

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في
مناطق الوسط

مها عباس إسماعيل الزغاري

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440هـ / 2018م

متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في
مناطق الوسط

إعداد:

مها عباس إسماعيل الزغاري

بكالوريوس نظم المعلومات الإدارية من جامعة القدس/فلسطين

المشرف: د. رشيد الجيوسي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لنيل درجة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية

موارد بشرية بكلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

2018/هـ1440



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

إجازة الرسالة

متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط

اسم الطالبة : مها عباس إسماعيل الزغاري

الرقم الجامعي : 21612371

المشرف : د. رشيد جيوسي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2018/ 12/16 من قبل لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع

1. رئيس لجنة المناقشة : د. رشيد جيوسي

التوقيع

2. ممتحناً داخلياً : د. نضال الكفري

التوقيع

3. ممتحناً خارجياً : د. محسن عدس

القدس - فلسطين

1440هـ / 2018م

الإهداء

إلى روح من رحلت جسداً وما زالت بذكرها العطرة حيّة في ذاكرتي .. أختي رحمها الله.

إلى من يضيء دنياي بنور عطفه ...والذي أطال الله في عمره.

إلى نبع الحنان الذي يروي ظمئي في هذه الحياة ...والدتي حفظها الله ورعاها.

إلى تلك الشُّموس التي تسطع في سمائيأخواتي لآلئ النُّور في عمري.

إلى ذاك الجبل الرّابض في أعماق حياتي فيمدُّني بالثّبات ...أخي الحبيب نبض قلبي ومُهجتني

إلى قرّة عيني وسندي في كلّ أيّام عمري.... زوجي الغالي

إلى حشاشة روعي ونبضات قلبي أبنائي فلذات أكبادي

إلى ذوي الفضل وأصحاب المقام السّامي أساتذتي الكرام

إلى ذاك الأنسان الذي غمرني ومدّني بالإصرار والتّحدي مديري الفاضل

إلى تلك الشُّموع التي تنير دروب الطّريق زميلاتي وزملائي

إلى كلّ من ساندني وأخذ بيدي فكان مصدر قوّتي في حياتي.

إقرار:

أقرُّ أنا معدَّة هذه الرِّسالة أنَّها قُدِّمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنَّها نتيجة أبحاثي الخاصَّة، باستثناء ما تمَّت الإشارة إليه حيثما ورد، وأنَّ هذه الرِّسالة أو أيَّ جزءٍ منها لم يقدم لنيل أيِّ درجةٍ عليا لأيِّ جامعةٍ أو معهدٍ .

التوقيع

الاسم: مها عبّاس إسماعيل الرِّغاري

التاريخ : 16 /12/ 2018م

الشكر والتقدير

الحمد لله العليُّ القدير الذي منحنا العقل لنفكر والقوة لنعمل، فالشكر أولاً لربِّ الخلق على نعمه التي لا تعدُّ ولا تحصى، فله الحمد الكثير والشكر على إنجاز هذه الرسالة، التي بفضلها أتممتها وخرجت بها إلى النور، هذا العمل الذي تقف خلفه أيادٍ مقدسةٍ تحمل رسالةً كادت أن تصل رسالات الأنبياء الصالحين أساتذتي الكرام في جامعة القدس الذين كانوا مشاعلَ هدايةٍ ونورٍ للدرب الطويل، فلهم منِّي أجمل عبارات الشكر والتقدير، ولا سيما الدكتور رشيد الجبوسي الذي تقف القوافي والأشعار عاجزةً أمامه، لتصف مدى شكري وتقديري على كلِّ ما قدَّمه لي خلال إعداد الرسالة فكان له الفضل العظيم في أن أصل إلى هذا العمل فله منِّي أعظم معاني الشكر والعرفان، والى الدكتور اياد لافي والدكتور رياض شريم أخطُّ لكما ببراغي أبلغ المعاني، لتصف تقديري العظيم والشكر الجزيل على جهودكما المضنية في مشوار إعداد هذه الرسالة فقد كنتما النبراس ومشاعل النور، كما أقدم جزيل الشكر والتقدير لهذه الصروح التي ستنقى راسخةً في أعماق بحر العلم الدكتور محسن عدس والدكتور نضال الكفري أعضاء لجنة المناقشة على ملاحظاتهم النيرة، وإلى تلك الهامات المشعة بنور الحذق والعلم بتشريفهم لرسالتي وتحكيمهم للاستبانة، لما لهم من أثرٍ طيبٍ في إثرائها، كما أتقدم بكلِّ معاني الحبِّ والتقدير إلى مدراء المدارس على تعاونهم اللامحدود في تعبئة الاستبانات للوصول إلى نتائج الدراسة، وإجراء المقابلات مما كان عاملاً بارزاً ومهماً في إتمام هذا العمل، ولن أنسى كلَّ من قدَّم لي مساعدةً طوال إعداد هذا العمل فلهم منِّي جميعاً كلُّ شكرٍ وتقديرٍ. وأخيراً أدعو الله أن يتقبَّل هذا العمل وأن يجعله في ميزان الحسنات وأن تعمَّ الفائدة من نتائجه لكلِّ المؤسسات التعليمية في وطننا الغالي فلسطين.

الباحثة

مها الزغاري

مصطلحات الدراسة:

التدريب:

التدريب عبارة عن عملية منتظمة ، تهدف إلى تزويد الموظف بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات محددة، لتحسين أدائه في العمل، أو تغيير اتجاهاته وأنماطه السلوكية اللازمة لأداء عمله الحالي أو المستقبلي، بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة (رشيد، 2009).

