اضطر لباحث الذهاب عدة مرات للشخص الواحد من اجل جمع الاستبيانات.
٣. مجتمع الدراسة وصعوبة التواصل معهم الكترونيا، مما اضطر الباحث الى السفر عدة مرات من اجل التواصل وجمع الاستبيانات

## ٨.١ إجراءات الدراسة

لقد تمت إجراءات الدراسة وفق الخطوات التالية:

- تحديد المبحوثين.
- إعداد أداة البحث بصورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة.
- تجميع الاستبانة من المبحوثين، وترميزها، وإدخالها إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).
- تفريغ إجابات أفراد العينة.
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

## ٩.١ هيكلية الدراسة

تتكون الدراسة الحالية من خمسة فصول هي كما يلي:

**الفصل الأول:** ويشمل: مقدمة، مشكلة الدراسة، مبرراتها، أهميتها، أهدافها، أسئلتها، حدودها ومحدداتها، والحلول.

**الفصل الثاني:** ويشمل: الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، ثم التعقيب عليها.

**الفصل الثالث:** ويشمل: منهجية الدراسة.

**الفصل الرابع:** ويشمل: عرض لنتائج الدراسة.

**الفصل الخامس:** ويشمل: مناقشة نتائج الدراسة، والاقتراحات والتوصيات.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### ١.٢ مقدمة

غيرت الانترنت الطريقة التي تقدم بها المادة التدريبية للمتدرب، فالوسائل الالكترونية، مثل المواقع الالكترونية، والقوائم البريدية، قامت بدور هام في اىصال المادة التدريبية للمتدرب، ولكن مع ظهور وسائل جديدة، لإيصال المادة التدريبية، بدأت الوسائل السابقة تفقد بريقها، لتحل محلها تقنيات جديدة أطلق عليها اسم تطبيقات الويب ٢.٠.

كان لتطبيقات الويب ٢.٠، نقلة نوعية على صعيد العالم والتكنولوجيا، حيث قدم خدمات المشاركة والتفاعلية للمستخدمين، وبذلك سمح للمدربين والمتدربين، الاستفادة من هذه الخدمات، وتوفير الوقت، والتكلفة، عن طريق استخدام هذه التطبيقات، في نقل المحتوى التدريبي، بعدة ادوات، ووسائل مختلفة.

سنتناول في هذا الفصل محورين رئيسيين:

- ١- المحور الاول :تطبيقات الويب ٢.٠.
- ٢- المحور الثاني :التدريب الالكتروني.

#### ٢.٢ التعريف الاجرائي لمصطلحات الدراسة

الويب ٢.٠ : يعرفها داونز (Downes, 2005) أنها أدوات تمكن المتعلم في الانخراط

في بيئة موزعة، تتكون من شبكة من الأشخاص والخدمات والموارد.

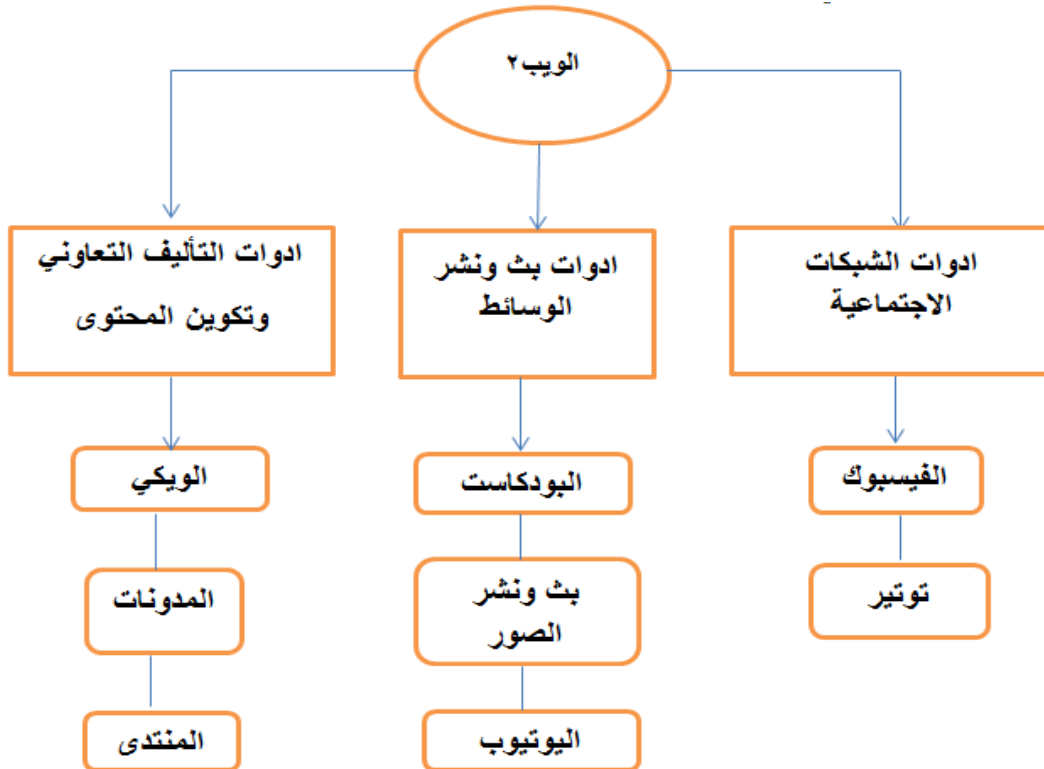
وعرف ( O'Reilly, 2005 ) الويب ٢.٠: بأنها مجموعة من المواقع و الخدمات و التطبيقات التي تتوافر فيها عددٌ من الخصائص.

ويعرف إجرائيا بأنه: مجموعة من التطبيقات والخدمات، التي تتميز بقدر عالي من التفاعلية والتشاركية، والتي تقدم للعملية التدريبية البيئة المناسبة، من أجل نقل المحتوى التدريبي، وأخذ التغذية الراجعة.

التدريب الإلكتروني: يعرفه (حسن، ٢٠٠٩) العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية، غنية بالتطبيقات المعتمدة، على تقنية الحاسب الآلي، وشبكاته، ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية، من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبدول، وبأعلى مستويات الجودة، من دون تقيد بحدود المكان والزمان.

ويعرفه (المطيري، ٢٠١٢) أسلوب تدريبي، يعتمد على استخدام وسائل الاتصال، و التقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة، لإيصال المعلومات، و المهارات، و الاتجاهات للمتدربين، بشكل متزامن أو غير متزامن، بأقل جهد، و أكثر كفاءة و جودة.

ويعرف إجرائيا بأنه: أسلوب حديث لنقل المحتوى التدريبي، وايصاله بتقنيات مختلفة، تعتمد على طبيعة المادة، المراد ايصالها، بحيث تكون اقل تكلفة، وجهد، ووقت، من الاسلوب التقليدي للتدريب.



شكل رقم (١.٢) يوضح الشكل التالي الملخص لمحور تطبيقات الويب ٢.٠

المصدر (خليفة، ٢٠٠٨)

## ٣.٢ تعريف الويب ٢.٠:

الويب ٢.٠ تقوم على فلسفة مفادها: تبادل المعلومات بشكل تعاوني متواصل، فتحول الأفراد من مجرد زائرين للمواقع. يتصفحون المعلومات الجاهزة المنشورة عليها، إلى أفراد مشاركين في نشر المعلومات، يستطيعون نشر أي معلومة لديهم، وعرضها للآخرين حول العالم (Waston , harber , 2008)

الجيل الثاني من الخدمات المستضيفة عبر الإنترنت، تركز على خلق ويب، أكثر إنسانية، وأكثر تفاعلاً، فهي تحول الإنترنت من مصدر للمعلومات الجاهزة، إلى مصنع للمعلومات التفاعلية بأسلوب سهل، من خلال تصميم مواقع تعزز الإبداع وتبادل المعلومات وإبرازها والتشركيين المستخدمين (الفار، ٢٠١٢)

بناءً على ما سبق يمكن تعريفه: على انه مجموعة من التطبيقات تتميز بالتفاعلية والتشاركية، تستخدم للتدريب حسب نوع المحتوى التدريبي، تتميز هذه التطبيقات بالتعامل مع كل انواع البيانات والوسائط وتحقق الفعالية والكفاءة من حيث الوقت، والجهد، والتكلفة.

## ٤.٢ الفرق بين ويب ١.٠ و ويب ٢.٠

جدول رقم (١.٢) يوضح الجدول التالي الفرق بين الجيل الاول للإنترنت والجيل الثاني للإنترنت

ويب ٢.٠	ويب ١.٠
مدونات، مواقع بسيطة ذات تصميم احترافي، تمكن صاحبها من إضافة المقالات بشكل متقدم، و يمكن للزوار الاطلاع على المقالات والتعليق عليها، و حتى تقييمها.	مواقع شخصية، عبارة عن مواقع تقدم من خلال صاحبها ما يريده هو، و يمكن للزوار الاطلاع على محتوياتها.
شبكات اجتماعية، تمكن مستخدميها من عمل الملفات الشخصية، وتبادل التعليقات، و التعرف على الاصدقاء، و تكوين الجماعات الافتراضية.	مواقع جماعية، مواقع لا تختلف كثيراً عن المواقع الشخصية، الا أنها تتحدث عن مجموعة من الناس، هم غالباً أعضاء في جماعة معينة.
مواقع استضافة و مشاركة ملفات، تقدم لمستخدميها خدمة استضافة الملفات، و مشاركتها في الانترنت مع جميع الناس أو مع مجموعة معينة منهم، كما تقدم في بعض الاحيان خدمة النسخ الاحتياطي.	مواقع محتويات، مواقع تقدم لزوارها عن طريق صاحبها ملفات مختارة عبره، حيث يستطيع الجميع تنزيلها و الاطلاع عليها.
الويكي، مواقع تقدم المعلومات بطريقة تشاركية؛ حيث يستطيع الاعضاء كتابة المقالات و التعديل عليها.	صفحات الاسئلة المتكررة، غالباً ما تكون جامدة و لا تتغير و تكون مقدمة عبر إدارة الموقع.
الويكي، مواقع تقدم المعلومات بطريقة تشاركية حيث يستطيع	برمجيات بسيطة، تقدم بعض الامكانيات البسيطة

المستخدم الويب.	الاعضاء كتابة المقالات و التعديل عليها.
خدمات أخرى لم تكن موجودة.	خدمة (الآر، إس، إس) (بالإنجليزية: RSS): خدمة لتبادل الاخبار المجلوبة من منتدى، أو مدونة، أو أي موقع آخر، دون الحاجة للوصول

(المحيسن، ٢٠٠٧)

### وهنا نستطيع تلخيص الجدول بنقطتين رئيسيتين:

- ١- محتويات الويب ١.٠ كانت تنشأ من عدد قليل من المؤلفين: (مسؤول الموقع، المبرمج) اما في الويب ٢.٠ اصبح مستخدمو الويب يمكنهم ان يتصفحوا، و ينشروا، و يعدلوا، ويشاركوا في محتويات الويب.
- ٢- في الويب ١.٠ كانت محتويات وخدمات الويب، موجودة في صفحة ويب واحدة، عادة ما تخص موقع ويب واحد.
- اما في الويب ٢.٠ فالمحتويات والخدمات للويب، يتم تجميعها من أكثر من موقع ويب، وعرضها مع بعضها البعض في صفحة ويب واحدة.

### ٥.٢ هناك عدد من الخصائص التي يتميز بها الويب ٢.٠ ومن أهمها :

- ١- يوفر قدراً عالياً من التفاعلية مع المستخدم: وتكون هذه التفاعلية بشعور المستخدم عند استخدام أحد تطبيقات ويب ٢.٠، وكأنه يقوم باستخدام أحد تطبيقات سطح المكتب على جهازه.
- ٢- اصبح المستخدم مشارك في بناء المحتوى: في السابق كانت الويب عبارة عن منصة للقراءة فقط، فالمحتوى الموجود على الويب، كان يقوم بتحريره أشخاص تابعون، إما لشركات، أو جامعات، أو مؤسسات خاصة، أو حكومية، ولم يكن المستخدم العادي للإنترنت قادراً على المساهمة في المحتوى المنشور، أما في الوقت الحالي، فقد أصبح بإمكان المستخدم بالإضافة والتعديل، على محتويات مواقع الويب-التي تسمح بذلك- بسهولة.
- ٣- إمكانية توصيف المحتوى (Tagging): بما أن العنصر الرئيس في تقنيات ويب ٢.٠ مبني على وجود المحتوى، الذي ساهم به المستخدم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كان لابد من

إيجاد طريقة تساعد المستخدم أيضاً على توسيم (أي توصيف) هذه المحتويات، لفرزها وترتيبها للرجوع إليها لاحقاً، و الاستفادة منها.

٤- التحول من نظم إدارة المحتوى التعليمي، إلى الأنظمة مفتوحة المصدر: فبدأ التحول إلى بيئات التعلم الشخصية، والتي تعتمد على تكامل عدة أنظمة على الإنترنت، مع بعضها البعض، وفقاً لحاجات المستخدم، وليس نظاماً واحداً مهيمناً. (O'Reilly, 2005)، (Karrer, 2006)

## ٦.٢ أدوات الجيل الثاني للتدريب الإلكتروني (الويب ٢.٠) وخدماته ومزاياه:

هناك عدد من أدوات الويب ٢.٠، التي تستخدم في مجال التعليم والتدريب، مثل: المدونات، والويكي، وخدمات تبادل الوسائط المتعددة، والبث الإذاعي، و الفيسبوك . وفيما يلي توضيح لتلك الأدوات:

### ١.٦.٢ أدوات الشبكات الاجتماعية:

وهنا نتحدث عن أشهر اداة من هذه الأدوات، وهو الفيسبوك:

١.١.٦.٢ الفيسبوك: هو موقع ويب يعمل على تكوين الاصدقاء، ويساعدهم على تبادل المعلومات، والصور الشخصية، ومقاطع الفيديو، والتعليق عليها، ويسهل إمكانية تكوين علاقات في فترة قصيرة.

يمكن استخدامه في التدريب من خلال:

- ١- انشاء المدرب مجموعة او صفحة لمركز تدريبي، او دورة تدريبية، ودعوة المتدربين للمشاركة فيها، وتبادل المعلومات، ونشر المواد التدريبية ونقاشها.
- ٢- نشر الصور ومقاطع الفيديو التي تساهم في الدورة التدريبية، وتبادلها بين المدرب والمتدربين.
- ٣- تكوين صداقات بين المتدربين، والمهتمين في الدورة التدريبية، من جميع انحاء العالم، وتبادل المعلومات والخبرات في ما بينهم.(المحيسن، ٢٠٠٩)(Boogart, 2004)

ويرى الباحث ان هذه الاداة من الادوات المهمة في التدريب الالكتروني، لأنها تعتبر الاشهر والاكثر اتساعا في العالم، ويمكن استخدام ادوات عديدة لعرض المحتوى التدريبي، ومجموعات تدريبية.

## ٢.٦.٢ ادوات بث ونشر الوسائط

وهي الادوات التي تتعامل مع الوسائط والصوتيات من حيث: تسجيل للصوت والفيديو وعملية تحميلها وتنزيلها ونشرها.

وتنقسم ادوات بث ونشر الوسائط الى عدة ادوات ممكن استخدامها في التدريب الالكتروني:

### ١.٢.٦.٢ التدوين الصوتي البودكاست:

كلمة بودكاست عبارة عن مقطعين: الأول مأخوذة من جهاز (Pod) الشهير من شركة أبل، والمستخدم في حفظ الملفات الصوتية وتشغيلها، والثاني (Cast) ويعني النشر.

التدوين الصوتي يقوم على تسجيلات صوتية، ومحادثات، ومقابلات، وندوات، وقد نشأت منذ زمن المدونات الصوتية، وبمجرد وضع معايير ثابتة لها، قدمت شركة أبل Apple مشغل آيبود (i-pod) الصوتي، وبرامج تنقية الصوت المرتبطة بها، وبدأت عمليات أخرى أُطلق عليها البث الإذاعي، وهناك تطور جديد هو البث بالفيديو، الذي يقوم على التوصيل المباشر عبر الفيديو، ومنها الإصدارات الأحدث من آيبود أبل، التي توفر خاصية تشغيل الفيديو. (Anderson, 2007)، (عبد الستار، ٢٠٠٩)

ويمكن استخدامها في التدريب من خلال:

- ١- تسجيل المحاضرات وبثها: تعمل معظم الجامعات الكبرى في الولايات المتحدة مثل، جامعة بير (Berkeley)، وستانفورد (Stanford) على تسجيل محاضراتها، وبثها عن طريق خدمة (iTunes) المقدمة من شركة أبل. فقد قامت شركة أبل بتقديم خدمة مجانية للجامعات الأمريكية تدعى (iTunes) لكل جامعة تود بث محاضراتها الصوتية، او مقاطع الفيديو عبر الانترنت، لطلبتها المسجلين في الجامعة.
- ٢- تعليم اللغة: هناك العديد من معاهد اللغة التي تعتمد على تقنية التدوين الصوتي، لتدريب طلبتها على نطق الكلمات، أو الاستماع للحوارات وغيرها.
- ٣- التدريب تحت الطلب، قام مستشفى في مدينة جلاسكو في المملكة المتحدة باستخدام تقنية التدوين الصوتي؛ لتدريب الأطباء الجدد على دراسة حالات معينة؛ وذلك بتحميل مقاطع صوتية تدريبية على جهاز Ipod؛ يعني ذلك أنه بالإمكان نشر المواد التدريبية، على هيئة ملفات صوتية،



للاستماع إليها، ومن ثم القيام بنشاط مساند، على أجهزة الحاسب مثلا: لقياس مدى استيعابهم للمادة التدريبية. (محيسن، ٢٠٠٩)

## ٢.٢.٦.٢ اليوتيوب

هو موقع على شبكة الانترنت، يسمح للمستخدمين برفع وتنزيل ومشاهدة مقاطع الفيديو، وتقييمها والتعليق عليها، من أي مكان وبأي وقت.

يسمح يوتيوب للمستخدمين، بمشاهدة محتوى الفيديو ومشاركته، كما يمكن للمستخدمين غير المسجلين البحث عن مقاطع الفيديو ومشاهدتها، ويمكن أيضا للمستخدمين المسجلين تحميل عدد غير محدود من مقاطع الفيديو، وتتيح معظم مقاطع الفيديو للمستخدمين وضع تعليقات، ويتم عرض معظم المحتوى وتحميله عن طريق الأفراد، كما توفر الخدمة محتوى منتج بشكل احترافي، يشمل الأفلام، والبرامج التلفزيونية، ومقاطع الفيديو الموسيقية، الواردة من شركاء معينين من شركاء يوتيوب، ومشاهدة أغلبية مقاطع الفيديو مجانية وتدعمها الإعلانات. (المنصور، ٢٠١٢)

ويمكن استخدامها في التدريب:

- ١- نقل المحاضرات والمؤتمرات عبر مقاطع فيديو.
- ٢- تجميع مقاطع الفيديو عبر قناة معينة، تختص في الدورة التدريبية. (محيسن، ٢٠٠٩)

## ٣.٦.٢ أدوات التأليف التعاوني وتمكين المحتوى

وهي الأدوات التي تتعامل مع النصوص الكتابية، وتدعم عمليات النشر، والتعديل، والتعليق على المنشور الاساسي.

تتكون أدوات التأليف التعاوني، وتمكين المحتوى، الى عدة أدوات ممكن استخدامها في التدريب الإلكتروني:

## ١.٣.٦.٢ الويكي

الويكي هي صفحة أو مجموعة من صفحات الإنترنت، التي يمكن تحريرها بسهولة، بوساطة فرد مسموح له بالاتصال بها، وتعد صفحات ويكيبيديا مثلاً لها، باعتبارها أداة تعاونية تيسر إنتاج عملٍ جماعي، و صفحة الويكي يسمح فيها بالتحرير والتواصل بسهولة، وتمكن مستخدميها من تغيير، أو إلغاء محتوى الصفحة، ويستخدم نظاماً للربط النصي، المتعدد في عرض مجموعة من الصفحات القابلة، للاتصال بها. (Anderson, 2007)

وعلى خلاف المدونة فإن الويكي بها نظام لتاريخ المشاركات مما يسمح بفحص الأرشيف، ويمكن استعادة الإصدارات السابقة. (Lamb, 2004)

## ٢.٣.٦.٢ المدونات

أقترح مصطلح المدونة الإلكترونية بوساطة (Barger) في عام (١٩٩٧)، ويشير إلى صفحة ويب بسيطة، تتكون من فقرات وجيزة، من الرأي، والمعلومات، والمفكرات الشخصية، أو الروابط التي يطلق عليها مشاركات، ويتم ترتيبها زمنياً، من الأحدث إلى الأقدم في شكل إلكتروني، ومعظم المدونات تسمح لقرائها بإضافة تعليقات على المشاركات .

وتتكون المدونات من:

- ١- خادم مقدم للخدمة، مثل: ( Blooger ) و تتميز هذه المحررات بدعمها الكامل للغة العربية مثل: وجود لوحة تحكم، و إمكانية التسجيل، مع وجود اسم نطاق فرعي للمدونة.
- ٢- محرر للمدونة (المدون) و هو الشخص الذي يقوم بإنشاء المدونة.
- ٣- عرض محتويات المدونة بشكل متتابع زمني.
- ٤- وجود أرشيف لمحتويات المدونة.
- ٥- إضافة تعليقات على محتوى المدونة. (عبد الستار، ٢٠٠٩) ، (Anderson, 2007)

## ٣.٣.٦.٢ المنتدى:

احدى أدوات التواصل غير المتزامن، بشبكة الإنترنت لتبادل الافكار والآراء، واجراء الحوارات والمناقشات، من خلال الاتصال الكتابي، مع إمكانية إرفاق الصور التوضيحية والفيديو، حيث يقوم أحد الأعضاء المشتركين بالمنتدى، بطرح موضوع ما، أو سؤال

معين، ثم يقوم باقي الأعضاء ذوي الاهتمامات المشتركة، بإبداء آرائهم حول الموضوع المطروح ، والرد على السؤال، وتكون هذه الردود مرتبة تبعاً لزمان إضافتها؛ حيث يمكن الرجوع إليها في أي وقت، منذ بدء النقاش وحتى نهايته (Palkova, 2014)

#### ٤.٣.٦.٢ المفضلة الاجتماعية:

هي مواقع تخزن فيها مواقع الإنترنت، مع إضافة وصف محتوى الموقع المخزن، وتسمح هذه المواقع لمستخدم الإنترنت، بتخزين عناوين مواقع المفضلة، في قاعدة بيانات الخدمة، والرجوع لمفضلاته من أي مكان في العالم، وتتميز مواقع المفضلة الاجتماعية بإمكانية مشاركة مفضلة شخص ما، مع الآخرين (الخليفة، ٢٠٠٦) (2007, Anderson)

#### استخدام المفضلة الاجتماعية في التدريب:

يستطيع المتدرب انشاء مفضلة اجتماعية، تحتوي مواقع وروابط الصفحات، التي لها علاقة في المحتوى التدريبي للدورة التدريبية، ويستطيع المتدرب اكتشاف روابط بنفس الموضوع، عن طريق استكشاف مفضلات زملائه في الدورة. (محيسن، ٢٠٠٩).

## ٧.٢ التدريب الإلكتروني

### مقدمة:

يشهد العصر الحالي تقدماً مذهلاً، في مجالي العلم والتكنولوجيا، وتطبيقاتها في الحياة العملية ، ولعل في مقدمة ذلك، ظهور الحاسوب وتقنياته العديدة ذات الامكانيات الهائلة، وهذا ما دفع بعض المهتمين في مجال التدريب، على توظيف هذه التقنيات، في تطوير البرامج التدريبية، وظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني E- Training.(القادري، ٢٠٠٦).

### ١.٧.٢ التدريب الإلكتروني:

يعرف التدريب الإلكتروني عبر الانترنت، بأنه التدريب الذي يتم من خلال الانترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال، استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة، ووسائطه المتعددة، وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الانترنت كوسط ( بيئة ) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين؛ ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحوسبة، ومن مصادر متعددة .ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين الكترونياً عبر الإنترنت ، إضافة إلى طرق الاتصال التقليدية ، إذا أرادوا ذلك (القادري، ٢٠٠٦).

ويعرفه ايضا (Huang, 2005) أن التدريب الإلكتروني بنوعية المتزامن وغير المتزامن، يعد أحد "أساليب التدريب، التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة، في نقل المحتوى التدريبي إلى المتدرب، من خلال الكمبيوتر، أو شبكة الانترنت، وهو أسلوب مكمل لأساليب التدريب التقليدية ." .

اما (Cailliau, 2005) اثار إلى أن هناك العديد من الأدوات، التي يعتمد عليها التدريب الإلكتروني ومنها الإيميل، وغرف الدردشة والمنتديات، كما أن المحتوى التدريبي، يمكن أن يقدم عبر مقاطع الفيديو، أو المقاطع الصوتية، أو النصية.

بناء على ذلك يمكن تعريف التدريب الإلكتروني: استخدام تطبيقات الويب ٢.٠، في نقل المحتوى التدريبي الى المتدرب ،من خلال شبكة الانترنت، ويتميز عن التعليم الإلكتروني، بسعي الموظف الى تطوير قدراته، عبر وسائل التعليم الإلكتروني، بالإضافة الى الطرق التقليدية، وذلك حسب طبيعة الدورة التدريبية.

## ٢.٧.٢ فوائد التدريب الإلكتروني:

### أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني:

هناك فوائد عديدة للتدريب الإلكتروني، على صعيد المؤسسات والفرد نفسه:

- ١- يتمتع بالمرونة و الملاءمة، و سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة، بأي وقت وأي مكان، مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وبتزايد باستمرار.
- ٢- يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين، مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع.
- ٣- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، ومنها قدرة المتدرب، مثلاً: أن يدرس بسرعة أو ببطء.
- ٤- يقدم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
- ٥- الوقت: حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته؛ بحيث يجدول تلقيه لدورته، بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة، كما و يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها.
- ٦- كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدربين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.
- ٧- الاتصالات و التفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر، بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين، التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم، من خلال وسائل البريد الإلكتروني، ومنتديات النقاش و غرف الحوار. (طميزي، ٢٠٠٧)

## ٣.٧.٢ أنواع التدريب الإلكتروني:

- ١- التدريب المتزامن (المباشر): حيث يقدم المقرر التدريبي بصورة متزامنة (synchronous) ، يتواجد فيها المدرب والمتدرب في وقت محدد، أثناء عرض البرنامج التدريبي، مثل: الدراسة عن طريق البث الفضائي، وفيه يستطيع المتدرب، الحصول على التغذية الراجعة لدراسته، ويستطيع تقييم مستواه خلال فترة وجيزة.
- ٢- التدريب غير المتزامن (غير المباشر): حيث يقدم المقرر التدريبي بصورة غير متزامنة، (an asynchronous) فلا يشترط الوجود المتزامن للمدرب والمتدرب أثناء عملية التدريب، ومن مميزاته أن المتدرب يسير في دراسته، حسب ملائمة الأوقات له، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة، والرجوع إليها، كلما احتاج إلى ذلك.

## ٤.٧.٢ سمات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت مقارنة بالتدريب التقليدي:

يختلف التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، عن التدريب التقليدي بجملة من السمات منها:

- ١- يتجاوز التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت عاملي الزمان والمكان ، إذ لا توجد ضرورة لتواجد المدرب والمتدربين في نفس المكان والزمان، كما في التدريب التقليدي، الذي يصعب فيه على المتدربين الاتصال بالمدرب في أي مكان، وفي أي وقت خارج زمان ومكان التدريب المعلن عنه، في حين يمكن للمتدربين التواصل مع المدرب من أي مكان، وفي أي وقت يرغبون به إلكترونياً ؛ بسبب ما توفره الإنترنت من خصائص في هذا المجال .
- ٢- يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب، التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة، مثل: العوائق المادية والسفر ، أو المرض ، أو الإعاقة ،أو ترك العمل، وما إلى ذلك.
- ٣- يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، إمكانية الاستفادة من المتدربين المتميزين، بشكل أكبر وفعال.
- ٤- يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت فرصاً هائلة؛ لاستثمار التقدم التكنولوجي، في مجال التدريب بشكل كبير ، مع توفير كبير في الوقت والجهد والنفقات.
- ٥- يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت إمكانية تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطوير أو تغيير فيه ، في حين يصعب تحقيق ذلك في التدريب التقليدي.
- ٦- يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، فرص تدريب كبيرة، تفوق كثيراً فرص التدريب، التي يوفرها التدريب التقليدي، ولذلك فهو يسمح بزيادة أعداد المتدربين بشكل كبير .
- ٧- يسمح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب حسبما يشاؤون، دون حرج وبما يتناسب وقدراتهم؛ حتى يتقنوا المهارات التدريبية المطلوبة .
- ٨- يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت الفرص للقائمين على التدريب للمنافسة في التدريب و التميز فيه، فهذا العصر لا مكان فيه لغير التميز والإبداع . (القادري، ٢٠٠٦)

في ضوء ما تقدم، يتضح أن التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، يتميز بالعديد من السمات مثل: تحسين مستوى التدريب، وتوفير الوقت والجهد ، وتسهيل التدريب بالنسبة للمتدربين ، وتسهيل إجراء التدريب للقائمين على التدريب ، وزيادة أعداد المتدربين ، والمنافسة في التدريب ، التخلص من عوائق التدريب التقليدية المألوفة ، السماح للمتدرب بتكرار أنشطة التدريب ، وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب المرض ، التغلب على صعوبات السفر والإقامة، ومغادرة العمل، وانقطاع الدخل، بسبب التخلي الكامل عنه لصالح التدريب ، إضافة إلى إمكانية استثمار مختلف مواقع الإلكترونيات الموجهة

للتدريب، وتحديث المعلومات ، تطوير الكفايات الحاسوبية للمتدربين، من خلال التدريب الإلكتروني، وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم، نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.(القادري، ٢٠٠٦)

## ٥.٧.٢ الأساليب التدريبية:

تختلف الأساليب التدريبية، المتخذة باختلاف الهدف من العملية التدريبية نفسها، حيث تصل المنظمة في قناعاتها، إلى أن اختيارها البديل التدريبي، الأفضل من بين البدائل المتاحة، في حل مشكلة ما، في العمل الإداري، من أجل تحسين الوضع الحالي في المنظمة، والذي يتطلب تغييره إلى الأفضل، للوصول إلى زيادة في الإنتاجية، من خلال رفع كفاءة الأداء لدى العاملين لديها، وذلك من خلال تنمية مهاراتهم، وتغيير سلوكياتهم، وتعديلها بما يتماشى مع المتطلبات والتغيرات المطلوبة أداؤها، في مجال العمل ، وحيث أن اختيار الأسلوب التدريبي الملائم، يعد من أهم الخطوات في العملية التدريبية ككل، وذلك لأن النجاح في اختيار الأسلوب التدريبي، يمثل جزءاً هاماً في نجاح العملية التدريبية ، فمن خلال الأسلوب التدريبي الملائم، يمكن استثارة اهتمام المتدربين، وتفاعلهم الإيجابي، ومساهماتهم الفعالة في البرنامج التدريبي، مما يضيف ويؤثر بدرجة رئيسية على أدائهم فيما بعد.

(المغربي، ٢٠٠٨)(صالح، ٢٠١١)

## ١.٥.٧.٢ أسلوب المحاضرات:

بأنه " حديث مكتوب أو غير مكتوب، يقدمه فرد متخصص ذو خبرة في موضوع معين، لمجموعة من الأفراد بصورة رسمية؛ حيث ينقل المحاضر مجموعة من المعلومات، والمعارف، والأفكار والاتجاهات، والخبرات إلى مجموعة من المستمعين، دون أن يشاركوا في النقاش "وحيث يمثل أسلوب المحاضرة، عملية اتصال من جانب واحد، فقد واجه هذا الأسلوب انتقادين رئيسيين هما

أولاً : المحاضر حيث أنه يتم الاستماع إليه من قبل المتدربين، دون أن يكون لهم فرصة المناقشة لتلك المعلومات والأفكار، التي يتم تقديمها.

ثانياً: احتمال حدوث تفاوت واختلاف في تفهم المتدربين للمحاضرة؛ وذلك لأن معاني الأفكار والكلمات، تختلف بالنسبة للأفراد، باختلاف الأفراد ونوعيتهم، ومستواهم العلمي، أي (الفروقات الفردية لكل منهم) ، وبالتالي فإن فهم كل متدرب لمضمون المحاضرة والموضوع، يختلف عن فهم الآخرين لها .وبالتالي فإن الأخذ بأسلوب المحاضرة، يستلزم من المحاضر أن يكون على قدر من التأثير على

المجموعة، التي تلقى عليها المحاضرة، وبالتالي الاستحواذ على اهتمامهم، وذلك لأنهم لا يخرجون عن كونهم مجرد مستمعين، وليسوا أطرافاً نشطة في النقاش، يجعلهم يفكرون ويتابعون باهتمام، كما أنه على المحاضر أن يأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية، وخصائص المتدربين، ومعرفة هذه الفروق السائدة، من خلال التعرف على مستواهم العقلي، والنضوجي، وخلفيتهم العلمية، والعملية والاجتماعية، وميولهم وخبراتهم، وعليه فإن نجاح أسلوب المحاضرة، يتوقف على المحاضر نفسه، وعلى براعته وقدرته في تنظيم أفكاره وآرائه، وعرضها على مستمعيه. (ياغي، ٢٠٠٣)

## ٢.٥.٧.٢ أسلوب دراسة الحالة

يقوم هذا الأسلوب، على فكرة أن يستحضر المختص مواقف أو مشكلات واقعية، أو من خلال سيناريوهات، لمواقف أو مشكلات افتراضية، بشرط أن تكون ذات صلة بالمحاور الموضوعية، التي يقوم عليها الأداء التدريبي، وصياغتها بصورة حالة، وبشكل منهجي، ومن ثم تتم مناقشتها، ويعتبر أسلوب دراسة الحالات، من أهم الأساليب التدريبية، وأكثرها شيوعاً، إلا أنه يحتاج إلى الخبرة في الكتابة التصويرية، القدرة على تصوير المواقف، أو المشكلات بشكل منهجي وواضح.

ويتميز هذا الأسلوب بالمرونة والواقعية، التي تحقق تقارباً فعلياً بين المشكلات، التي توجد في الواقع العملي، وبين المشكلات المتضمنة في الحالات، كما أن من مميزاته أيضاً أنه لا يحتاج إلى تكاليف عالية، وجهود كبيرة.

## ٢.٥.٧.٢ أسلوب الحدث

الحدث أنه هو نفس أسلوب دراسة الحالة مع فارق جوهري، وهو أن جميع التفاصيل المتعلقة بالمشكلة، لا يتم عرضها على المجموعة، وإنما يقوم المتدرب نفسه بطرح أسئلة على المدرب، بهدف الحصول على الحقائق المتعلقة بالمشكلة، ثم تقوم المجموعة بتحليلها للتحقق من المشكلة المراد حلها. وما يتميز به هذا الأسلوب، أنه ينمي مهارة المتدربين، للحصول على الحقائق والمعلومات عن طريق الأسئلة، ويضيف (عساف، 2000) أن من مميزاته تنمية المهارة للحصول على المعلومات، كأساس لتحليل الحدث، ومن ثم تنمية بدائل الحلول حوله (ياغي، ٢٠٠٣).