ويعرف: بأنه مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين ؛ للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة (هلال، 2004).

ويعرف إجرائياً بأنه: عمل منظم ، يهدف لتزويد المعلمين بالمهارات والمعارف والمعلومات والأدوات والأساليب والوسائل والاتجاهات والتقنيات الجديدة ، وتمييزهم لرفع كفاءتهم المهنية (تعريف الباحثة)

التدريب الإلكتروني :

يعرف بأنه عملية منظمة، تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت، و الحاسب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة، لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج ؛ لتحقيق الأهداف التدريبية (الزنبقي، 2011)

وتعرف عملية التدريب الإلكتروني: بأنها العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية.(مجلة التعليم الإلكتروني)

ومن وجهة نظر الباحثة، التدريب الإلكتروني: هو نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب، والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد: (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بفعالية أكبر وأقل تكلفة.

المدارس الخاصّة:

هي المدارس التي لا تخصّص لها أموالٌ من ميزانيّة الدّولة، ويتولّى أمرها عادةً أفرادٌ أو شركاتٌ أو مؤسّساتٌ أو هيئاتٌ دينيّةٌ، والمؤسّسات التّعليميّة الخاصّة هي كلّ مؤسّسةٍ تعليميّةٍ غير حكوميّةٍ مرخّصةٍ، تطبّق المناهج والكتاب المدرسي المقرّر في المؤسّسات الحكوميّة، وعادةً يشرف على مثل هذه المدارس دوائر مراقبة في وزارة التّربية والتّعليم، من حيث قانونيّة هذه المدارس وخضوعها للشّروط المطلوبة (عبد الدائم، 2000).

وترى الباحثة أنّ المدارس الخاصّة:

هي جميع المدارس الأهليّة والخاصّة، المستقلّة إدارياً ومالياً، وتحظى باستقلالٍ نسبيٍّ كبيرٍ فيما يتعلّق بسياساتها التّربويّة، وبرامجها التّعليميّة، وتكون هذه المدارس تابعةً لهيئاتٍ أهليّةٍ أو جمعياتٍ خيريّةٍ محليّةٍ أو أجنبيّةٍ، أو أفرادٍ من القطاع الخاصّ، يتولّون الإنفاق عليها من أموالهم، أو من الأقساط المدرسيّة، أو من الهبات والتبرّعات المرتبطة فيها والإشراف عليها.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط ، وتشمل (المتطلبات الخاصة بالمعلم والمتطلبات الخاصة بإدارة المدرسة والبيئة التدريبية)، والخروج بتوصيات لتطوير وتحسين عملية التدريب الإلكتروني، وإيجاد مقترحات لضمان استمرار تطبيق التدريب الإلكتروني في قطاع التعليم والقطاعات الأخرى .

وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي، ومدراء المدارس الخاصة لمنطقة الوسط في الضفة الغربية حيث بلغ عدد المعلمين (1950) معلماً ومعلمةً، موزعين على (103) مدارس للعام الدراسي 2017\2018 وتم اختيار عينة عشوائية منهم، بلغت 9.3% من مجتمع الدراسة ولتحقيق أهداف الدراسة ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة، واستخدمت الباحثة في دراستها (الدراسة المسحية) للكشف عن مدى توفر متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة و(بناء نموذج) لمدرسة ترانسنا أريحا؛ للتأكد من إمكانية تطبيقه في تلك المدارس، واعتمدت الباحثة في جمع المعلومات على أداتين هما: 1- المقابلات شبه المفتوحة لعينة من مدراء المدارس بلغت (10) مدراء و2- الاستبانات للمعلمين والمدراء حيث تم توزيع (20) استبانة للمدراء، و(162) استبانة للمعلمين في الدراسة المسحية و(10) استبانات لمعلمين مدرسة ترانسنا، وقد تم تحليل المقابلات يدوياً ، وتم تحليل الاستبانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) المحوسب.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنّ متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمعلم والإدارة المدرسية متوفرة وبدرجة عالية، حيث استعدادية المعلمين لأخذ الدورات الإلكترونية مرتفعة، ويمتلكون جميع الأدوات والمهارات المطلوبة، وكذلك الإدارات المدرسية تشجع التدريب الإلكتروني ، وتوفر كلّ ما يلزم لتطبيقه. وللدورات الإلكترونية أثر كبير على المعلم من عدة جوانب أهمها : تعزيز التدريب الذاتي، وتطوير آفاق الصفوف الإلكترونية والتعامل معها. فبالنّالي هناك إمكانية لتطبيقه في جميع المدارس الخاصة في الضفة الغربية.

وتوصي الباحثة بنشر ثقافة التدريب الإلكتروني؛ لتشمل جميع المؤسسات، سواءً أكان في قطاع التعليم أو غيره، وأن يكون التدريب الإلكتروني ضمن خطط وزارة التربية والتعليم، والاهتمام بمهارات المعلمين التكنولوجية ؛ لمواكبة كلّ ما هو جديد في عالم التدريب الإلكتروني وتحفيزهم.

The available requirements for facilitating electronic training of teachers in the schools of private sector and proposing a suggested model for their implementation in central region of palestine

Prepared by: Maha Abass Ismail Al-Zghari

Supervisor: Dr. Rashed Jayosi

Abstract

This study aimed to identify the requirements of electronic training for teachers in private schools and the possibility of applying it in the center area of the West Bank by build a proposed model for it . It includes the teacher's special requirements and school administration and training environment ones so the researcher can come up with recommendations to enhance e and develop the process of electronic training in the private sector and other private schools.