## ملخص الفصل:

تم استعراض اهم تطبيقات الويب ٢.٠ كيفية استخدامها في التدريب الالكتروني حيث قسمت الى ثلاثة اقسام :

١- ادوات التواصل الاجتماعي تم مناقشة اهم اداة وهي الفيسبوك وكيفية استخدامها في التدريب الالكتروني

٢- ادوات بث ونشر الصور وتم مناقشة اهم الادوات وهي البودكاست للصوتيات، واليوتيوب للفيديو وكيفية استخدامهم في التدريب الالكتروني وتم استعراض بعض التجارب في الجامعات الامريكية في استخدامهم للتدريب الالكتروني.

٣- ادوات التأليف التعاوني وتكوين المحتوى وهم الويكي، المدونات، المنتدى ، وتم استعراض كيفية استخدام كل أداة في التدريب الالكتروني ومزايا كل أداة عن الاخرى

والمحور الثاني حيث استعرضت الدراسة التدريب الالكتروني، وانواعه ، وفوائده ، وما يميزه عن التدريب التقليدي، ومن ثم تحدثت الدراسة عن بعض واهم اساليب التدريب بشكل عام، الممكن استخدامها في التدريب الالكتروني.

## ١٠.٢ الدراسات السابقة

يعرض الباحث في هذا الفصل، الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، والتي افادت كثيرا بتحديد المنهجية، وايضا تحديد اداة الدراسة، وتم تقسيم الدراسات الى محورين

### ١.١٠.٢ دراسات بحثت في تطبيقات الويب ٢.٠ واستخداماتها

دراسة (الدوسري، ٢٠١٤) هدفت الدراسة الى الكشف عن فاعلية استخدام تطبيقات الجيل الثاني للويب ٢.٠، في التحصيل عند المستويات المعرفية، بمقرر الحاسب الآلي، لدى طالبات البرنامج المشترك بالتعليم الثانوي، نظام المقررات بمدينة مكة المكرمة، استخدمت الدراسة المنهج الشبه تجريبي، وقد خلصت الدراسة، الى فاعلية استخدام بعض تطبيقات الجيل الثاني للويب ٢.٠ في التحصيل المعرفي، بمقرر الحاسب الآلي، والاتجاه نحوها، لدى طالبات البرنامج المشترك، بالتعليم الثانوي، نظام المقررات بمدينة مكة المكرمة، وأوصت الدراسة الى إجراء مزيد من الدراسات المماثلة للدراسة الحالية؛ للتعرف على فاعلية استخدام تطبيقات الجيل الثاني للويب ٢.٠ المتعددة في التحصيل، بمقرر الحاسب الآلي، والاتجاه نحوها، وفي متغيرات أخرى.

دراسة (D.kyriokoy, 2013) بحثت الدراسة في الطرق التقليدية في التوظيف والاختيار، وكذلك التقدم الوظيفي، والتقييم، والعمل على اغتنام فرصة الاستفادة من وسائل الاعلام الاجتماعية، وخلصت الدراسة الى ان شبكات التواصل الاجتماعي، تعمل على جمع ارباب العمل والمرشحين، الذين يبحثون عن العمل، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، يعمل على القضاء على المسافات ويقلل التكلفة.

دراسة (Aniemeka, 2013) بحثت الدراسة في كيفية استخدام الكمبيوتر، ومواقع التواصل الاجتماعي في تعليم الريادة في نيجيريا، اختارت الدراسة اربع جامعات باستخدام العينة الطبقية، واعتمدت الدراسة اسلوب المقابلة، والمجموعات المركزة، سألت الدراسة عدة أسئلة ١- كيف للجامعات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تعليم الريادة في نيجيريا؟ ٢- ما هي انواع مواقع التواصل الاجتماعي التي ممكن ان تستخدمها الجامعات في تعليم الريادة؟ وقد خلصت الدراسة الى ان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، يمكن ان تلعب دورا هاما في تعليم الريادة للجامعات النيجيرية، مواقع التواصل الاجتماعي، تعمل على تعليم الريادة بأكثر فاعلية واكل تكلفة من الطرق التقليدية

دراسة (عوض، ٢٠٠٩) هدفت الدراسة الى فحص اثر مواقع التواصل الاجتماعي، في تنمية المسؤولية المجتمعية، لدى فئة الشباب، وافترضت الدراسة بانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسط

درجات أفراد المجموعة التجريبية، عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في مستوى المسؤولية الاجتماعية، قبل تطبيق البرنامج وبعده، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وقد خلصت الدراسة، الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، في مستوى المسؤولية الاجتماعية، قبل تطبيق البرنامج وبعده، لصالح بعد تطبيق البرنامج التدريبي ،وأوصت الدراسة الى إجراء دراسات مماثلة على مجتمعات مختلفة، ومنها مجتمع طلبة الجامعات، والأطفال، وطلبة المراحل الأساسية العليا في المدارس، وفحص مدى تأثير استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، في تنمية المسؤولية الاجتماعية.

دراسة (Sene, 2008) هدفت الدراسة الى التعرف على مزايا تطبيقات الويب ٢.٠ ومدى فائدتها لبحوث العلوم الاجتماعية، وكيفية استخدامها كأدوات في هذه البحوث، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واداة الدراسة اسلوب المقابلات، وقد خلصت الدراسة، الى التمييز بين البحث العلمي قبل الويب ٢.٠ وبعده، حيث أظهرت نتائج الدراسة، الزيادة الكبيرة في عدد الابحاث ونوعيتها بعد ظهور الويب ٢.٠ والى الفعالية والسرعة، في اعداد البحث العلمي، وقد اوصت الدراسة الى تصميم مواقع انترنت، خاصة في الباحثين والبحث العلمي بشكل عام.

دراسة (خليفة، ٢٠٠٨) هدفت الدراسة الى التعرف على التقنيات في الويب ٢.٠، واستخدامها في التعليم والتدريب الالكتروني، وقد خلصت الدراسة الى ان التقنيات الموجودة في الويب ٢.٠، ممكن استخدامها في عملية التعليم والتدريب، وتعمل على رفع الكفاءة العملية التعليمية، وقد اوصت الدراسة، الى حث المؤسسات التعليمية والتدريبية، في البلدان العربية، بالمبادرة في الاستفادة من هذه الخدمات، والتطورات الحاصلة في تقنيات الويب، وبعقد ورش عمل دورية؛ لتعريف المدرسين والطلاب، بكيفية عمل هذه التقنيات.

## ٢.١٠.٢ المحور الثاني: الدراسات السابقة التي تتعلق بالتدريب الالكتروني

دراسة (البسيوني، عبد الرزاق، ٢٠١٣) هدفت الدراسة الى تصميم بيئة تعلم الكتروني تشاركي، قائمة على بعض أدوات الويب ٢ وهي: محررات الويب التشاركية (Wiki)، والتدوين المرئي عبر الويب (Video casting)، وناقل الأخبار (Rss)، بعد القيام بتحديد الأسس والمعايير اللازمة للبيئة المقترحة، والتعرف على فاعلية البيئة المقترحة، في تطوير التدريب الميداني للطلاب، معلمي الحاسوب بكليات التربية النوعية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة. وقد خلصت الدراسة الى

تحديد الأسس والمعايير اللازمة، لتصميم بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,01)، بين متوسطي درجات طلاب عينة البحث في القياس القبلي، والبعدي لبطاقة ملاحظة الأداء.

دراسة (الغديان، 2011) هدفت إلى التعرف على مدى إلمام الموظفين والموظفات بالمتطلبات الأساسية، الواجب توافرها في المتدربين/المتدربات في برامج التدريب الإلكتروني الفعال، و التأكيد على أهمية توافر المتطلبات الأساسية في المدربين، في برامج التدريب الإلكتروني، باعتبارهم من أهم عناصره، و تحديد الخصائص الأساسية، لبيئة التدريب الإلكتروني الفعال، و استخدم المنهج الوصفي للدراسة، و طبقت على عدد من موظفي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، وخلصت الدراسة، الى اهمية تحديد المتطلبات الأساسية، الواجب توافرها في المدربين في برامج التدريب الإلكتروني، من حيث مهاراته في استخدام الحاسب الالي وتطبيقاته.

دراسة(العتيبي، 2010) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات، على أداء الموارد البشرية، في الأكاديمية الدولية الاسترالية في ملبورن، واثر ذلك على الأداء الوظيفي، والى التعرف على انظمة الموارد البشرية، المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية، وانظمة الخدمات التعليمية الالكترونية؛ لما لها من دور كبير، في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا، في إدارة الموارد البشرية. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم اداة الدراسة الاستبانة، وقد خلصت الدراسة: هناك وضوح لدى عينة الدراسة، لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات، في ادارة الموارد البشرية، وادراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة، نظام الاكاديمية في تقديم الخدمات التعليمية الالكترونية، له تأثير على وظائف ادارة الموارد البشرية الالكترونية، وخاصة في مجال التدريب والتطوير، الاتصال والتعلم الالكتروني، الخدمات التعليمية الالكترونية، هي واقع العصر الحالي، وهي رافد مهم للتعليم النظامي، في عصر تكنولوجيا الانترنت، وثورة المعلومات، ويمكن الاستفادة من مزاياها، بشكل واسع في بعض أنشطة ادارة الموارد البشرية، كالتعليم الالكتروني، والتدريب عن بعد، وقد اوصت الدراسة ، الاستفادة من الخدمات التعليمية الالكترونية، في أنشطة ووظائف ادارة الموارد البشرية، كالتدريب والتعلم عن بعد، حيث أن الامكانيات متوفرة، ولكن لا تستغل في هذا المجال بالنسبة للموظف.

دراسة (Regino, 2009) هدفت إلى وصف الحالة الفعلية، لتدريب المعلمين على الإنترنت، في التعليم العالي، من خلال تصورات المعلمين المدربين على الإنترنت، ضمن مجموعة من كليات المجتمع، في إحدى مقاطعات ولاية كاليفورنيا، وقد تم إجراء استطلاع على الإنترنت، بين هذه المجموعة، من أعضاء هيئة التدريس، من أجل قياس آرائهم حول جودة تدريب المعلمين على

الإنترنت، داخل المؤسسات التي يعملون بها، وأشارت النتائج إلى الجوانب التدريبية، التي يعتقد المعلمون انها الأكثر أهمية للمعلمين على الإنترنت ، فضلاً عن شعورهم حول تدريبهم، داخل المؤسسات التابعين لها.

دراسة (Roy & Raymond, 2008) هدفت لبحث استخدام المشروعات الصغيرة، والمتوسطة للتعليم الإلكتروني، ومدى تلبية الحاجات التدريبية، لأعضاء هذه المشروعات، وقد جمعت المعلومات بواسطة المقابلات الشخصية، مع مالكي المشروعات الصغيرة و المتوسطة، و مع مسؤولي التدريب والاداريين، واطهرت نتائج الدراسة أن 75 % من هذه المؤسسات، تستخدم التدريب الإلكتروني لتدريب موظفيها.

### ٣.١٠.٢ التعقيب على الدراسات

الدراسات التي بحثت في التعرف على تطبيقات الويب ٢.٠، ومدى استخدامهم للتدريب الإلكتروني، او التعليم الإلكتروني، او لعدة اغراض علمية، دراسة(الدوسري ،٢٠١٤) ، والتي تتفق مع الدراسة الحالية، في فعالية تطبيقات الويب ٢.٠، ومدى الاستفادة منها علمياً، وقدرتنا على ربط هذه التطبيقات، مع متغيرات اخرى ، دراسة(D.kyriokoy ,2013) تتفق مع الدراسة الحالية، على مزايا استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ والفوائد التي تعود على المؤسسات، واستخدام بعض التطبيقات في النواحي العلمية، دراسة (Aniemeka ,2013)، وتؤكد هذه الدراسة ايضاً، الى فعالية استخدام تطبيقات الويب ٢.٠، من حيث الوقت والتكلفة، دراسة (عوض ،٢٠٠٩)، فتتفق مع الدراسة الحالية، في تأثير تطبيقات الويب ٢.٠، حيث فحصت تأثير بعض التطبيقات على المسؤولية الاجتماعية، وقد اظهرت النتائج تلك، التأثيرات بنسب عالية على المسؤولية الاجتماعية، اما دراسة (خليفة ،٢٠٠٨) فتتفق مع الدراسة الحالية ،في القدرة على استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التعليم، والتدريب، ومدى الاستفادة التي ستحظى بها المؤسسات والمنظمات العربية ، اما دراسة (Sence,2008) تتفق مع الدراسة الحالية، في الميزات التي تتمتع بها تطبيقات الويب ٢.٠ وكيفية الاستفادة منها، وايضا الفارق الكبير قبل وبعد ظهورها، من ناحية عدد ونوع الابحاث العلمية.

هذه مجموعة دراسات تجيب على الاسئلة التي تتعلق بتطبيقات الويب ٢.٠، وعملية استخدامها علمياً، وكيف ممكن استخدامها مع متغيرات علمية عديدة؟.

دراسة (البيسوني ،عبد الرزاق، ٢٠١٣) تتفق مع الدراسة الحالية، في امكانية استخدام نوع او اكثر من تطبيقات الويب ٢.٠، في التدريب الإلكتروني ؛لنقل المحتوى التدريبي ، دراسة (الغديان ،٢٠١١)، تتفق

مع الدراسة الحالية، في وجوب توفر مدربين ذات كفاءة عالية، وبيئة تدريبية نموذجية، لفعالية التدريب الالكتروني، وتطبيقه على القطاع العام والحكومي، دراسة (العنبي، ٢٠١٠) تتفق مع هذه الدراسة، في الفائدة لاستخدام الخدمات التكنولوجية في التدريب عن بعد، والتعليم الالكتروني، وكيفية الاستفادة من هذه الخدمات، في وظائف ادارة الموارد البشرية، دراسة (Regino, 2009) تتفق مع الدراسة الحالية، الى ضرورة تدريب المعلمين في الكليات المختلفة، عن طريق الانترنت، ومدى ملائمة هذا النوع مع طبيعة العمل للمعلمين، دراسة (Roy & Raymond, 2008) تتفق مع الدراسة الحالية، في ضرورة استخدام التدريب الالكتروني في المؤسسات.

هذه مجموعة دراسات، تجيب على الاسئلة التي تتعلق بالتدريب الالكتروني، وهم السؤالان الثاني والثالث.

بعد عرض الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- ما يميز هذه الدراسة، انها ربطت بين متغيرين، وهما تطبيقات الويب ٢.٠، والتدريب الالكتروني، وفحص مدى إمكانية استخدام هذه التطبيقات، في التدريب الالكتروني.
- ما يميز هذه الدراسة، بأنها تبحث في الاستخدامات العلمية، وغير العلمية لتطبيقات الويب ٢.٠.
- أن التدريب الإلكتروني اتجاهاً حديثاً، تتجه نحوه المؤسسات، والشركات، والجامعات، و هو ما ينبغي أن يكون بديلاً عن التدريب التقليدي، في الجامعات الفلسطينية.
- ما يميز هذه الدراسة تدريب واستهداف فئة (الأكاديميين في الجامعات)، فهي تحتاج الى التدريب بشكل متواصل؛ لكي تواكب التطورات السريعة في العلوم، ومناهج واسلوب التدريس.
- ربط دائرة الموارد البشرية في الجامعات، مع التكنولوجيا المتطورة؛ لتحقيق الكفاءة والفعالية، في عملية التنمية.
- تنطلق الدراسة الحالية، الى كيفية استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب، الادوات، والاليات والطريقة في استخدامها .

### منهجية واجراءات الدراسة

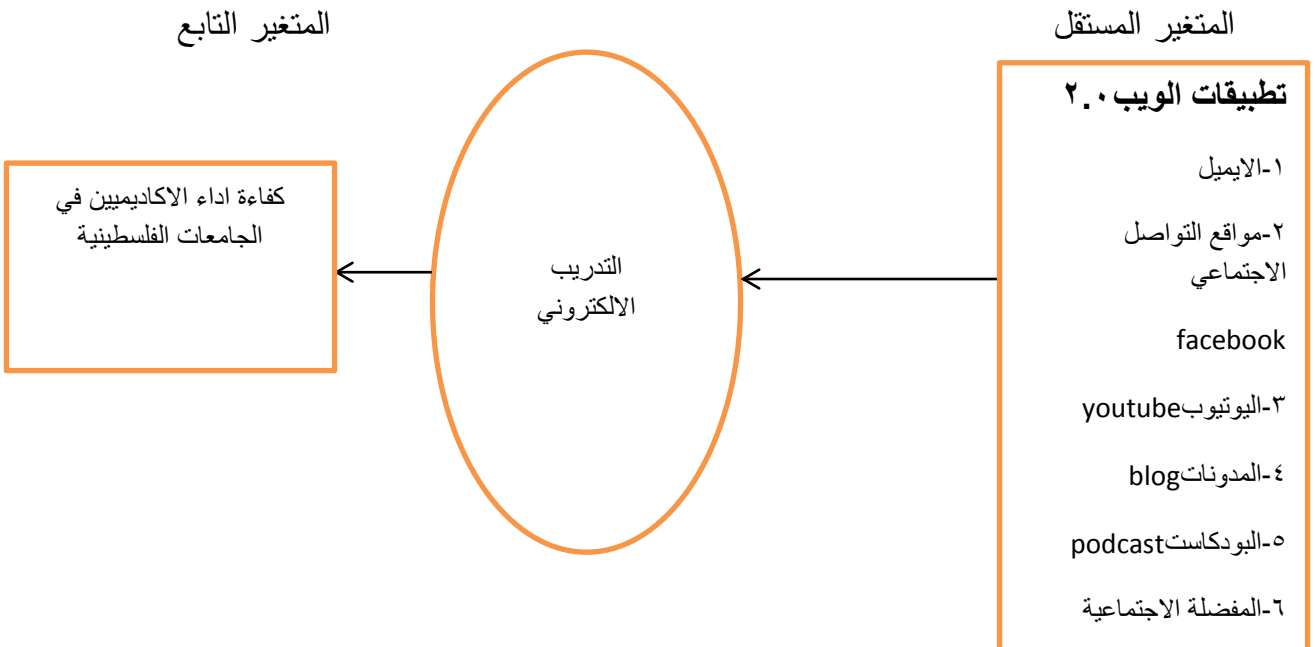
#### ١.٣ منهجية الدراسة

استنادا الى طبيعة الدراسة واهدافها، استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، في وصف وتفسير وتحليل الدراسة، لاعتمادها على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كفيها بوصفها، وتوضيح خصائصها. ويشيع استخدام هذا المنهج في الدراسات، التي تصف وتفسر الوضع الراهن، او ما هو كائن على ارض الواقع للظاهرة، والدراسات التي تهتم بتكوين الفرضيات واختبارها، كما يعد هذا النوع من البحوث ذي اهمية خاصة، في مجال الدراسات الانسانية. (الهريمي، ٢٠١٥)

ولا يقف المنهج الوصفي، عند مجرد جمع بيانات وصفية حول الظاهرة، وانما يتعدى ذلك، الى محاولة التشخيص، والتحليل، والربط، والتفسير لهذه البيانات، وتصنيفها، وقياسها، وبيان نوعية العلاقة بين متغيراتها، واسبابها، واتجاهاتها، واستخلاص النتائج منها. (Cooper, 2002)(saunders, 2009)

#### ٢.٣ نموذج الدراسة

شكل (١.٣) نموذج الدراسة



قام الباحث بإجراء التحليلات، والاختبارات الإحصائية، اللازمة على الاستبيان؛ لاختيار معنوية النموذج، بواسطة الحاسب الآلي، لدراسة واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني،

وأجراء التحليلات، والاختبارات، بالاستعانة بالأبحاث ذات الصلة، والمشابهة لهذه الدراسة، والتي قام الباحث بدراستها وتحليلها، والاستعانة بمجموعة من المصادر والمراجع، التي تساعد على فهم كيفية تطبيقها .

### ٣.٣ مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الاكاديميين في الجامعات الفلسطينية، الذين لهم علاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات والذين ايضا ممن يحملون شهادات تخصص تكنولوجيا المعلومات، وقد تم اختيار هذا المجتمع وذلك لانهم يعتبروا افضل التخصصات التي تخص الحاسوب، وايضا لقدرتهم على الاجابة عن اسئلة الاستبانة، التي تختص بفرع من فروع تكنولوجيا المعلومات، وقد تم اعتماد المسح الشامل للمجتمع، وذلك لإمكانية حصرهم، والوصول اليهم، ويعتبر المجتمع مجتمع صغير، وقد اعتمد المسح الشامل لزيادة دقة النتائج، وتخطي الأخطاء العشوائية.

وبعد اعداد الاستبانة، وعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، قام الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة من حذف، وازافة لإعطاء النتائج المرجوة، التي تجيب عن اسئلة الدراسة، وقد تم توزيعها على العاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة، وكانوا موزعين على النحو التالي:

الجامعة	عدد الاكاديميين
الجامعة الامريكية	٤
جامعة النجاح	١١
جامعة فلسطين التقنية	٥
جامعة بير زيت	٦
جامعة بيت لحم	٤
جامعة بيت لحم الاهلية	٤
جامعة الخليل	٦
جامعة بوليتكنيك فلسطين	٩
جامعة القدس	٦



علما بأنه تم التأكد بأن من قام بتعبئة هذه الاستبانة هم من ذوي العلاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات، وذلك عن طريق تقديم الاستبانة شخصيا من خلال الباحث نفسه.

وقد تم توزيع (٥٥) استبانة، وتم استرجاع (٤١) استبانة ، أي بنسبة استجابة بلغت (٧٥%)، وقد كانت جميعها صالحة للتليل؛ حيث ان جميعها خضعت للتليل الاحصائي.

### ٤.٣ أسلوب وأداة جمع البيانات

ما اجل تحقيق الهدف العام للدراسة وهو معرفة واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية قام الباحث بإعداد استبانة، والاستبانة هي المصدر الأول الذي من خلاله سيجيب الباحث عن اسئلة الدراسة، وقد قسمت اسئلة الدراسة الى خمسة محاور رئيسة هي :

#### المحور الاول:

قام الباحث بتصميم عدة اسئلة بهذا المحور؛ لقياس مدى معرفة مجتمع الدراسة، ببرامج الحاسوب والفترة الزمنية، التي يقضيها على هذه البرامج، وعلى متصفحات الانترنت، وهدف الباحث في هذا المحور، لفحص مدى اجادة المبحوثين، والوقت في استخدام برامج الحاسوب.

#### المحور الثاني:

يقيس المرات التي يستخدم بها المبحوث لتطبيقات الويب ٢.٠، والغرض من استخدامها، ان كان علميا، او لأسباب اخرى، ويفحص استخدامها اذا كان تستخدم للتدريب الإلكتروني.

#### المحور الثالث:

يفحص دعم المؤسسة للتدريب الالكتروني بسياساتها العامة، من خلال دائرة الموارد البشرية، وهل سيطبق هذا النوع من التدريب، في حال اقتنعت بفوائده، من وجهة نظر المبحوث.

#### المحور الرابع:

يقيس مدى علم المبحوث، واستخدامه للتدريب الالكتروني، وايضا فحص تلقيه للتدريب، عبر تطبيقات الويب ٢.٠، وعملية تقييمه للدورة التدريبية.

### المحور الخامس: البيانات الشخصية:

واشتمل هذا المحور على معلومات عامة، لمجتمع الدراسة، (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع الوظيفة).

### ٥.٣ مراحل تطوير الاستبانة:

لقد تم تطوير الاستبانة وفق الآتي :

- ١- تم إعداد محتويات البناء الأولي للاستبانة، ومناقشتها مع الدكتور المشرف، للتأكد من شموليتها، وتغطيتها لجوانب الدراسة المختلفة، وإن الفقرات الواردة بها، تقيس ما يراد قياسه بالفعل.
- ٢- عرضت الاستبانة بعد ذلك على مختصين من جامعة بوليتكنيك فلسطين كمحكمين، وايضا دكتور من كلية العروب التقنية، للتأكد من أن العبارات التي تحويها الاستبانة وطيدة العلاقة بأبعاد الدراسة، وللتأكد من شموليتها وتغطيتها لأبعاد الموضوع، وقد أدى ذلك إلى إضافة بعض الفقرات، وتعديل فقرات أخرى، ناهيك عن حذف البعض الآخر، لتكون أكثر وضوحاً وتحقيقاً للأهداف، كما عرضت على أستاذ لغة عربية محاضر وذلك بهدف تصحيحها لغوياً.

### ٦.٣ مصادر جمع البيانات

اعتمد الباحث على نوعين من البيانات من أجل تحقيق اهداف الدراسة:

#### اولاً: البيانات الثانوية

استعرض الباحث ادبيات عدد من الدراسات السابقة، ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة؛ لكي يتمكن من معرفة ما الاسئلة التي سيتم وضعها، من اجل تحقيق اهداف الدراسة، وما يتعلق بالجانب النظري، قام الباحث بالحصول عليها باستخدام المصادر الثانوية من خلال: الدراسات السابقة في هذا المجال، والاسترشاد بالمؤلفات والكتب والمراجع .

## ثانيا :المصادر الأولية

من اجل الاجابة عن اسئلة الدراسة وتحقيق اهداف الدراسة تم اعداد استبانة تقوم على فحص واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني، ومدى تحقيق الاستفادة، من خلال استخدام تلك التطبيقات في مؤسساتنا. وذلك لقلّة الدراسات التي تتحدث بعنوان الدراسة، وقلّة المعلومات مما جعلنا نصمم الاستبانة، من اجل جمع المعلومات، والتعرف على واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني.

### تحليل نتائج الاستبانة

#### ١.٤ مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول دور تطبيقات الويب ٢.٠ في عملية التدريب الإلكتروني، لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها. هذا وكان مجتمع الدراسة الفعلي (٤١) مبحوثاً حيث تم توزيع (٥٥) استبانة وتم استرجاع (٤١) استبانة، أي بنسبة استجابة بلغت (٧٥%)، وقد كانت جميعها صالحة للتحليل حيث ان جميعها خضعت للتحليل الاحصائي.

وقبل الاجابة عن اسئلة الدراسة واهدافها، هناك معلومات عامة حول جودة، والوقت في استخدام الحاسوب والانترنت وكانت النتائج للعينة كالتالي:

قام الباحث بفحص مدى معرفة واجادة استخدام برامج الحاسوب والانترنت، وكانت النتيجة كالتالي:

تشير النتائج في الجدول، ان غالبية المبحوثين يجيدون استخدام الحاسوب، والانترنت بدرجة ممتازة، حيث كانت نسبتهم ٨٨% فيما الذين أجابوا بانهم يجيدون استخدام الحاسوب والانترنت بدرجة جيد جداً، كانت نسبتهم ١٢ %، وهذا يدل على المستوى العالي للمبحوثين، باستخدام برامج الحاسوب والانترنت

جدول(١.٤) درجة اجادة استخدام برامج الحاسوب ومواقع الانترنت

الفقرة	العدد	النسبة المئوية
ممتازة	٣٦	٨٨%
جيد جداً	٥	١٢%
المجموع	٤١	١٠٠%

٢- عدد الساعات التي تقضيها على الحاسوب في اليوم

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يقضون اكثر من ٥ ساعات في اليوم، على الحاسوب، حيث كانت نسبتهم ٤٨ % يليهم الذين يقضون من ٣-٥ ساعات، حيث كانت نسبتهم ٢٧% في حين كان اقلهم الذين يقضون من ١-٣ ساعات يوميا، حيث كانت نسبتهم ٢٥%.

جدول(٢.٤) عدد الساعات التي تقضيها على الحاسوب في اليوم

الفقرة	العدد	النسبة المئوية
٣-١ ساعة	١٠	٢٥%
٥-٣ ساعة	١١	٢٧%
اكثر من ذلك	٢٠	٤٨%
المجموع	٤١	١٠٠%

### ٣- معدل استخدام الانترنت في اليوم

تشير النتائج في الجدول، الى ان غالبية المبحوثين، معدل استخدامهم للانترنت من ١-٣ ساعات يوميا، حيث كانت نسبتهم ٣٧% يليهم الذين يستخدمون الانترنت اكثر من ٥ ساعات، حيث كانت نسبتهم ٣٢ %، ومن ثم يليهم الذين يستخدمون الانترنت من ٣-٥ ساعات، حيث كانت نسبتهم ٢٤% في حين كان اقلهم الذين يستخدمون الانترنت من ٣٠ دقيقة - ١ ساعة حيث كانت نسبتهم ٧%.

جدول(٣.٤) معدل استخدام الانترنت في اليوم

الفقرة	العدد	النسبة المئوية
٣٠ دقيقة-١ ساعة	٣	٧%
٣-١ ساعة	١٥	٣٧%
٥-٣ ساعة	١٠	٢٤%
اكثر من ذلك	١٣	٣٢%
المجموع	٤١	١٠٠%

### ٤- الغرض من استخدام الانترنت

تشير النتائج في الجدول، الى ان غالبية المبحوثين يستخدمون الانترنت، من اجل تعزيز القدرات والمهارات، حيث كانت نسبتهم ٥١% ثم يليهم الذين يستخدمون الانترنت من اجل العمل، حيث كانت

نسبتهم ٣٧% في حين كان اقلهم الذين يستخدمون الانترنت، من اجل التعليم حيث كانت نسبتهم ١٢%.

جدول (٤.٤) الغرض من استخدام الانترنت

الفقرة	العدد	النسبة المئوية
عمل	١٥	٣٧%
تعليمي	٥	١٢%
تعزيز القدرات والمهارات	٢١	٥١%
المجموع	٤١	١٠٠%

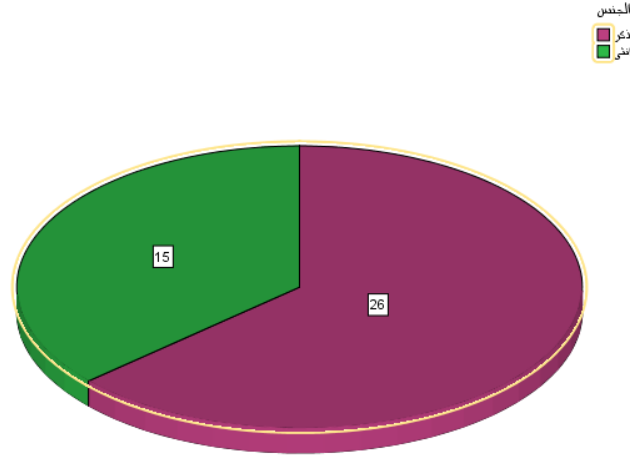
٢.٤ فيما يأتي تتناول الدراسة خصائص عينة الدراسة الديمغرافية:

- بحسب جنس أفراد عينة الدراسة فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:
- يوضح الجدول التالي من خلال معطياته، أن نسبة المبحوثين ٦٣% للذكور، و ٣٧% للإناث.

جدول (٥.٤) الأعداد والنسب المئوية لمتغير الجنس.

المتغير	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٢٦	٦٣%
أنثى	١٥	٣٧%

شكل (١.٤) متغير الجنس

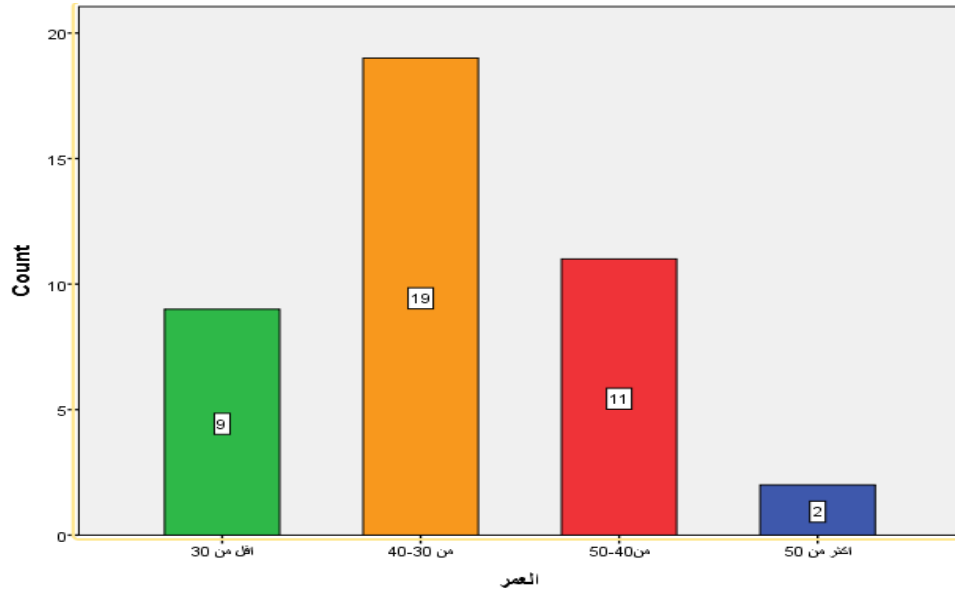


- بحسب الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة، فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:  
تشير نتائج الجدول إن غالبية المبحوثين، كانت من فئة العمر ما بين ٣١-٤٠ حيث كانت نسبتهم ٤٦% يليها العمر ٤١-٥٠ بنسبة ٢٧%، في حين كان أقلها للفئة من عمر أكثر من ٥١.

جدول (٦.٤) الأعداد والنسب المئوية للفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة.

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٣٠	٩	٢٢%
٣١-٤٠	١٩	٤٦%
٤١-٥٠	١١	٢٧%
٥١-فأكثر	٢	٥%

شكل (٢.٤) متغير الفئة العمرية



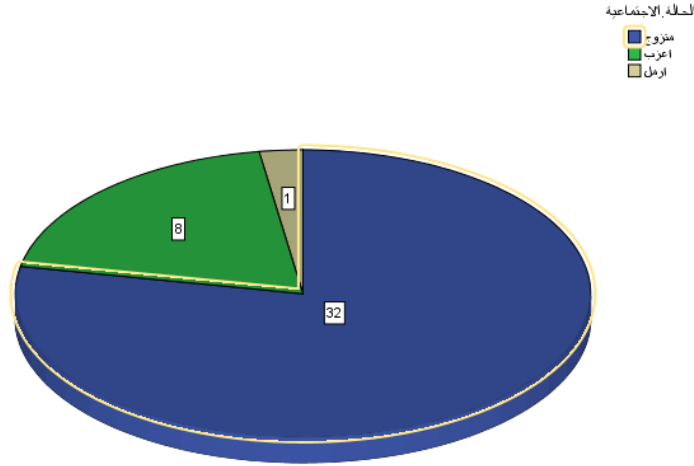
- بحسب الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة، فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:  
 أن غالبية المبحوثين من الاكاديميين، ذات العلاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات، في الجامعات الفلسطينية من الحالة الاجتماعية، حيث كانت نسبة المتزوجين ٧٨% يليها الحالة الاجتماعية أعزب بنسبة ٢٠% في حين كان أقلها للمبحوثين غير ذلك، حيث كانت نسبتهم ٢%

جدول (٧.٤) الأعداد والنسب المئوية الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	٨	٢٠%
متزوج	٣٢	٧٨%
غير ذلك	١	٢%



### شكل (٣.٤) متغير الحالة الاجتماعية



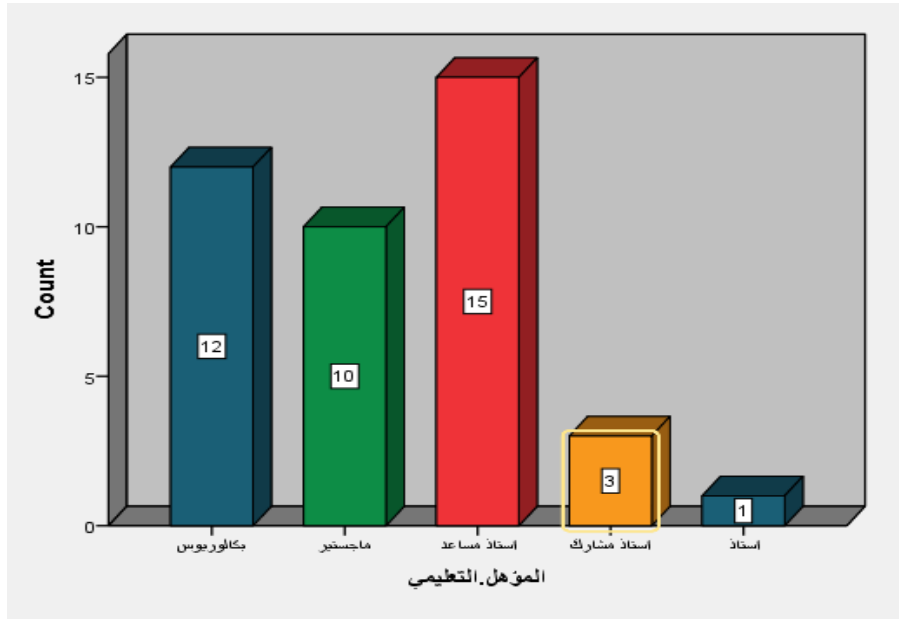
• بحسب المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:

تشير نتائج الجدول، أن غالبية المبحوثين من الاكاديميين، ذات العلاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات، في الجامعات الفلسطينية، من المستوى التعليمي، استاذ مساعد، حيث كانت نسبتهم ٣٧% يليها بكالوريوس بنسبة ٢٩% ومن ثم ماجستير بنسبة ٢٤% يليها استاذ مشارك بنسبة ٧% في حين كان أقلها للمبحوثين من استاذ، حيث كانت نسبته ٢%.