The study sample is composed of all the teachers and headmasters of the center area's private schools in the West Bank. The number of the chosen teachers is (1950) which were distributed in (103) schools in the academic year 2017/2018; however, only 9.3% of the study sample was chosen randomly due to the limit of time.

To achieve the study objectives, the researcher used the descriptive analytical method for its appropriateness to the study's subject matter, and used only two techniques of this method, which are: Survey study and building proposed model. The survey study was used to detect the existence of the requirements of electronic training in private schools whereas the 'building proposed model was applied on Terra Santa School in Jericho to make sure of the possibility of applying electronic training in this school.

The researcher used two methods to collect data, which are: making interviews and designing questionnaires. The researcher interviewed 10

headmasters, gave 20 questionnaires to (20) headmasters and (162) questionnaires for a 162 teacher to serve the purpose of the survey study and 10 questionnaires were given to 10 teachers who were chosen for the case study. The interviews results were analyzed manually whereas the questionnaire results were analyzed using (SPSS) program.

The research findings are many, but the most fundamental ones are: Firstly, the requirements of electronic training for the teacher and school headmaster are present a lot by which the teacher is totally willing to participate in electronic training workshops and already has all the needed equipments and skills. Also, school administrations are encouraging electronic training and willing to provide everything that is needed for its implementation. The second and last finding is the fact that these electronic workshops have a huge effect on teachers, like: reinforcing self-training, developing the prospects of e-classes and dealing with them which will result in raising the possibility of implementing them in all the private schools of the West Bank.

The researcher recommends disseminating the electronic training culture by including it in all institutions whether in the educational sector or another. The researcher also recommends that electronic training should be within the Ministry of Education's agenda and should be caring about teachers' technological skills by encouraging them, and by keeping them updated with all that is new in the global electronic training.

الفصل الأوّل

الإطار العام للدراسة

- ❖ خلفيّة الدراسة
- ❖ مشكلة الدراسة
- ❖ أسئلة الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ حدود الدراسة
- ❖ محدّدات الدراسة
- ❖ التعرّيفات الإجرائيّة
- ❖ هيكلية الدراسة

1.1 المقدمة

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير المستمر، والتطور السريع في كل جوانب الحياة؛ نتيجة التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة المتلاحقة والتقنية المتقدمة، إذ لم يشهد أي عصر من العصور السابقة تطوراً متسارعاً كماً ونوعاً في مجالات تقنية المعلومات، والاتصالات، واستخداماتها في الحياة من حولنا، كما نشهد اليوم من تطورٍ مذهلٍ وتقدمٍ كبيرٍ في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، فقد فتح هذا التطور آفاقاً لتطوير التعليم، وأسهم في حلّ كثيرٍ من مشكلاته مثل: أنظمة وسياسات التعليم التقليدية، والأساليب التعليمية الروتينية التي تعرض المادة بطرقٍ تقليديةٍ لا تتماشى مع المناهج الجديدة، وقد أحدثت هذه التطورات الهائلة نقلةً نوعيةً في ميادين التعليم كلها وجميع عملياته وسياسته التعليمية، وبخاصة في أساليب وطرائق التدريس، وعمليات التعلم والتدريب حتى بات من الضروري جداً إعادة النظر في نظم التعليم وتطويرها؛ لتكون نظاماً تعليمياً عصرياً؛ لذا فالمؤسسات التعليمية ليس أمامها الآن سوى مسايرة هذا التطور، والمشي على وتيرته إن أرادت اللحاق بالدول المتقدمة تقنياً، وإحداث تنمية مجتمعية حقيقية.

ومع تقدم التكنولوجيا والإنجازات الإلكترونية، أصبح كل فردٍ من أفراد المجتمع في حاجةٍ إلى معلوماتٍ مختلفةٍ ومتنوعةٍ سواء أكانت بالنص، أو الصورة، أو الصوت، أو الفيديو التي تتوافر له في أي مكانٍ يتواجد فيه، وفي أي زمانٍ يتاح له، وتكون لهذه المعلومات مصداقيةً ووثوقاً، وإمكانية الوصول إليها بأقل تكلفةٍ، مع السماح باستخدام قنوات الاتصالات الحديثة التي تنقل كمياتٍ ضخمةً من البيانات في الشكل الرقمي، وقد أدّى الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني إلى انتشار التعلم عن بعد، وإفساح المجال لأناسٍ لم يستطيعوا الحصول على العلوم بالطرق التقليدية إلى الحصول عليها بهذه الطريقة؛ فقد أصبحت شبكات الاتصال تمثل عصب المجتمعات الحديثة.