جدول (٨.٤) الأعداد والنسب المئوية للمستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	١٢	٢٩%
ماجستير	١٠	٢٤%
استاذ مساعد	١٥	٣٧%
استاذ مشارك	٣	٧%
استاذ	١	٢%

شكل (٤.٤) متغير المستوى التعليمي



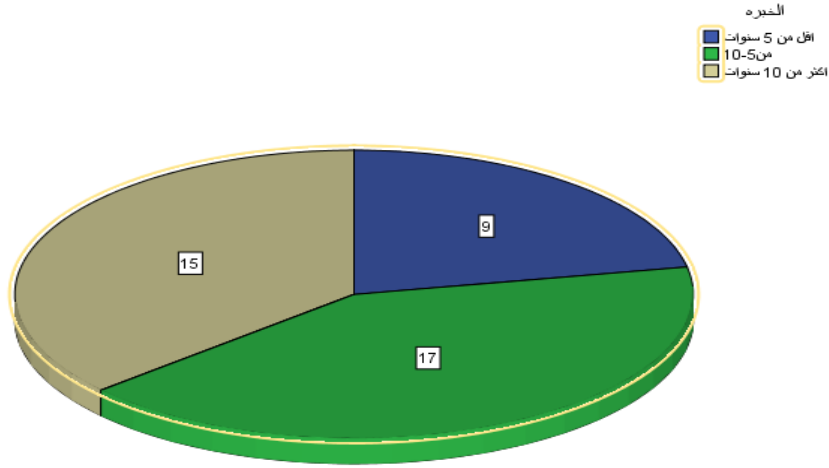
- بحسب سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة، فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:

تشير نتائج الجدول إن غالبية الباحثين من من الاكاديميين، ذات العلاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات، في الجامعات الفلسطينية، من سنوات الخبرة تمثل للفئة ٥-١٠ حيث كانت نسبتهم ٤٢% يليها الخيار أكثر من ١٠ بنسبة ٣٦% في حين كان أقلها للمبحوثين من فئة أقل من ٥ سنوات، حيث كانت نسبتهم ٢٢%.

جدول(٩.٤): الأعداد والنسب المئوية سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٩	٢٢%
٥-١٠ سنوات	١٧	٤٢%
أكثر من ١٠ سنوات	١٥	٣٦%

شكل (٥.٤) متغير سنوات الخبرة



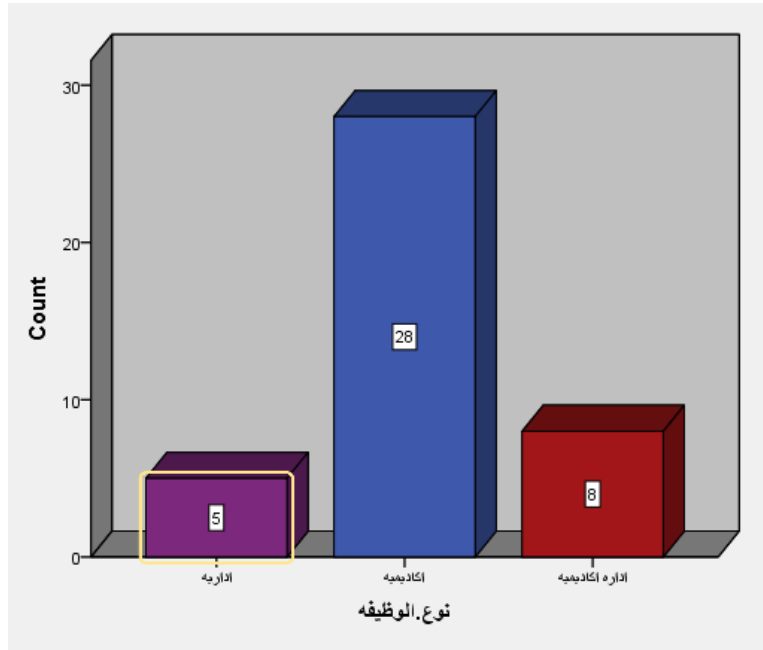
• بحسب نوع الوظيفة لأفراد عينة الدراسة فقد توزعت كما يوضحها الجدول التالي:

تشير نتائج الجدول إن غالبية المبحوثين من الاكاديميين، ذات العلاقة بدائرة تكنولوجيا المعلومات، في الجامعات الفلسطينية من نوع الوظيفة، ممن يعمل اكاديمي، حيث كانت نسبتهم ٦٨% يليها الخيار الاكاديمي الاداري، بنسبة ٢٠% في حين كان أقلها للمبحوثين ممن يعمل بوظيفة اداري، حيث كانت نسبتهم ١٢%.

جدول (١٠.٤) الأعداد والنسب المئوية لنوع الوظيفة لأفراد عينة الدراسة

نوع الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
اكاديمية	٢٨	٦٨%
ادارية	٥	١٢%
اكاديمية ادارية	٨	٢٠%

شكل (٦.٤) متغير نوع الوظيفة



## ٣.٤ نتائج أسئلة الدراسة

١.٣.٤ السؤال الأول: هل يستخدم الاكاديميين تطبيقات الويب ٢.٠؟

### ١-الايمل

تشير النتائج في الجدول الى ان معظم المبحوثين يستخدمون الإيمل اكثر من مرة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ٩٠%، يليهم الذين يستخدمون الايمل لمرة واحدة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ١٠%، وهذه يشير الى انتشار واستخدام كبير للايمل عند المبحوثين،

جدول(١١.٤): استخدام الايمل

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكتر من مرة	٣٧	٩٠
مرة في اليوم	٤	١٠%

### ٢- مواقع التواصل الاجتماعي (Facebook)

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين يستخدمون الفيسبوك، اكثر من مرة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ٧٨% ثم يليه الذين يستخدمون الفيسبوك لمرة واحدة يوميا، حيث كانت نسبتهم ١٢%، يليهم الذين لا يستخدمون الفيسبوك، حيث كانت نسبتهم ٥%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون الفيسبوك مرة في الاسبوع، او في الشهر، حيث كانت نسبتهم ٢%.

جدول (١٢.٤) استخدام الفيسبوك

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكتر من مرة	٣٢	٧٨%
مرة في اليوم	٥	١٢%
مرة في الاسبوع	١	٢%
مرة في الشهر	١	٢%
لا استخدم	٢	٥%

### ٣- اليوتيوب YouTube

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية الباحثين يستخدمون اليوتيوب اكثر من مرة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ٥٨%، ثم يليه الذين يستخدمون اليوتيوب لمرة واحدة يوميا، حيث كانت نسبتهم ١٧%، يليهم الذين يستخدمون اليوتيوب مرة في الاسبوع، حيث كانت نسبتهم ١٥%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون اليوتيوب مرة في الشهر، او الذين لا يستخدمون اليوتيوب، حيث كانت نسبتهم ٥%.

جدول (١٣.٤) استخدام اليوتيوب

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكثر من مرة	٢٤	٥٨%
مرة في اليوم	٧	١٧%
مرة في الاسبوع	٦	١٥%
مرة في الشهر	٢	٥%
لا استخدم	٢	٥%

### ٤- المدونات Blogs

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية الباحثين لا يستخدمون المدونات، حيث كانت نسبتهم ٤٩%، ثم يليه الذين يستخدمون المدونات لمرة واحدة يوميا، او في الشهر، حيث كانت نسبتهم ١٧%، يليهم الذين يستخدمون المدونات مرة في الاسبوع، حيث كانت نسبتهم ١٠%، في حين كان اقلهم، الذين يستخدمون المدونات اكثر من مرة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ٧%.

جدول (١٤.٤) استخدام المدونات

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكثر من مرة	٣	٧%
مرة في اليوم	٧	١٧%
مرة في الاسبوع	٤	١٠%
مرة في الشهر	٧	١٧%
لا استخدم	٢٠	٤٩%

## ٥-البودكاست Podcast

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون البودكاست، حيث كانت نسبتهم ٦٦%، ثم يليه الذين يستخدمون البودكاست اكثر من مرة يوميا، او في الاسبوع، او في الشهر، حيث كانت نسبتهم ١٠%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون البودكاست مرة واحدة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ١٠%.

جدول (١٥.٤) استخدام البودكاست

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكتر من مرة	٤	١٠%
مرة في اليوم	٢	٥%
مرة في الاسبوع	٤	١٠%
مرة في الشهر	٤	١٠%
لا استخدم	٢٧	٦٦%

## ٦-المفضلة الاجتماعية Social Bookmar

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون المفضلة الاجتماعية، حيث كانت نسبتهم ٦٣%، ثم يليه الذين يستخدمون المفضلة الاجتماعية مرة في الاسبوع، حيث كانت نسبتهم ١٢%، يليهم الذين يستخدمون المفضلة الاجتماعية اكثر من مرة يوميا، حيث كانت نسبتهم ١٠%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون المفضلة الاجتماعية مرة في اليوم، او في الشهر، حيث كانت نسبتهم ٧%.

جدول (١٦.٤) استخدام المفضلة الاجتماعية

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكتر من مرة	٤	١٠%
مرة في اليوم	٣	٧%
مرة في الاسبوع	٥	١٢%
مرة في الشهر	٣	٧%
لا استخدم	٢٦	٦٣%

#### Fourm -المنتدى

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون المنتدى، حيث كانت نسبتهم ٥١%، ثم يليه الذين يستخدمون المنتدى مرة في اليوم، حيث كانت نسبتهم ٢٢%، يليهم الذين يستخدمون المنتدى مرة في الشهر، حيث كانت نسبتهم ١٧%، ومن ثم الذين يستخدمون المنتدى مرة في الاسبوع، حيث كانت نسبتهم ٧%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون المنتدى اكثر من مرة يوميا، حيث كانت نسبتهم ٢%.

جدول (١٧.٤) استخدام المنتدى

الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
اكثر من مرة	١	٢%
مرة في اليوم	٩	٢٢%
مرة في الاسبوع	٣	٧%
مرة في الشهر	٧	١٧%
لا استخدم	٢١	٥١%
المجموع	٤١	١٠٠%

٤.٣.٢ السؤال الثاني: هل يستخدم الاكاديميين تطبيقات الويب ٢.٠ لأغراض التدريب؟

كان المبحوث لديه الحرية والاختيار لأكثر من اجابة على السؤال

#### ١-الغرض من استخدام الایمیل E-mail

تشير النتائج في الجدول الى ان كل المبحوثين يستخدمون الایمیل من اجل العمل، حيث كانت نسبتهم ١٠٠%، ثم يليه الذين يستخدمون الایمیل من اجل الاصدقاء، حيث كانت نسبتهم ٦٣%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون الایمیل في التدريب، حيث كانت نسبتهم ٣٧%.

جدول (١٨.٤) الغرض من استخدام الایمیل

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
للأصدقاء	٢٦	٦٣%
للعمل	٤١	١٠٠%
في التدريب عبر مراسلة المدربين والمؤسسات	١٥	٣٧%



## ٢- مواقع التواصل الاجتماعي Social Media

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين يستخدمون الفيسبوك، من اجل بناء علاقات اجتماعية، حيث كانت نسبتهم ٥٦%، ثم يليه الذين يستخدمون الفيسبوك من اجل تكوين صداقات، مع المهتمين بالمحتوى التدريبي، الذي نهتم به، حيث كانت نسبتهم ٥٤%، ثم يليهم الذين يستخدمون الفيسبوك، من اجل انشاء او المشاركة في صفحات للتعليم والتدريب، حيث كانت نسبتهم ٤٩%، يليهم الذين يستخدمون الفيسبوك، من اجل تعزيز القدرات، وتنمية المهارات، حيث كانت نسبتهم ٣٩%، في حين الذين لا يستخدمون الفيسبوك كانت نسبته ٥%.

جدول (١٩.٤) الغرض من استخدام الفيسبوك

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
لتكوين صداقات مع المهتمين في المحتوى التدريبي الذي نهتم به	٢٢	٥٤%
المشاركة في صفحات نخص التدريب	٢٠	٤٩%
انشاء مجموعات او صفحات للتعليم والتدريب	٢٠	٤٩%
لتعزيز القدرات وتنمية المهارات	١٦	٣٩%
لبناء علاقات اجتماعية	٢٣	٥٦%
لا يستخدمون الفيسبوك	٢	٥%

## ٣- الغرض من استخدام المدونات Blogs

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين لا يستخدمون المدونات، حيث كانت نسبتهم ٥١%، ثم يليهم الذين يستخدمون المدونات من اجل قراءة مدونات الاصدقاء، حيث كانت نسبتهم ٢٢%، ثم يليهم الذين يستخدمون المدونات من اجل انشاء مدونة تهتم بموضوع علمي معين، او لتعزيز القدرات، وصقل المهارات، كانت نسبتهم ١٥%، في حين كان اقلهم الذين يستخدمون المدونات، لمناقشة مدونات، تناقش موضوع علمي معين، حيث كانت نسبتهم ١٢%.

جدول (٢٠.٤) الغرض من استخدام المدونات

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
انشاء مدونة تهتم بموضوع علمي معين	٦	١٥%
قراءة مدونات الاصدقاء	٩	٢٢%
مناقشة مدونات الاخرين التي تناقش موضوع علمي معين	٥	١٢%
لتعزيز القدرات وصقل المهارات	٦	١٥%
لا يستخدمون المدونات	٢١	٥١%

#### ٤- الغرض من استخدام اليوتيوب Youtube

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، يستخدمون اليوتيوب من اجل التعليم، حيث كانت نسبتهم ٨٥%، ثم يليهم الذين يستخدمون اليوتيوب من اجل الترفيه، حيث كانت نسبتهم ٦٦%، ثم يليهم الذين يستخدمون اليوتيوب من اجل تحميل الفيديوهات التعليمية والتدريبية، حيث كانت نسبتهم ٥١%، ثم يليهم الذين يستخدمون اليوتيوب من اجل تعزيز القدرات، وصل المهارات، حيث كانت نسبتهم ٤٩%، في حين الذين لا يستخدمون اليوتيوب، كانت نسبتهم ٥%.

جدول (٢١.٤) الغرض من استخدام اليوتيوب

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
ترفيهي	٢٧	٦٦%
تعليمي	٣٥	٨٥%
لتعزيز القدرات وتنمية المهارات	٢٠	٤٩%
لتحميل الفيديوهات التعليمية والتدريبية	٢١	٥١%
لا يستخدمون اليوتيوب	٢	٥%

#### ٥- الغرض من استخدام البودكاست Podcast

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون البودكاست، حيث كانت نسبتهم ٦٦%، ثم يليهم الذين يستخدمون البودكاست، من اجل التعليم، حيث كانت نسبتهم ٢٢%، ثم يليهم الذين يستخدمون البودكاست من اجل تعزيز القدرات، وتنمية المهارات، حيث كانت نسبتهم ١٨%، ثم يليهم الذين يستخدمون البودكاست من اجل تحميل الفيديوهات التعليمية والتدريبية، حيث كانت نسبتهم ٧%.

جدول (٢٢.٤) الغرض من استخدام البودكاست

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
تعليمي	٩	٢٢%
تدريبي لتعزيز القدرات وتنمية المهارات	٧	١٨%
لتحميل التسجيلات التعليمية والتدريبية	٣	٧%
لا يستخدمون البودكاست	٢٧	٦٦%

## ٦- الغرض من استخدام المفضلة الاجتماعية Social Bookmark

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون المفضلة الاجتماعية، حيث كانت نسبتهم ٥٦%، ثم يليهم الذين يستخدمون المفضلة الاجتماعية، من اجل حفظ العناوين بشكل عام، حيث كانت نسبتهم ٣٢%، ثم يليهم الذين يستخدمون المفضلة الاجتماعية، من اجل حفظ العناوين لمواقع التدريب، حيث كانت نسبتهم ٢٠% .