تطوير الكوادر التعليمية يتحقق بتنميتهم مهنيًا وتقنيًا أثناء الخدمة؛ لتتكامل منظومة التطوير لأنّ تطوير التعليم يتطلب تطوير مستوى المعلمين، ونوعية التعليم تعتمد على نوعية المعلمين، ومدى ما حصلوا عليه من إعدادٍ وتدريبٍ، وما يتمتعون به من قدرةٍ على التحليل ومن عمقٍ في التفكير، وما اكتسبوه من المهارات والقدرات الخلاقة التي تؤهلهم للقيام بمهمة التعليم بمسؤولية (التدريب الجيد ذو التنظيم الرّاقى ضروريّ لتحسين فعالية أية مهنة وتطويرها، ولكنه أكثر ضرورة وأهمية بالنسبة للتربويين والعاملين في حقل التعليم؛ لأن التربية تشغل مكاناً استراتيجياً في مهمة تطوير الإنسان" (الموسوي، 2010)

ولمّا للتدريب التقليدي من سلبيّاتٍ، وعيوب تتمثل في كونه "صورياً وأقرب للروتين، ولا يرقى إلى المستوى المطلوب، ومراكز التدريب أصبحت مملةً، ولا تحفز المتدربين وانفصال مقدّم الدورة عن محتواها وروحها وعن توقّعات الحاضرين؛ لأنه لم يقدّم بإعدادها، والاحتلال الإسرائيلي الذي عرقل حركة المعلمين لأخذ الدورات في المدن الفلسطينية المختلفة، وغياب الأمن والأمان كل هذه الأمور دعت الباحثة إلى التعرف على متطلبات، ومعوقات التدريب الإلكتروني كبديل للتدريب التقليدي في المدارس الفلسطينية الخاصة.

2.1 مشكلة الدراسة:

يُعدّ التدريب ضرورةً ملحةً للتطوير المهني، وهوما تسعى إليه وزارة التربية والتعليم من خلال مشاريعها لتطوير التعليم وتدريب المعلمين، ومواكبة التقدم التقني والمناهج الجديدة التي تحتاج لأساليب متطورةٍ ومختلفةٍ؛ لطرحتها للطلاب مما يجعلنا أمام ضرورةٍ ماسةٍ لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمعلمين، وبالبيئة التدريبية وإدارة المدارس كي يكون التدريب الإلكتروني بديلاً أكثر كفاءةً وفعاليةً و عصريةً عن التدريب التقليدي، والتأكد من إمكانية تطبيقه في المدارس الفلسطينية الخاصة.

3.1 أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس:

1. ما متطلبات استخدام التدريب الإلكتروني اللازمة لتدريب المعلمين في المدارس الفلسطينية الخاصة وإمكانية تطبيقه فيها ببناء نموذج مقترح له؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى إلمام المعلمين بفكرة التدريب الإلكتروني وماهيتها؟
2. ما مدى استعداد المعلمين لخوض تجربة الدورة الإلكترونية؟
3. هل يمتلك المعلمون المهارات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني؟
4. هل الأدوات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني متوفرة؟
5. ما مدى ملاءمة البيئة التدريبية في المدارس لمتطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني؟
6. هل الإدارة المدرسية تدعم التدريب الإلكتروني وتسهل تطبيقه؟
7. هل هناك إمكانية لتطبيق نموذج للتدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وهل سيتفاعل معه المعلمون؟

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس:

التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني للمعلمين في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له .

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مدى جاهزية أدوات التدريب لإنجاح عملية التدريب الإلكتروني ومستوى البيئة التدريبية في المدارس الخاصة.
2. التعرف على التوجهات الفكرية للمعلمين حول فكرة التدريب الإلكتروني.
3. التأكد من امتلاك المعلمين المهارات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني في المدارس.
4. التوصل إلى معرفة مدى استجابة إدارات المدارس لفكرة التدريب الإلكتروني بدلاً من التقليدي .
5. الكشف عن استعدادية المعلمين لأخذ الدورات الإلكترونية ومدى إلمامهم بماهيتها ونسبة تشجيعهم لها .

6. قياس إمكانية تطبيق المدارس الخاصة لنموذج للتدريب الإلكتروني فيها.
7. فحص تفاعل المعلمين مع الدورات الإلكترونية (نموذج لدورة الكترونية) وقدرتهم على التعامل معها.

5.1 أهمية الدراسة:

أهميتها البحثية:

من خلال الإطلاع على الدراسات في مجال التدريب الإلكتروني، اتضح لي قلة الأبحاث والدراسات التي تناولت متطلبات التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين في المدارس الخاصة في فلسطين، وأيضاً بسبب عملي كمعلمة أردت أن تساهم رسالتي في تنمية مؤسستي؛ مما يجعل لهذه الدراسة أهمية بحثية بنتائجها، وتوصياتها حيث أن مجال التربية والتعليم يعتبر من أهم قطاعات التنمية.

أهميتها لمجتمع الدراسة:

ستساعد هذه الدراسة في التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة، وبداية تطبيقه فيها مما يمكن من المحتمل ادارات هذه المدارس في الحصول على نتائج قد تساهم في حلّ المشكلات والعوائق التي تواجههم في تطبيق التدريب الإلكتروني وتنمية مهارات معلمهم.

أهمية موضوعية وعملية :

حيث جاءت هذه الأهمية من خلال التواصل العميق مع ميدان العملية التعليمية، وما يواجهها من تحديات، ومشاكل تعوق عمليات تطويره، وكذلك ما يمتلكه مدرء المؤسسات التعليمية من طموحات وتطلعات كبيرة في تطوير العملية التعليمية من خلال تفعيل دور التدريب.

6.1 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تتناول هذه الدراسة متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في فلسطين بالنسبة للمدرء والمعلمين وإمكانية تطبيقه في مدارسهم.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على فئة مدرء المدارس الخاصة وفئة المعلمين في هذه المدارس.

الحدود الزمنية: السنة الدراسية 2017-2018.

الحدود المكانية: المدارس الخاصة لمنطقة الوسط في الضفة الغربية .

الحدود الأدائية : اشتملت على نوعين وهما:

• المقابلة.

• الاستبانة.

هيكلية الدراسة

تتكوّن خطة الدراسة من خمسة فصول، وكلُّ فصلٍ يتضمّن مجموعةٍ من المحتويات والأقسام المترابطة والمنسجمة منطقياً، وسيكون على النحو الآتي:

❖ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ويتضمّن ما يلي:

• خلفيّة عن الدراسة.

• مشكلة الدراسة وأسئلتها.

• أهداف الدراسة وأهميّتها.

• حدود الدراسة.

• التعريفات الإجرائية.

• هيكلية الدراسة.

❖ الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة ويتضمّن ما يلي :

• الإطار النظري للدراسة.

• الدراسات السابقة.

❖ الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة ويتضمّن مايلي :

• مقدّمة.

• منهج الدراسة.

• جمع البيانات.

• مجتمع الدراسة.

• عيّنة الدراسة.

• أدوات الدراسة.

- صدق أداة الدّراسة وثباتها.
- إجراءات تطبيق أدوات الدّراسة.
- معالجة وتحليل البيانات.

❖ الفصل الرَّابِع: عرض النَّاتِج وتحليلها:

القسم الأوَّل (الدّراسة المسحيّة):

- تحليل وعرض نتائج المقابلات.
- تحليل وعرض نتائج الاستبانات.

القسم الثَّاني (نموذج دورة الكترونية) :

- تحليل وعرض نتائج الاستبانة.

❖ الفصل الخامس : مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات ويتضمّن ما يلي:

- مناقشة نتائج اسئلة الدراسة.
- التّوصيات.
- مقترحات الرّسالة.
- الخلاصة.

الفصل الثّاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- ❖ المبحث الأول: التّدريب.
- ❖ المبحث الثّاني: التّدريب التّربوي.
- ❖ المبحث الثّالث: التّدريب الإلكتروني .
- ❖ المبحث الرّابع: متطلّبات التّدريب الإلكتروني.
- ❖ المبحث الخامس: الدّراسات السّابقة.

مقدمة

تمثّل التّمنية المهنيّة للمعلّم عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التّعليم ؛ ليكون قادراً على الوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، كما أنّ الاهتمام بالتّمنية المهنيّة للمعلّمين تعدّ قضية خطيرة من القضايا التي فرضتها تحديات العولمة، والثّورة التّكنولوجيّة، والثّورة المعرفيّة، وتكنولوجيا المعلومات، وظهور صيغ تعليميّة جديدة تعتمد على التّعلم الإلكتروني وبيئات التّعلم الافتراضيّة، والتّحول ناحية المدرسة المحوسبة بمقوماتها وتقنيّاتها ومناهجها، ومن ثمّ كان لا بدّ من الاهتمام بالتّمنية المهنيّة للمعلّمين ؛ ليكونوا قادرين على التّعامل مع تلك التّحديات وكسب ثقة كلّ من يتعاملون معه.

ومما لا شكّ فيه أنّ التّطور الذي طرأ على وسائل الاتّصال بظهور الثّورة الرقميّة في نهاية القرن العشرين ، وبداية القرن الحادي والعشرين، كان له أثره الواضح في التّحول التّدرجي من الأنشطة الحياتيّة العاديّة إلى الأنشطة الرقميّة، خاصّةً مع تعاظم الاستفادة من إمكانيّات شبكة المعلومات الدّولية، ولا شكّ أنّ هذه الثّورة الرقميّة قد أثّرت على البيئات التّعليميّة، بل وسيزداد تأثيرها في المستقبل القريب، لذلك كان من الضروري عند التّخطيط للتّعليم المستقبلي، أن يوضع بالاعتبار تنمية المعلّمين مهنيّاً بما يتناسب مع معطيات العصر الرقمي وانعكاساته على التّعليم، فلقد بات من الضّروري تأهيل المعلّمين، وتنميتهم مهنيّاً بطريقة تمكّنهم من القدرة على التّكيف والتّفاعل مع المعطيات الجديدة للعصر الرقمي؛ ليكونوا مزوّدين بالخبرات والمعارف والمهارات التي تعينهم على مواجهة التّحديات الحاليّة والمستقبليّة المرتبطة بمهنة التّعليم، لا سيّما وأنّ تطويرهم وتنميتهم مهنيّاً ينعكس على دعم الطّلاب، وزيادة قدرتهم على فهم التّغيّرات والتّحوّلات المعاصرة.

إنَّ التَّدرِيبَ له دورٌ فعَّالٌ في تطوير رأس المال البشريِّ، والذي بدوره يحقِّق رقيَّ المؤسسة التَّربويَّة وثباتها، ورفع النَّتاج إلى أعلى مستوياته، ولكن تنفيذ التَّدرِيب يجب أن يتمَّ من خلال خطة واضحة ومدروسة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة منه.

تتضافر جهود وزارة التَّربيَّة والتَّعليم العالي، ومؤسسات التَّعليم العالي والجهود المبذولة من قبل المؤسسات الشَّرِكة وطنياً ودولياً، في سبيل الخروج بخطةٍ وطنيَّةٍ استراتيجيَّةٍ، تستهدف الكادر البشريِّ التَّربويِّ، وخصوصاً المعلِّمين منهم، بإمكانهم أن يأخذوا بيد الطَّلبة نحو التَّميز و التَّفوق . ويأتي إطلاق هذا المشروع؛ لكي يتناغم إعداد وتأهيل المعلِّمين قبل الخدمة مع تدريبهم وتأهيلهم أثناءها بصورةٍ تُمكن من تحقيق مخرجاتٍ جيِّدةٍ، تأخذ بيد الطَّلبة وتعزِّز دور المعلِّم في التَّطوير الشَّامل للتَّعليم، وتتيح المجال واسعاً أمام تحديث الأنظمة التَّربويَّة، تبعاً للتَّطوُّر العلمي والتَّكنولوجي المتسارع(وزارة التَّربيَّة والتَّعليم).