جدول (٢٣.٤) الغرض من استخدام المفضلة الاجتماعية

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
حفظ العناوين بشكل عام	١٣	٣٢%
حفظ العناوين لمواقع التدريب	٨	٢٠%
لا استخدم المفضلة الاجتماعية	٢٣	٥٦%

## ٧- الغرض من استخدام المنتدى Fourm

تشير النتائج في الجدول الى ان غالبية المبحوثين، لا يستخدمون المنتدى، حيث كانت نسبتهم ٥١%، ثم يليهم الذين يستخدمون المنتدى من اجل القراءة والتعلم، حيث كانت نسبتهم ٤٤%، ثم يليهم الذين يستخدمون المنتدى من اجل كتابة المنشورات، وتنمية المهارات عبر اساليب تدريبية، حيث كانت نسبتهم ٢٠% .

جدول (٢٤.٤) الغرض من استخدام المنتدى

الغرض من الاستخدام	العدد	النسبة المئوية
للقراءة والتعلم	١٨	٤٤%
كتابة المنشورات	٨	٢٠%
تنمية المهارت والقدرات عبر اساليب تدريبية	٨	٢٠%
لا استخدم	٢١	٥١%

٣.٣.٤ السؤال الثالث: هل تستخدم الجامعات تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني لصقل المهارات؟

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، اجابوا بان المؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية، عن طريق التدريب والتعليم غالبا، حيث كانت نسبتهم ٣٧%، فيما يليهم الذين اجابوا احيانا، حيث كانت نسبتهم ٢٧%، اما الذين اجابوا دائما، كانت نسبتهم ٢٢%، في حين كانت الاجابة بنادرا، اقل نسبة، حيث كانت ١٥%.

جدول (٢٥.٤) المؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية

النسبة المئوية	العدد	١- المؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب والتعليم
٢٢%	٩	دائما
٣٧%	١٥	غالبا
٢٧%	١١	احيانا
١٥%	٦	نادرا

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين اجابوا: بان دائرة الموارد البشرية، تستخدم التدريب الالكتروني، في تدريب الاكاديميين احيانا، حيث كانت نسبتهم ٣٢%، فيما يليهم الذين اجابوا غالبا، حيث كانت نسبتهم ٢٤%، اما الذين اجابوا ابداء، كانت نسبتهم ٢٢%، يليهم الذين اجابوا نادرا، حيث كانت نسبتهم ١٥%، في حين كانت الاجابة دائما، اقل نسبة حيث كانت ٧%.

جدول (٢٦.٤) : تستخدم دائرة الموارد البشرية التدريب الالكتروني

النسبة المئوية	العدد	٢- تستخدم دائرة الموارد البشرية التدريب الالكتروني في تدريب الاكاديميين
٧%	٣	دائما
٢٤%	١٠	غالبا
٣٢%	١٣	احيانا
١٥%	٦	نادرا
٢٢%	٩	

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين اجابوا: استعمال التدريب الالكتروني يعمل على تنمية مهاراتك، وتعزيز قدراتك غالبا، حيث كانت نسبتهم ٥٤%، فيما يليهم الذين اجابوا احيانا، حيث كانت نسبتهم ٣٢%، يليهم الذين اجابوا دائما، كانت نسبتهم ١٠%، في حين كانت الاجابة ابدأ، اقل نسبة حيث كانت ٥%.

جدول (٢٧.٤) : استعمال التدريب الالكتروني يعمل على تنمية مهاراتك

النسبة المئوية	العدد	٣-استعمال التدريب الالكتروني يعمل على تنمية مهاراتك وتعزيز قدراتك
١٠%	٤	دائما
٥٤%	٢٢	غالبا
٣٢%	١٣	احيانا
٥%	٢	ابدا

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين اجابوا: بان استخدام التدريب الالكتروني سيعمل على زيادة المتدربين، مقارنة بالتدريب التقليدي غالبا، حيث كانت نسبتهم ٤٢%، فيما يليهم الذين اجابوا احيانا، حيث كانت نسبتهم ٣٤%، يليهم الذين اجابوا دائما، كانت نسبتهم ٥%، يليهم الذين اجابوا نادرا، حيث كانت نسبتهم ٤%، في حين كانت الاجابة ابدأ اقل نسبة، حيث كانت ٢%.

جدول (٢٨.٤) : استخدام التدريب الالكتروني سيعمل على زيادة المتدربين

النسبة المئوية	العدد	٤-استخدام التدريب الالكتروني سيعمل على زيادة المتدربين مقارنة بالتدريب التقليدي
١٢%	٥	دائما
٤٢%	١٧	غالبا
٣٤%	١٤	احيانا
١٠%	٤	نادرا
٢%	١	ابدا

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين اجابوا: بأن المؤسسة ستعمل على التدريب الالكتروني في حال تأكدت من فوائده غالبا، حيث كانت نسبتهم ٤٩%، فيما يليهم الذين اجابوا احيانا، حيث كانت نسبتهم ٢٧%، يليهم الذين اجابوا دائما، كانت نسبتهم ٥%، يليهم الذين اجابوا نادرا، حيث كانت نسبتهم ١٠%، في حين كانت الاجابة ابدأ اقل نسبة، حيث كانت ٢%.

جدول (٢٩.٤) : المؤسسة ستعمل على التدريب الالكتروني في حال تأكدت من فوائده

النسبة المئوية	العدد	٥- المؤسسة ستعمل على التدريب الالكتروني في حال تأكدت من فوائده
١٢%	٥	دائما
٤٩%	٢٠	غالبا
٢٧%	١١	احيانا
١٠%	٤	نادرا
٢%	١	ابدا

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون بان التدريب الالكتروني ضرورة ملحة، في عصر التكنولوجيا والاتصالات، حيث كانت نسبتهم ٩٥%، فيما يليهم الذين اجابوا على عدم الموافقة، او لا اعلم، حيث كانت نسبتهم ٢% .

جدول (٣٠.٤) : التدريب الالكتروني ضرورة ملحة في عصر التكنولوجيا والاتصالات

النسبة المئوية	العدد	١- التدريب الالكتروني ضرورة ملحة في عصر التكنولوجيا والاتصالات
٤١%	١٧	موافق بشدة
٥٤%	٢٢	موافق
٢%	١	لا اعلم
٢%	١	غير موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون بان المؤسسة تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة، حيث كانت نسبتهم ٧٠%، فيما يليهم الذين اجابوا على عدم الموافقة، حيث كانت نسبتهم ٢٥%، في حين كانت الاجابة لا اعلم اقل نسبة، حيث كانت ٥% .

جدول (٣١.٤) : المؤسسة تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة

النسبة المئوية	العدد	٢- المؤسسة تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة
١٩%	٨	موافق بشدة
٥١%	٢١	موافق
٥%	٢	لا اعلم
٢٠%	٨	غير موافق
٥%	٢	غير موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون ان التدريب الالكتروني، يعمل على استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية، حسب رغبة المتدرب، حيث كانت نسبتهم ٨١%، فيما يليهم الذين اجابوا لا اعلم، حيث كانت نسبتهم ١٢%، في حين كانت الاجابة بعدم الموافقة اقل نسبة، حيث كانت ٧% .

جدول (٣٢.٤) : التدريب الالكتروني يعمل على استخدام وقت التدريب

النسبة المئوية	العدد	٣-التدريب الالكتروني يعمل على استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب
٢٠%	٨	موافق بشدة
٦١%	٢٥	موافق
١٢%	٥	لا اعلم
٧%	٣	غير موافق

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون ان الدورة التدريبية، تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت، حيث كانت نسبتهم ٦٦%، فيما يليهم الذين اجابوا لا اعلم، حيث كانت نسبتهم ٢٠%، في حين كانت الاجابة بعدم الموافقة، اقل نسبة حيث كانت ١٥%.

جدول (٣٣.٤) : الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت

النسبة المئوية	العدد	٤-الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت
١٧%	٧	موافق بشدة
٤٩%	٢٠	موافق
٢٠%	٨	لا اعلم
٥%	٢	غير موافق
١٠%	٤	غير موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون ان الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني، من حيث الجهد، حيث كانت نسبتهم ٧١%، فيما يليهم الذين اجابوا لا اعلم، حيث كانت نسبتهم ١٥%، في حين كانت الاجابة بعدم الموافقة اقل نسبة، حيث كانت ١٤%.

جدول (٣٤.٤) : الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الجهد

النسبة المئوية	العدد	٥- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الجهد
١٧%	٧	موافق بشدة
٥٤%	٢٢	موافق
١٥%	٦	لا اعلم
٢%	١	غير موافق
١٢%	٥	غير موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، لا يرون ان الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني، من حيث التكلفة، حيث كانت نسبتهم ٥٩%، فيما يليهم الذين اجابوا لا اعلم، حيث كانت نسبتهم ٢٢%، في حين كانت الاجابة بالموافقة اقل نسبة، حيث كانت ٢٠%.

جدول (٣٥.٤) : الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث التكلفة

النسبة المئوية	العدد	٥- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث التكلفة
١٥%	٦	موافق بشدة
٥%	٢	موافق
٢٢%	٩	لا اعلم
٤٢%	١٧	غير موافق
١٧%	٧	غير موافق بشدة

تشير النتائج في الجدول ان غالبية المبحوثين، يرون ان الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني، من حيث الجهد، حيث كانت نسبتهم ٧١%، فيما يليهم الذين اجابوا لا اعلم حيث كانت نسبتهم ١٥% في حين كانت الاجابة بعدم الموافقة اقل نسبة حيث كانت ١٤%.

جدول (٣٦.٤) : الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت

النسبة المئوية	العدد	٥- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت
١٧%	٧	موافق بشدة
٥٤%	٢٢	موافق
١٥%	٦	لا اعلم
٢%	١	غير موافق
١٢%	٥	غير موافق بشدة



س هل التحقت بدورة تدريبية عن طريق الانترنت؟

الذين اجابوا بنعم كانت نسبتهم ٥٣%، اما الذين اجابوا بلا كانت نسبتهم ٤٧%

وهل حققت الدورة التدريبية نتائجها؟

الذين اجابوا على السؤال هم من ٥٣%،الذين التحقوا بالدورة التدريبية ،وكانت الاجابات كالتالي:

١- الذين اجابوا بنعم ٦٣%

٢- الذين اجابوا بلا ٤%

٣- الذين اجابوا بجزء من النتائج ٣٣%

اذا طلب منك الالتحاق بدورة تدريبية الكترونية أتوافق؟

الذين اجابوا بنعم، كانت نسبتهم ٩٢%، اما الذين اجابوا بلا، كانت نسبتهم ٨%.

س هل تعتقد ان التدريب الالكتروني، سيأخذ مكان التدريب التقليدي في المؤسسة؟

الذين اجابوا بنعم ٤٤%، اما الذين اجابوا بلا، كانت نسبتهم ٥٦%.

ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

١.٥ مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لتحليل بيانات الدراسة، حول واقع استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، في الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها.

٢.٥ السؤال الأول: هل يستخدم الاكاديميون تطبيقات الويب ٢.٠؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت النسب المئوية، لاستخدامات تطبيقات الويب ٢.٠ من قبل الباحثين في الجامعات الفلسطينية.

كانت نتيجة استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ من قبل الاكاديميين في الجامعات الفلسطينية مختلفة، في ما جاء في الدراسات السابقة، حيث بعض الدراسات تحدثت عن استخدام تلك التطبيقات في نفس الجامعة، لتدريب الاكاديميين، اما في جامعاتنا هناك نسبة كبيرة من الاكاديميين، الذين لهم علاقة بتكنولوجيا المعلومات، لم يستخدموا او يستخدموا بعض التطبيقات مرة كل شهر، فهناك ٤ تطبيقات من اصل ٧ تطبيقات، معروفة لعدد قليل و محدد من الاكاديميين في جامعاتنا كما سيوضح الجدول التالي:

جدول (١.٥) تطبيقات الويب ٢.٠

التطبيق	عدد المستخدمين	النسبة المئوية
الايمل	٤١	%١٠٠
مواقع التواصل الاجتماعي (الفيسبوك)	٣٧	%٩٠
اليوتيوب	٣١	%٧٥
المدونات	١٤	%٣٤
البودكاست	١٠	%٢٥
المفضلة الاجتماعية	١٢	%٢٩
المنتدى	١٣	%٣١

جاءت نتيجة هذا السؤال مختلفة عن ما هو في الدراسات السابقة، من حيث استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التعليم والتدريب، حيث تظهر الدراسات السابقة، الى استخدام كبير ومنتشر لتلك التطبيقات، فمثلا: استخدام تطبيق البودكاست، في الجامعات الامريكية مثل جامعة بيركلي، وجامعة ستانفورد لبث المحاضرات للطلبة ، وهذا التطبيق من التطبيقات الغير مستخدمة في جامعاتنا الفلسطينية.(محيسن، ٢٠٠٩)(Anderson, 2007)

### ٣.٥ السؤال الثاني: هل يستخدم الاكاديميين تطبيقات الويب ٢.٠ لأغراض التدريب؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت النسب المئوية

كانت نتيجة استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ متفاوتة ومختلفة من تطبيق الى اخر، حيث التطبيقات المستخدمة بشكل واسع وكبير، استخدمت لأغراض غير أغراض التدريب، فالإيميل يستخدم للعمل والاصدقاء، والفيسبوك ايضا؛ لبناء علاقات اجتماعية، واليوتيوب للتعليم والترفيه، اما التطبيقات غير المستخدمة بشكل كبير، كان التدريب من الدرجة الاولى او الثانية في استخدامها، فالمدونات استخدمت لقراءة مدونات الاصدقاء، ولصقل المهارات، وتنمية القدرات، والبودكاست للتعليم والتدريب، والمفضلة الاجتماعية لاستخدام تخزين المواقع العامة والتدريبية، اما المنتدى فكان للتعلم والتدريب .

الدراسات السابقة تحدثت عن استخدام تلك التطبيقات في التعليم الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وكيفية استخدامها، فمثلا: هناك مستشفيات في المملكة المتحدة، تستخدم تطبيق البودكاست في تدريب المتدربين طبيا، وايضا لتدريب وتعليم الطلبة في الجامعات.(عبد الستار، ٢٠٠٩)(محيسن، ٢٠٠٧)

### ٤.٥ السؤال الثالث: هل تستخدم الجامعات تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني لصقل المهارات؟

كانت نتيجة استخدام التدريب الإلكتروني من قبل الجامعات منسجمة، من حيث اجابات الباحثين على استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، الجامعات الفلسطينية تستخدم التدريب بشكل عام في تنمية المورد البشري، حيث كانت نسبة ممن اجابوا على ذلك ٥٩%، ولكن استخدام التدريب الإلكتروني من قبل دوائر الموارد البشرية، كان ضعيفا، حيث كانت النسبة فقط ٣١%، ممن اجاب على استخدام هذه الدوائر للتدريب الإلكتروني ،

مع ان المبحوثين اكدوا على ان التدريب الالكتروني، يعمل على تنمية المهارات، وتعزيز القدرات، بنسبة ٦٤%، وعلى ان التدريب الالكتروني، سيعمل على زيادة المتدربين، مقارنة بالتدريب التقليدي، بنسبة ٥٤%، والذين اجابوا ان الجامعات ستستخدم التدريب الالكتروني، في حال تأكدت من فوائده، ٦١% من المبحوثين.

اما الذين اكدوا ان التدريب الالكتروني، اصبح ضرورة ملحة في عصرنا، كانت نسبتهم ٩٥%، في حين كانت نسبة من اكد على ان الجامعات الفلسطينية، تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة ٧٠% من المبحوثين، اما على صعيد فوائد التدريب الإلكتروني واستغلاله للوقت بكفاءة وفعالية، كانت مختلفة قليلا، لنسبة استخدام تطبيقات الويب ٢٠٠ من قبل الاكاديميين والجامعات، حيث كانت نسبة من اكد على تلك الفوائد، من حيث استغلال وقت التدريب ٦٦%، ومن حيث الجهد ٧١%، وكان الاختلاف من حيث التكلفة، فكانت اجابة المبحوثين بان التدريب الإلكتروني لا يحقق ميزة التكلفة، حيث فقط من اجاب بتحقيق هذه الميزة ٢٠%.

جاءت نتيجة هذا السؤال مختلفة، من حيث استخدام تطبيقات الويب ٢٠٠ في التدريب الالكتروني، حيث اظهرت النتائج في الدراسات السابقة استخدام تطبيقات الويب ٢٠٠ من قبل المؤسسات التعليمية، في التدريب والتعليم، فالتدريب الالكتروني عبر تطبيقات الويب ٢٠٠ هو من ضمن السياسة العامة الفعالة، للمؤسسات التعليمية. (D.kyriokoy, 2013) (خليفة، ٢٠٠٨)

**٥.٥ السؤال الرابع: هل يستخدمها الأكاديميون تطبيقات الويب ٢٠٠ لأغراض علمية او لأغراض اخرى؟**

كانت نتيجة استخدام تطبيقات الويب ٢٠٠ مختلفة من تطبيق الى اخر، حيث اظهرت النتائج عكس المتوقع، فعدد الساعات التي يقضيها المبحوثون في استخدام الحاسوب لأكثر من ٣ ساعات يوميا، كانت نسبتهم ٧٥%، والذين يستخدمون الانترنت لأكثر من ٣ ساعات يوميا، كانت نسبتهم ٥٦% من مجموع المبحوثين .

اظهرت النتائج ان هذا الوقت لا يستخدم بالدرجة الاولى لأغراض علمية، حيث التطبيقات الاكثر استخداما من قبل المبحوثين، كان الغرض منها، مثل الايميل للعمل والاصدقاء، ومواقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك لبناء علاقات اجتماعية، واليوتيوب للترفيه، اما التطبيقات الاقل استخداما، كان التدريب والتعليم هم بالدرجة الاولى او الثانية

ونستنتج من النتائج، بان التطبيقات الاكثر استخداما، وهم (الايمل، الفيسبوك،اليوتيوب) لا تستخدم لأغراض علمية بالدرجة الاولى، اما التطبيقات(المفضلة الاجتماعية، البودكاست، المدونات، المنتدى) تستخدم بدرجة قليلة، ولكن لأغراض علمية وتدريبية.