والملاحظ أنَّ التَّدرِيب لم يكن مهمّاً كما هو الآن، وأنَّ التَّدرِيب بشكلٍ عامٍ حديث عهدٍ على المنطقة العربيَّة بأسرها، وبفعل التَّطور والتَّقدم المعرفي والتَّكنولوجي الهائل ، وتطبيقاته في مجال التَّدرِيب و ثورة الاتِّصالات العالميَّة وحرية وسرعة نقل المعرفة، تقدَّمت عمليَّة التَّدرِيب بشكلٍ كبيرٍ جداً وأصبح له دورٌ أساسيٌّ في تمكين العاملين في مجال التَّعليم من التَّواصل ، واكتساب كلِّ جديدٍ ، وأصبح له دورٌ أساسيٌّ في تمكين العاملين في مجال التَّعليم من التَّواصل ، واكتساب كلِّ ما هو جديدٍ من معارف ومهاراتٍ وخبراتٍ وتقنيَّاتٍ تعليميَّةٍ جديدةٍ مكَّنتهم من تحقيق نقلاتٍ نوعيَّةٍ كبيرةٍ في مجال التَّعليم ، وما يقدِّمه من مخرجٍ نهائيٍّ عالي الجودة (الديب، 2014).

المبحث الأوَّل: التَّدرِيب

أولاً : مفهوم التَّدرِيب (training):

التَّدرِيب اصطلاحاً كما يعرفه الغامدي بأنَّه: " كلُّ عملٍ من شأنه أن يؤدِّي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضروريَّة ؛ لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه، أو خلق مهاراتٍ إداريَّةٍ أو فنيَّةٍ تحتاج إليها المؤسسة، أو تغيُّر وجهات المعتقدات التي لدى الأفراد تغيُّراً يؤثِّر بشكلٍ إيجابيٍّ على نتائج أعمالهم. وهو نشاطٌ يهدف إلى تنميَّة قدرات الأفراد، أو صقل هذه القدرات" (الغامدي، 2006).

كما ويعرَّفُ بأنَّه: تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوعٌ من التَّوجيه الصَّادر من إنسانٍ إلى إنسانٍ آخر (الديب، 2014).

مفهوم التّدريب على رأس العمل: هو برنامجٌ مخطّطٌ ومصمّمٌ؛ لزيادة الكفاية الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد المعلمين بكلّ جديدٍ من المهارات ، والمعلومات والاتّجاهات بزيادة كفاءتهم الفنيّة وصقل خبراتهم. (الديب، 2014)

ويعرّفه مصطفى: بأنّه نشاطٌ مخطّطٌ يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنيّة والسلوكيّة للأفراد العاملين، لتمكينهم من أداءٍ فاعلٍ ومثمرٍ يؤدّي لبلوغ أهدافهم الشّخصيّة، وأهداف المنظمة بأعلى كفاءةٍ ممكنةٍ (مصطفى 2004).

التّدريب لغةً : هو كلمةٌ مشتقّةٌ من كلمةٍ درِبٍ وهو الطّريق، إنّ ذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطّريق السّليم كي يسيروا فيه ويتعوّدوا عليه(هلال، 2004).

وترى الباحثة أنّ التّدريب :

هو نشاطٌ منظمٌ يتناسب مع أيّ مركزٍ أو مهمّةٍ إنتاجيةٍ ستوكل إليه، والتّدريب المستمر يركّز على الفرد ؛ لتحقيق تغيير معارفه ومهاراته وقدرته الفنيّة المقابلة لاحتياجاتٍ محدّدةٍ في الأوضاع الرّاهنة في ضوء متطلّبات العمل الذي يقوم به ومتطلّباته وتطلّعاته المستقبلية، لدوره الذي يغيّر مجتمعاتٍ ، أو يرفع من مستوى الشّركات .

أهميّة التّدريب بشكلٍ عامٍ كما يراه كلّ من (الديب، 2014) و(الحيالي:عودة: 2015).

- الوسيلة الأكثر فاعليّة والأقوى تأثيراً في صقل وتنمية العاملين بالمدرسة.
- إمداد وإكساب الفرد بالقيم والمعارف والخبرات اللازمة لأداء أعماله بنجاح.
- يمنح الفرد فرصة الحصول على رصيدٍ تراكميٍّ وافرٍ من الخبرات السّابقة، والتي تمثّل الرّصيد التّراكميَّ للإنسانيّ المتحقّق في مجال العمل المدرسي.
- يوفر الكثير من الوقت والجهد في الحصول على المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة.
- يمنح المتدرّب القدرة على مواكبة الجديد والحديث في المجال الذي يعمل فيه من خلال عمليّة التّدريب المستمر أثناء العمل.
- يساهم في إعداد، وتأهيل العاملين الجدد، ومساعدتهم على سرعة الفهم والتأقلم مع متطلّبات العمل والمهام المطلوبة منهم، ويساعدهم على الوصول للتّرقّي الوظيفي.