استخدام تطبيقات الويب ٢٠٠ كما أظهرت نتائج الدراسات السابقة الغرض منه كان تعليمي بالدرجة الاولى حيث اجريت الدراسات الى كيفية استخدام تلك التطبيقات في رفع الكفاءة والفعالية للموظفين والطلبة في الجامعات الفلسطينية.(Sence, 2009)(الدوسري، ٢٠١٤)

## ٦.٥ ملخص أهم النتائج

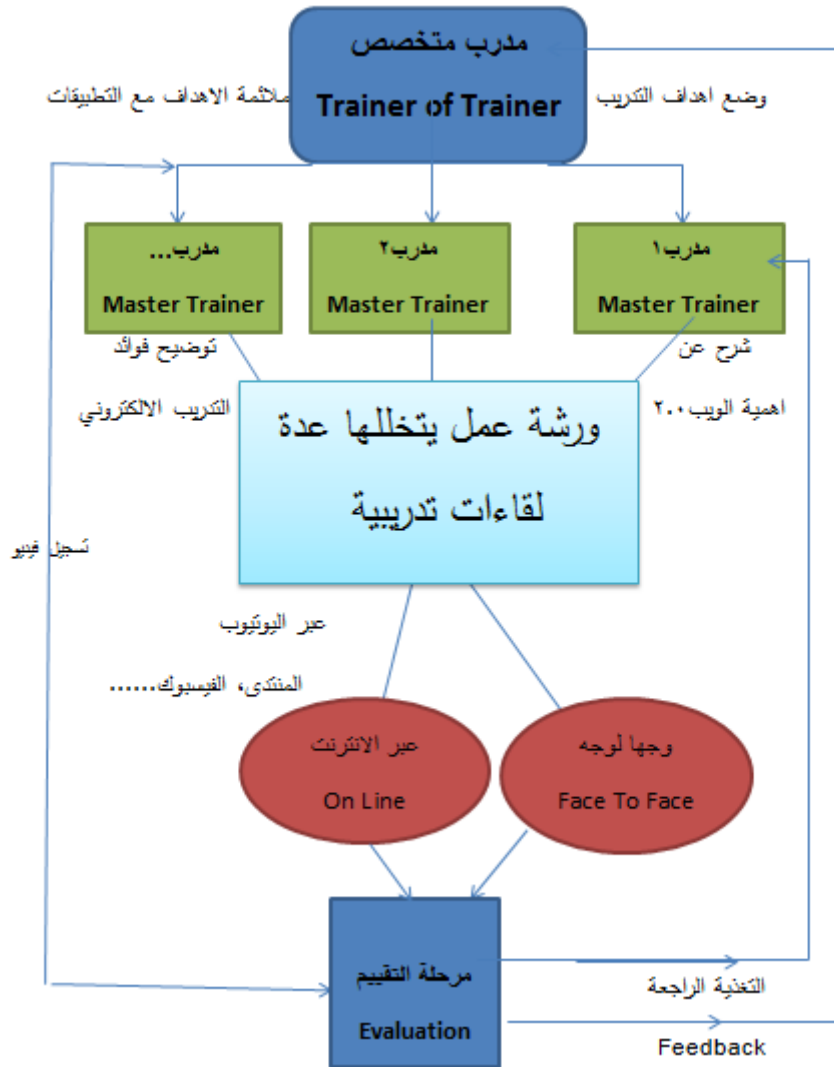
- ١- تشير النتائج الى ان معظم تطبيقات الويب ٢.٠ غير مستخدمة او معروفة لدى المبحوثين، وهذا يدل على عدم معرفة اهمية الويب ٢.٠، حيث اكثر من ٥٠% من المبحوثين لا يستخدمون اربع تطبيقات من اصل ٧ تطبيقات.
- ٢- قابلية استخدام الويب ٢.٠ في التدريب موجودة، ولكن استخدام الويب ٢.٠ في مشاركة وتجميع محتويات الويب قليلة مثلاً: اليوتيوب يستخدم لتنزيل مقاطع فيديو تعليمية وتدريبية، ولم يستخدم لتحميل فيديوهات من قبل المتدربين.
- ٣- نلاحظ الاستخدام الممتاز لبرامج الحاسوب، ولساعات طويلة حيث ٧٥% من المبحوثين يقضون اكثر من ثلاث ساعات يومياً، على جهاز الحاسوب، و٥٦% يقضون اكثر من ثلاث ساعات على الانترنت، ومع ذلك استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ لأغراض التدريب قليل، بالنسبة لاستخدامها في اغراض اخرى.
- ٤- نلاحظ ان نسبة كبيرة من المبحوثين اجابوا: بان المؤسسة تعمل على تنمية القدرات، وصقل المهارات، عن طريق التدريب، والتعلم، وايضا نسبة كبيرة، اجابوا بعدم استخدام التدريب الالكتروني، داخل المؤسسة، وذلك لعدم وضوح مفهوم الويب ٢.٠ من قبل المؤسسة.
- ٥- استخدام الويب ٢.٠ لأغراض العمل، والتواصل الاجتماعي، والترفيه، بدرجة اولى، وتأتي الاغراض العلمية بدرجة ثانية.
- ٦- نلاحظ ان نسبة الذين التحقوا بدورة تدريبية الكترونية فقط ٥٣%، وأجابوا بتحقيق الدورة الالكترونية، نتائجها او جزء من النتائج كانت ٩٦%، وهذا يدل على فعالية وكفاءة التدريب الالكتروني.
- ٧- نلاحظ ان التدريب الالكتروني مطلوب بالمؤسسات بحال تفعيله؛ حيث كانت نسبة من اجابوا في حال طلب منكم الالتحاق بدورة تدريبية ٩٢% اجابوا بنعم.

## ٧.٥ الاستنتاجات والتوصيات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخلاص مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بناء على النتائج الذي خلصت إليها الدراسة

- ١- عدم استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ بشكل واسع، يعزى الى عدم معرفة المبحوثين بأهمية تلك التطبيقات، فتوصي الدراسة بعمل ندوات وورش عمل لنقاش اهمية استخدام تلك التطبيقات.
- ٢- دعم المؤسسات للتدريب، ولتنمية المهارات، وقدرات الموظفين بنسبة عالية، وعدم دعم تلك المؤسسات للتدريب الالكتروني، يعزى الى عدم معرفة المؤسسة، بأهمية استخدام التدريب الالكتروني، فتوصي الدراسة الى اعتماد التدريب الالكتروني، كمساند او بديل (تعتمد على طبيعة المادة التدريبية) للتدريب الالكتروني، بما يحققه من فعالية وكفاءة بالنسبة للوقت، والجهد مقارنة بالتدريب الالكتروني.
- ٣- التدريب الالكتروني يحقق مزاياه، من حيث الوقت والجهد، وايضا من حيث تحقيق النتائج للدورة التدريبية، وبما أنه يستخدم في الدول الاجنبية بشكل واسع، فتوصي الدراسة الى نشر واعتماد التدريب الالكتروني في الجامعات الفلسطينية، لما يحتاجه الأكاديميون من عملية تدريب متواصلة ومستمرة.
- ٤- التدريب الالكتروني غير منتشر من خلال تطبيقات الويب ٢.٠ في الجامعات الفلسطينية، فتوصي الدراسة الى نشر التدريب الالكتروني من خلال تلك التطبيقات.
- ٥- تنفيذ تجارب في استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الالكتروني، كما هو الحال في الجامعات الاجنبية ، لتعميم الفائدة للتدريب الالكتروني، باستخدام تطبيقات الويب ٢.٠.
- ٦- توصي الدراسة الى اصحاب القرار بتنفيذ نماذج معينة في التدريب الالكتروني ومن ثم تقييمها للتأكد من فوائد التدريب الالكتروني.
- ٧- توصي الدراسة الى الباحثين علميا بضرورة انجاز بحوث علمية تطبيقية في التدريب الالكتروني عبر ادوات الويب ٢.٠
- ٨- اقتراح نموذج فعال وقابل للتطبيق لتعزيز التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية عبر تطبيقات الويب ٢.٠

حسب توصية رقم (٨) نموذج مقترح مقدم لتطوير التدريب الإلكتروني عبر تطبيقات الويب ٢.٠ بناءً على نتائج هذه الدراسة حول واقع تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، والمتمثلة بعدم استخدام أكثر من نصف تلك التطبيقات من قبل المبحوثين، والمستخدم منها لم يكن بالدرجة الأولى للتدريب، أو التعليم، ومن أجل تحقيق الهدف العام لهذه الدراسة؛ لتعزيز استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، وتقديم توصيات لمسؤولي الجامعات بذلك، وعلى اثر ذلك تم اقتراح النموذج التالي:



شكل (١.٥) نموذج مقترح لتطوير استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية



يشير الشكل الى اقتراح الباحث، بناءً على النتائج التي خرجت من الدراسة في تفعيل التدريب الإلكتروني، في الجامعات الفلسطينية، وذلك من ضمن الخطوات التالية:

١- شخص متخصص يدرب المتدربين على استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ وتوضيح أهميتها، وكيفية استخدامها بالتدريب الإلكتروني، وذلك وجها لوجه، بالإضافة الى وضع اهداف التدريب، وملائمة تلك الأهداف مع تطبيقات الويب ٢.٠ ويتم ذلك عبر تسجيل فيديو والاحتفاظ به.

٢- لقاء مع المتدربين من قبل المدربين، وذلك من اجل تعريف المتدربين بتطبيقات الويب ٢.٠، وكيفية استخدامها في التدريب الإلكتروني، وتوضيح اهميتها، ومن ثم تحديد الاحتياجات للدورات المستقبلية، ووضع خطة عمل للدورات في المستقبل. وايضا تتم عملية تسجيل الفيديو والاحتفاظ به.

٣- عقد ورش عمل تدريبية وتنقسم هذه الورش الى جزئين :

الجزء الاول :لقاءات وجه لوجه (تدريب تقليدي)

الجزء الثاني: لقاءات الكترونية عبر ادوات الويب ٢.٠

٤- ومن ثم تقييم الطريقتين عبر لقاء وجه لوجه، وايضا عبر الانترنت باستخدام ادوات الويب ٢.٠

نقل التغذية الراجعة الى المدرب المتخصص، الذي يمثل المؤسسة، والى المدربين الموجودين في المؤسسة ويتم تعميم هذا النموذج في كافة الجامعات الفلسطينية، وذلك بنفس الطريقة، او عبر نشر مقاطع الفيديو، التي تم تسجيلها وذلك، باستخدام تطبيقات الويب ٢.٠.

آلية عمل النموذج المقترح، وكيف يتم تعزيز استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، عن ما هو موجود حالياً:

١. يتم احضار مدرب متخصص لتدريب المدربين الموجودين في المؤسسة، حول أهمية، وكيفية استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني .

تتم هذه العملية وجها لوجه مع تسجيل فيديو، وعملية مناقشة للقاء، عبر احد تطبيقات الويب ٢.٠ (المنتدى ، الفيسبوك ، المدونات ) وايضا حفظها.

٢. يتم احضار مجموعة من الأكاديميين، عن طريق المدربين الموجودين في المؤسسة ، وتوضيح اهمية استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني، وكيفية استخدامها .

تتم هذه العملية وجها لوجه مع تسجيل فيديو، وعملية مناقشة للقاء، عبر احد تطبيقات الويب ٢.٠ (المنتدى ، الفيسبوك ، المدونات ) وايضا حفظها.

٣. نقوم بعمل ورشة عمل تتعلق بالتدريب الالكتروني، عبر تطبيقات الويب ٢.٠ تقسم الى قسمين:  
القسم الأول: وجها لوجه ويتم تسجيله والاحتفاظ به.

القسم الثاني: يكون اللقاء عبر الانترنت، وعن طريق تطبيقات الويب ٢.٠، وذلك للتدريب عمليا على استخدام تلك التطبيقات في التدريب.

٤. عملية التقييم وتتم ايضا عبر قسمين:

القسم الأول: الكترونيا عبر الانترنت.

القسم الثاني: وجها لوجه، وذلك لتقييم العملية بشكل كامل، وتفاذي أي خطأ، ومحاولة تطوير النموذج.

نقل التغذية الراجعة الى المدرب المتخصص ،وايضا الى المدربين الموجودين في المؤسسة

ختاما: عملية التسجيل للقاءات الوجه لوجه ، الغرض منها في حال تعميم النموذج على مؤسسات اخرى ، يكون النموذج الكترونيا بشكل كامل.

وقد تم عرض النموذج على عدة محكمين مختصين في التعليم والتدريب الالكتروني وبناء النماذج وقد تم اضافة بعض التعديلات على النموذج حيث قام الباحث بأخذ جميع التعديلات و اضافتها على النموذج.

المحكمين المختصين:

الدكتور مراد ابو صبيح عميد الدراسات العليا في جامعة بوليتكنك فلسطين

الدكتور عدنان شحادة مدير مركز فوزي كعوش للتميز

الدكتور مهند الجعبري محاضر في جامعة الخليل

الاستاذ محمد مرعب مسؤول التعليم الالكتروني في جامعة الخليل

## المصادر والمراجع

### المراجع العربية

١. بكار (٢٠٠٩): تطوير و إصلاح التعليم العالي الفلسطيني الإشكالات و الآثار المستقبلية، المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية و الاعمار
٢. حميد، محمد (٢٠٠٣)التدريب العلمي لطلاب الخدمة الاجتماعية، المضمون -الواقع- المستقبل، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، الجزء الاول، العدد الرابع عشر
٣. خليفة ،هند (٢٠٠٦) : توظيف تقنيات ويب 2.0 في خدمة التعليم والتدريب الإلكتروني،مداخلة علمية، جامعة ساوثهمبتون، المملكة المتحدة.
٤. دوسري ، صفاء (٢٠١٤) : فاعلية استخدام بعض تطبيقات الجيل الثاني للويب (Web) 2.0 في التحصيل المعرفي بمقرر الحاسب الآلي والاتجاه نحوها لدى طالبات البرنامج المشترك بالتعليم الثانوي نظام المقررات بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
٥. سيد ،محمد حسين (٢٠٠٩):أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، رسالة دكتوراه،الأكاديمية العربية البريطانية، بريطانيا
٦. صالح، احمد(٢٠١١) اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية، مداخلة علمية، جامعة الفيوم
٧. طمیزی ،جميل(٢٠٠٦): دليل استعمال المدرسين لنظام ادارة التعليم مفتوح المصدر المودل، جامعة بوليتكنك ،فلسطين.
٨. عبد الرحمن، برهان،(٢٠١٠): دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة والعاملين جامعة النجاح أنموذجا،رسالة ماجستير،جامعة النجاح
٩. العتيبي، عزيزة(٢٠١٠):أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية، دراسة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، لندن.
١٠. عوض، حسني(٢٠٠٩). أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى فئة الشباب. جامعة القدس المفتوحة.

١١. الغديان، عبد المحسن(٢٠١١): المؤتمر الدولي الثاني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
١٢. الفار، زياد(٢٠١١): مدى فعالية استخدام الرحلات المعرفية عبر الويب في تدريس الجغرافيا على مستوى التفكير التأملي والتحصيل لدى تلاميذ الصف الثامن الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة
١٣. قادري ، سليمان ، (٢٠٠٦) التدريب الإلكتروني عبر الانترنت، رسالة ماجستير، جامعة اهل البيت، العراق
١٤. محيسن ، افنان (٢٠٠٩) : استخدام تقنيات ويب ٢.٠ في التعليم والتعلم، مداخلة علمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة.
١٥. مطيري ، حمد (٢٠١٢) : متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين،رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
١٦. معيلي ، ناصر عبدا الله (٢٠٠٨) : أهمية الاتصالات الإدارية على تنمية الموارد البشرية ، مجلة عالم الاقتصاد، عدد ١٩٥.
١٧. مغربي ، نبيل (٢٠٠٨) أثر توظيف إستراتيجية مقترحة للتدريس باستخدام التقويم التشخيصي على التحصيل والاحتفاظ بالمعلومات في الرياضيات لدى طلبة الصف الخامس الأساسي ،مداخلة علمية ،جامعة القدس المفتوحة.
١٨. منصور، محمد(٢٠١٢) تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين دراسة مقارنة للمواقع الاجتماعية والمواقع الإلكترونية ،رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك.
١٩. الموسوي ، علي(٢٠١٠): التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، مداخلة علمية ،جامعة الملك سعود ،المملكة العربية السعودية.
٢٠. نخلة، خليل (٢٠٠٥):خطة عمل استراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين، مداخلة علمية، فلسطين
٢١. نعمان ، عائدة (٢٠٠٨) : علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
٢٢. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٥)
٢٣. ياغي، محمد. (٢٠٠٣). التدريب النظري والتطبيق، مركز أحمد ياسين الفني، عمان، الأردن

## الكتب

١. الخمشي، ساروقألرواف، مها (٢٠٠٥) أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية. الرياض: مكتبة الملك فهد.

## المراجع الأجنبية

1. Anderson,paul, (2007):**What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education,report** , Loughborough University
2. Aniemeka,E (2013):**Social media and Entrepreneurship Education** , THESIS master
3. BOOGART, M.(2004): **un covering the social impact of facebook on a college campus**, THESIS master
4. Kelly, B. (2007). "**Web 2.0: What Can It Offer The Research Community?**
5. LAMB, B (2004): Wide Open Spaces: Wikis, Ready or Not.`
6. O'Reilly, Tim.(2008) **What is web 2.0: Design patterns and business models for the next generation of software**.Available:2005
- 7.O'REILLY, T. 2006a. **People Inside & Web 2.0: An interview with Tim O'Reilly**. Open Business website, 2006
- 8.PALKOVA,S(2014):**WEB2.0 TECHNOLOGIES AND THEIR APPLICATIONS IN ONLINE TRAINING**, SLOVAK UNIVERSITY OF AGRICULTURE IN NITRA.
- 9.Saunders M. & Lweis p. & Thornhill A. (2009). **Research methodes for Business studens.** British laibrary cataloguing, England.

10. Watson, P. et al (2008). "**cloud computing for e–science with Carmen**", at IBERGRID, Porto, 2008

11. Downes, Stephen .(2006). **Models for Sustainable Open Educational Resources**. National Research Council Canada

12. Huang,guang .(2005). **Extreme learning machine: Theory and applications**. Nanyang Technological University

13. Crane, R., Raymond, B. (2003). "**Fulfilling the Potential of Clinical Information Systems**", the Permanente Journal.

ملحق (١): الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية التنمية المستدامة

بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

الاخ الفاضل.....الاخت الفاضلة...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

عظيم تحياتي وامتناني لسعادتكم ، وشاكرا ومقدرا لكم سلفا ما ستقدمونه من معلومات، وما ستقضونه من وقت في استيفاء بيانات هذا الاستبيان.

ايماننا من الباحث بأهمية آراؤكم في الارتقاء والنهوض بالبحث العلمي في فلسطين بصفة عامة وتطوير مؤسساتكم بشكل خاص فقد خصصت هذه الاستبانة من اجل التعرف على دور تطبيقات الويب ٢.٠ في عملية التدريب في الجامعات الفلسطينية خاصة في الدوائر الاكاديمية ذات العلاقة بتكنولوجيا المعلومات

ويسعدني ان اجلب الى انتباه سيادتكم بان نجاح هذا البحث يتوقف على مدى مساهمتكم الفعالة بأرائكم ،علما بأن ما ستفضلون به من اراء وبيانات لن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بشكل تجميعي وسرية تامة.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الباحث :مخلص الجعبري

## معلومات حول طبيعة العمل

هل تعمل بوظيفة كاملة (Full time) في دائرة اكايدمية لها علاقة بتكنولوجيا المعلومات

نعم

تفضل بتكملة تعبئة الاستبانة

لا

يرجى التوقف عن تعبئة الاستبيان

## أولاً: استخدام الانترنت

١-درجة اجادة استخدام برامج الحاسوب ومواقع الانترنت

ممتازة  جيد جدا  جيد  مقبولة

٢-عدد الساعات التي تقضيها على الحاسوب في اليوم

اقل من ساعة  ساعة - ٣ ساعات  ٣ ساعة  اكثر من ذلك

٣-معدل استخدام الانترنت في اليوم

٣٠ دقيقة  ٣٠ دقيقة-ساعة  ساعة - ٣ ساعات  ٣ ساعة - ٥ ساعة  اكثر من ذلك

٤-الغرض من استخدام الانترنت

١-عمل  ٢-اجتماعي  ٣-ترفيهي  ٤-تعليمي  ٥-تعزيز القدرات والمهارات

## ثانياً: تطبيقات الويب ٢

تطبيقات الويب ٢.٠ هو مصطلح يشير الى مجموعة من التقنيات الجديدة والتطبيقات الشبكية التي ادت الى تغير سلوك الشبكة العالمية "الانترنت" حيث يتميز بالفاعلية مع المستخدم وتمكين المستخدم من بناء المحتوى والمشاركة في التعديل وبناء قواعد البيانات.



## تستخدم التطبيقات التالية

التطبيق	اكثر مرة في اليوم	من مرة في اليوم	مرة في الاسبوع	مرة في الشهر	لا استخدم
١-الايمل email					
٢-مواقع التواصل الاجتماعي (facebook)					
٣-اليوتيوب youtube					
٤-المدونات Blogs التعريف : تشير إلى صفحة ويب بسيطة تتكون من فقرات وجيزة من الرأي والمعلومات والمفكرات الشخصية، ومعظم المدونات تسمح لقراءها بإضافة تعليقات على المشاركات					
٥ -البودكاست Podcast التعريف:سلسلة وسائط متعددة صوتية أو مرئية، مثل أي ملف موجود على الشبكة، لكن ملفات البودكاست تحتوي على السيديكيشن وهي أن تصنع ملفاً صغيراً من نوع XML، ويخزن هذا الملف على إنترنت حتى تلتقطه برامج البودكاست، ثم تبث هذه الملفات عبر قناة ثابتة للبيث الصوتي -					
٦-المفضلة الاجتماعية Social Bookmar التعريف: تسمح هذه المواقع لمستخدم الإنترنت بتخزين عناوين مواقعه المفضلة في قاعدة بيانات الخدمة والرجوع لمفضلته من أي مكان في العالم،					
٧-المنتدى fourm التعريف:يتجمع الأشخاص من ذوي الاهتمامات المشتركة ليتبادلوا الأفكار والنقاش عن طريق إنشاء موضوع من قبل أحد أعضاء المنتدى، ومن ثم يقوم باقي الأعضاء بعمل مشاركات وردود داخل الموضوع للنقاش مع صاحب الموضوع. سواء شكره على المعلومات التي قدمها بموضوعه أو نقده والتعليق على ما كتبه فيه					

## يمكنك اختيار اكثر من اجابة

### ٨- الغرض من استخدام الایمیل e-mail

- للاصدقاء
- العمل
- في التدريب عبر مراسلة المدربين والمؤسسات
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

### ٩- الغرض من استخدام مواقع التواصل الاجتماعي social media

- تكوين صداقات مع المهتمين بالمحتوى التدريبي الذي تهتم به
- المشاركة في مجموعات او صفحات تختص بالتدريب
- انشاء مجموعات او صفحات للتعليم والتدريب
- لتعزيز القدرات وتنمية المهارات عبر المجموعات والصفحات
- لبناء علاقات اجتماعية
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

### ١٠- الغرض من استخدام المدونات blogs

- انشاء مدونة تهتم بموضوع علمي معين
- قراءة مدونات الاصدقاء
- مناقشة مدونات الاخرين التي تناقش موضوع علمي معين
- لتعزيز القدرات وصقل المهارات
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

### ١١- الغرض من استخدام اليوتيوب youtube

- ترفيهي
- تعليمي

- تدريب وتعزيز القدرات وتنمية المهارات
- تحميل الفيديوهات التعليمية والتدريبية
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

#### ١٢- الغرض من استخدام البودكاست podcast

- تعليمي
- تدريب وتعزيز المهارات والقدرات
- تحميل تسجيلات تعليمية وتدريبية
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

#### ١٣- الغرض من استخدام المفضلة الاجتماعية

- العمل على حفظ عناوين المواقع بشكل عام
- استخدامها في حفظ عناوين المواقع التدريبية والتعليمية
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

#### ١٤- الغرض من استخدام المنتدى fourm

- للقراءة والتعلم
- لكتابة المنشورات
- تنمية المهارات والقدرات عبر اساليب تدريبية
- غير ذلك حدد.....
- لا استخدم

### ثالثاً: تنمية الموارد البشرية

الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢- المؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب والتعليم					
٢- تستخدم دائرة الموارد البشرية التدريب الالكتروني في تدريب الاكاديميين					
٣- استعمال التدرّب الالكتروني يعمل على تنمية مهاراتك وتعزيز قدراتك					
٤- استخدام التدريب الالكتروني سيعمل على زيادة المتدربين مقارنة بالتدريب التقليدي					
٥- المؤسسة ستعمل على التدريب الالكتروني في حال تأكدت من فوائده					

### رابعاً: التدريب الالكتروني

الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	لا اعلم
١- التدريب الالكتروني ضرورة ملحة في عصر التكنولوجيا والاتصالات					
٢- المؤسسة تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة					
٣- التدريب الالكتروني يعمل على استخدام وقت التدريب بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب					
٤- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت					
٥- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الجهد					
٦- الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث التكلفة					

٥- هل التحقت بدورة تدريبية عن طريق الانترنت؟

○ نعم

○ لا

اذا كانت الاجابة نعم:

ما هي نوع الدورة التدريبية؟

.....

٦- هل حققت الدورة التدريبية نتائجها؟

○ نعم

○ لا

○ جزء من النتائج

٧- اذا طلب منك الالتحاق بدورة تدريبية الكترونية ستوافق؟

○ نعم

○ لا

٨- هل تعتقد ان التدريب الالكتروني سيأخذ مكان التدريب التقليدي في المؤسسة

○ نعم

○ لا

اذا كانت اجابتك لا

اذكر الاسباب

.....  
.....  
.....

١ - الجنس

ذكر  انثى

٢- العمر

اقل من ٣٠ من ٣٠-٤٠ من ٤٠-٥٠ اكثر من ٥٠

٣-الحالة الاجتماعية

متزوج  اعزب  مطلق  ارمل

٤-المؤهل العلمي

بكالوريوس  ماجستير  استاذ مساعد  استاذ مشارك  استاذ

٥-الخبرة

اقل من ٥ سنوات  من ٥-١٠  اكثر من ١٠ سنوات

٦- نوع الوظيفة

ادارية  ااديمية  ادارية ااديمية

اسئلة اخرى حول الاستبيان

كم من الوقت الذي قضيته في تعبئة هذه الاستبانة

١-اقل من ١٠ دقائق  ٢-(١٠-١٥)دقيقة  ٣-أكثر من ١٥ دقيقة

هل تعتقد ان هذا الاستبيان قد غطى كل العوامل التي لها علاقة بدور الويب ٢.٠ في عملية التدريب الالكتروني

١-نعم  ٢-لا

إذا كان الجواب لا فما تلك هي العوامل الأخرى؟

.....  
.....

هل كان تصميم الاستبانة مناسبة بحيث ساعدك على الإجابة بسهولة على كل فقراتها؟

٢- لا

١- نعم

إذا كان الجواب لا فما هي اقتراحاتك؟

.....  
.....

نشكر لكم حسن تعاونكم

ملحق (٢): قائمة أسماء المحكمين في الرسالة

الاسم	التخصص	مكان العمل
الدكتور ابراهيم عوض	ادارة الاعمال	جامعة القدس
الدكتور غسان شاهين	نظم معلومات	جامعة بوليتكنك فلسطين
الدكتور اسماعيل الرومي	نظم معلومات	جامعة بوليتكنك فلسطين
الدكتور نضال الجعبري	تكنولوجيا المعلومات	كلية العروب التقنية





بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة

Institute of Sustainable Development



التاريخ: 2015/10/20

لمن يهمه الأمر

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية الريفية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس بأن الطالب \* مخلص جواد جعيري\* . ورقمه الجامعي "21220217" هو أحد طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس ويقوم حالياً بإعداد دراسة بحثية بعنوان : " دور تطبيقات الويب 2 في عملية التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية "

وعليه يرجى مساعدته بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام

د. عزمي الاطرش

مدير معهد التنمية المستدامة  
Institute of Sustainable Development



Jerusalem - Abu Deis  
Tel / Fax: 009722790345  
P.O.Box: 51000, 20002

القدس- ابوديس  
تلفاكس 009722790345  
ص.ب: 51000 او 20002

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
٥٨	الاستبانة	١
٦٧	قائمة باسماء المحكمين	٢
٦٨	كتاب تسهيل مهمة من معهد التنمية المستدامة	٣

## فهرس الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	الرقم
٨	محور تطبيقات الويب ٢.٠	١.٢
٣٣	عدد الطلبة والكادر الأكاديمي والإداري في الجامعات الفلسطينية	٢.٢
٢٥	نموذج الدراسة	١.٣
٣٢	متغير الجنس	١.٤
٣٣	متغير الفئة العمرية	٢.٤
٣٤	متغير الحالة الاجتماعية	٣.٤
٣٥	متغير المستوى التعليمي	٤.٤
٣٦	متغير سنوات الخبرة	٥.٤
٣٧	متغير نوع الوظيفة	٦.٤
٥٣	نموذج اقتراح لتطوير استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ في التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية	١.٥

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٩	الفرق بين ويب ١.٠ و ويب ٢.٠	١.٢
٣٣	عدد الطلبة والكادر الأكاديمي والإداري في الجامعات الفلسطينية	٢.٢
٢٦	توزيع العاملين في الجامعات الفلسطينية	١.٣
٣٠	درجة اجادة استخدام برامج الحاسوب ومواقع الانترنت	١.٤
٣١	عدد الساعات التي تقضيها على الحاسوب في اليوم	٢.٤
٣١	معدل استخدام الانترنت في اليوم	٣.٤
٣٢	الغرض من استخدام الانترنت	٤.٤
٣٢	الأعداد والنسب المئوية لمتغير الجنس	٥.٤
٣٣	الأعداد والنسب المئوية الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة	٦.٤
٣٣	الأعداد والنسب المئوية الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة	٧.٤
٣٤	الأعداد والنسب المئوية للمستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة	٨.٤
٣٥	الأعداد والنسب المئوية سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة	٩.٤
٣٦	الأعداد والنسب المئوية لنوع الوظيفة لأفراد عينة الدراسة	١٠.٤
٣٧	استخدام الایمیل	١١.٤
٣٨	استخدام الفيسبوك	١٢.٤
٣٨	استخدام اليوتيوب	١٣.٤
٣٩	استخدام المدونات	١٤.٤
٣٩	استخدام البودكاست	١٥.٤
٣٩	استخدام المفضلة الاجتماعية	١٦.٤
٤٠	استخدام المنتدى	١٧.٤
٤٠	الغرض من استخدام الایمیل	١٨.٤
٤١	الغرض من استخدام الفيسبوك	١٩.٤
٤١	الغرض من استخدام المدونات	٢٠.٤
٤٢	الغرض من استخدام اليوتيوب	٢١.٤
٤٢	الغرض من استخدام البودكاست	٢٢.٤
٤٣	الغرض من استخدام المفضلة الاجتماعية	٢٣.٤
٤٣	الغرض من استخدام المنتدى	٢٤.٤
٤٤	المؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية	٢٥.٤
٤٤	تستخدم دائرة الموارد البشرية التدريب الالكتروني	٢٦.٤
٤٥	استعمال التدريب الالكتروني يعمل على تنمية مهاراتك	٢٧.٤
٤٥	استخدام التدريب الالكتروني سيعمل على زيادة المتدربين	٢٨.٤

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤٦	المؤسسة ستعمل على التدريب الالكتروني في حال تأكدت من فوائده	٢٩.٤
٤٦	التدريب الالكتروني ضرورة ملحة في عصر التكنولوجيا والاتصالات	٣٠.٤
٤٦	المؤسسة تدعم التدريب الالكتروني في سياستها العامة	٣١.٤
٤٧	التدريب الالكتروني يعمل على استخدام وقت التدريب	٣٢.٤
٤٧	الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت	٣٣.٤
٤٧	الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الجهد	٣٤.٤
٤٨	الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث التكلفة	٣٥.٤
٤٩	الدورة التدريبية تحقق مزايا التدريب الالكتروني من حيث الوقت	٣٦.٤
٥٠	تطبيقات الويب ٢.٠	١.٥

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الاهداء
أ	الاقرار
ب	الشكر والتقدير
ت	ملخص الدراسة بالعربية
ج	ملخص الدراسة بالانجليزية
١	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
١	١.١ المقدمة
٢	٢.١ مشكلة الدراسة
٣	٣.١ أهمية ومبررات الدراسة
٣	٤.١ أهداف الدراسة
٤	٥.١ أسئلة الدراسة
٤	٦.١ حدود ومحددات الدراسة
٤	١.٦.١ حدود الدراسة
٥	٢.٦.١ محددات الدراسة
٥	٧.١ إجراءات الدراسة
٥	٨.١ هيكلية الدراسة
٦	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
٦	١.٢ المقدمة
٦	٢.٢ تعريف مصطلحات الدراسة
٨	٣.٢ تعريف الويب ٢.٠
٩	٤.٢ الفرق بين الويب ٢.٠ والويب ١.٠
١٠	٥.٢ خصائص الويب ٢.٠
١٠	٦.٢ ادوات الجيل الثاني (الويب ٢.٠)
١٠	١.٦.٢ الشبكات الاجتماعية
١١	٢.٦.٢ ادوات بث ونشر الوسائط
١٢	٣.٦.٢ ادوات التأليف التعاوني وتمكين المحتوى
١٤	٧.٢ المفضلة الاجتماعية
١٥	٨.٢ التدريب الالكتروني
١٥	١.٨.٢ تعريف التدريب الالكتروني

رقم الصفحة	الموضوع
١٦	٢.٨.٢ فوائد التدريب الالكتروني
١٦	٣.٨.٢ انواع التدريب الالكتروني
١٧	٤.٨.٢ سمات التدريب الالكتروني مقارنة بالتدريب التقليدي
١٨	٥.٨.٢ الأساليب التدريبية
١٨	١.٥.٨.٢ اسلوب المحاضرات
١٩	٢.٥.٨.٢ اسلوب دراسة الحالة
١٩	٣.٥.٨.٢ اسلوب الحدث
	٩.٢ الجامعات الفلسطينية
١٩	١٠.٢ الدراسات والادبيات السابقة
٢٥	<b>الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة</b>
٢٥	١.٣ منهجية الدراسة
٢٥	٢.٣ نموذج الدراسة
٢٦	٣.٣ مجتمع وعينة الدراسة
٢٧	٤.٣ أسلوب وأداة جمع البيانات
٢٨	٥.٣ مراحل تطوير الدراسة
٢٨	٨.٣ مصادر جمع البيانات
٣٠	<b>الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة</b>
٣٠	١.٤ المقدمة
٣٠	٢.٤ خصائص عينة الدراسة
٣٧	٣.٤ نتائج اسئلة الدراسة
٥٠	<b>الفصل الخامس: النتائج والاستنتاجات</b>
٥٤	١.٥ مناقشة النتائج
٥٥	٢.٥ توصيات الدراسة
٥٦	المصادر والمراجع
٥٨	الملاحق