- التّدريب يساهم بشكلٍ كبيرٍ في تنمية معارف وثقافة الأفراد، ومن ثمّ توجيه ميول الأفراد نحو مصلحة الفرد والمدرسة والمجتمع.
- يساهم التّدريب في رفع مستوى كفاءة الإنتاج كماً ونوعاً عن طريق زيادة مهارات الأفراد.
- يساهم التّدريب في تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر، فالشخص المدرب يتكيف بسرعة بنفسه.
- يساهم التّدريب في العمل على تخفيض معدل حدوث الحوادث وإصابات العمل.
- يساهم التّدريب في تكوين اتجاهات عملٍ إيجابيةٍ.
- يعمل المتدرب على تحقيق الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة.
- يساهم التّدريب في رفع الرّوح المعنويّة لدى أفراد قوَيّ العمل، حيث أنّ الفرد الذي يشعر بزيادة قدراته ومعارفه ومهاراته، يزيد شعوره بالأمن والاستقرار مما يساعده على زيادة إنتاجه ويترتّب عليه زيادة مكاسبه، ويقلّل من معدّلات الغياب والرّيادة في الإنتاجيّة.

وذكر (العزاوي، 2006) الدّواعي التي تبرز من خلالها أهميّة التّدريب وهي:

- التّطوّرات العلميّة المتواصلة، والاكتشافات الحديثة، وما يتطلّبه تغيّر المنظّمات من احتياجٍ دائمٍ ومتجدّدٍ ؛ لإطّلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة لكي يتّخذوها أساساً لتطوير أعمالهم.
- التّطوّرات المعرفيّة والتّقنيّة والعولمة/أدّت إلى ظهور أساليبٍ، وطرقٍ جديدةٍ في العمل تتطلّب تخصصاتٍ علميّةٍ ومهاراتٍ فنيّةٍ وإداريّةٍ مختلفةٍ مثل:
- 1 - أعمال البرمجة واستخدام الحاسب الآلي الإنترنت.
- 2 - أنشطة نظم المعلومات وتحليل النظم.
- 3 - أعمال التّطوير التّنظيمي، وما يتّصل بها من خبراتٍ في البحوث والتّدريب.
- 4 - أعمال البحوث والدّراسات السلوكية، وتحليل السلوك الإنساني في مواقع العمل.
- التّطور والتّغير الهائل في تركيب القوى العاملة، يجعل التّدريب لازماً لمصاحبة التّغيّرات في هيكل القوى العاملة على مستوى المنظمة.
- التّغير والاختلاف في دوافع الأفراد واتّجاهاتهم، ومن ثمّ ما يقع من تطورٍ في سلوكهم الإنتاجي والحاجة إلى أفرادٍ متعددي المهارات ،يجعل التّدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمراً ضرورياً.
- وترى الباحثة: بأنّه على الرّغم من الأهميّة التي يتحلّى بها التّدريب في جميع المؤسّسات والمنظمات والهيئات، إلا أنّه يزداد أهميّةً عندما يكون التّدريب موجّهاً نحو القطاع التّربوي، والذي يعدّ الأمل

بالنسبة للمجتمعات للأنهوض والتطور، ومما يظهر تلك الأهمية في المجال التربوي بجلاء ما يحصل من تغييرات تقنية سريعة الخطى متلاحقة، تفرض على النظم التعليمية تحديث وتطوير مهارات أفرادها، فالعصر الحالي يطلب من العاملين في قطاع التربية والتعليم تدريباً متكاملاً وتعددية معرفية ومهاراتية تساعد على التكيف مع التغييرات العلمية والتقنية ومعرفة كيفية استثمارها.

أهداف التدريب :

يتمثل الهدف الأساسي للتدريب في إزالة جوانب الضعف في أداء وسلوك الأفراد، والنتيجة من عدم مقدرتهم على الأداء، والسلوك وفق المستوى المرغوب فيه من قبل إدارة المؤسسة، ولتحقيق هذا الهدف يتطلب الأمر وجود أهداف فرعية أخرى، يتم وضعها على ضوء الاحتياجات التدريبية وأهم هذه الأهداف ما يلي

1. إكساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات تتقصه.
2. إكساب الفرد أنماطاً واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
3. تحسين وصلل المهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد.
4. زيادة درجة انتماء العاملين لمؤسساتهم وذلك من خلال دمج مصلحة كل منهما في قالب واحد. (نجيب، 2016)

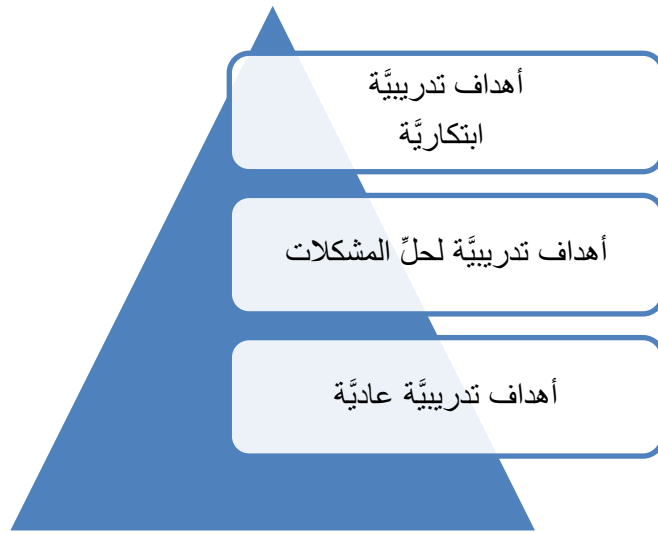
ويمكن تصنيف أهداف التدريب حسب ما جاء به (الصيرفي، 2009) إلى ثلاث مجموعات أساسية في ضوء النشاطات التي يتم تحقيقها:

1- أهداف تدريبية عادية : وهي خاصة بتلك البرامج الروتينية مثل: برامج التعريف بالمؤسسة وكذلك واجبات الأفراد في وظائفهم والشروط العامة للخدمة، وهذا النوع من التدريب لا يحتاج إلى جهد أوإبداع من قبل مصمم البرامج، وتتركز الأهداف العادية على مؤشرات وأرقام واقعية من تاريخ المؤسسة، وتعكس الحجم الفعلي لفئة الأفراد المطلوب تدريبهم، وتأتي أهمية هذه الأهداف في قاعدة هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها، حيث أن أهميتها تقتصر على تحقيق استمرارية وبقاء المؤسسة في حدود أنماط الأداء المقررة.

2- أهداف تدريبية لحل المشكلات :وهنا يتم إعداد برامج تدريبية تسعى إلى حل المشكلات التي تواجه الأفراد في المؤسسة، وتحاول الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعيق الأداء، وبالتالي تهدف هذه

البرامج إلى تخلص المؤسسة من المشكلات التي تعوق الأداء، وتسبب الانحرافات الفعلية ومن ثم فإنّ هذه النوع من الأهداف تلو الأهداف الرّوتينية في الأهمية.

3- أهداف تدريبية ابتكارية: وهنا يتم إعداد برامج تسعى إلى إضافة أنواع من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج، وهي تختلف عن أهداف حلّ المشكلات في أنّها تسعى إلى نقل المؤسسة إلى مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية، ومن ثم تحلّ تلك الأهداف قمة الهيكل التنظيمي للأهداف.



المصدر: (الصيرفي، 2009)

مبادئ التّدريب :

هناك عددٌ من المبادئ، أو الأسس التي ينبغي مراعاتها عند ممارسة النشاط التّربوي بالمؤسسة، وذلك حتى تتحقّق فعالية التّدريب، ويحقّق النتائج المستهدفة منه، ومن أهمّ هذه الأسس ما يلي:

أولاً - التّدريب نشاط رئيس مستمر:

التّدريب ليس مجرد حلّ مؤقت لمشكلة تواجه الإدارة ، أو حلّ بديلٍ يمكن للإدارة أن تبحث عن بدائل أخرى ، إنّما هو نشاطٌ أساسيٌّ في المؤسسة، يجب أن ينظر إليه الأفراد والجماعات على أنّه جزءٌ من عملهم من المنتظر أن يتكرّر معهم كثيراً ، فالتّدريب يبدأ قبل التحاق الموظف بالخدمة، في شكل برامج تقدّم لطالبي الوظائف، وتكون عند بدء التحاق الموظف بالعمل وتهيئته له، وتكون بعد انتظامه في العمل إمّا تصحيحاً لوضع غير مرضٍ أو إكساباً لمهارة جديدة له (ابراهيم، 2008).

فبعد عملية اختيار الفرد تأتي عملية الإعداد والتهيئة، حيث تلجأ بعض المؤسسات إلى نظام الرعاية أو الزمالة، ويهدف هذا النظام إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه ، وإلى توعية الفرد تجاه الدور الذي تلعبه المؤسسة وتمكينه من مقابلات مع المسؤولين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين عليه، وكذلك تعد البرامج التدريبية للعاملين القدامى بالمؤسسة ؛ لإكسابهم مهارات ومعارف جديدة يتطلبها التقدم التكنولوجي، وتساعدهم على تحسين قدراتهم في إنجاز العمل، كما تشمل هذه البرامج التدريبية المرشحين للترقية لتمكينهم من مباشرة المسؤوليات وتحمل الأعباء الوظيفية في المستويات الأعلى والمرشحين للترقية إليها (الصيرفي، 2009).

ثانياً - التدريب نظام متكامل:

ويقصد بذلك : أن هناك تكاملاً وترابطاً في العمل التدريبي، فالتدريب ليس نشاطاً عشوائياً من جانب كما أنه لا ينبع من فراغ ، ولا يتجه إلى فراغ من جانب آخر، ويمكن إيضاح التكامل في نظام التدريب كالاتي: (عبد الباقي، 2000)

1- التكامل والتجانس والتفاعل الإيجابي بين المكونات الأساسية التي يقوم عليها التدريب وهي

- الأفراد المطلوب تدريبهم .
- الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين .
- القائمين بالعمل التدريبي من مدربين ومسؤولين آخرين .
- المشكلات التي تعاني منها المؤسسة.

2- التكامل في الأنشطة التدريبية وهي:

- توصيف وتحليل الأوضاع والأنماط التنظيمية والإدارية .
- توصيف وتحليل العمليات والإجراءات .
- توصيف وتحليل سلوك الأفراد وتقييم أدائهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية .
- تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .
- تجهيز المعدات التدريبية .
- إعداد المدربين .
- متابعة وتقييم النشاط التدريبي.

3- التّكامل في نتائج التّدريب حيث ينبغي أن يتوافر قدرٌ كافٍ من التّكامل والتّوازن بين هذه النتائج وهي:

- النتائج الاقتصادية المتمثلة في انخفاض النّفقات، وتحسين النتائج وخفض الوقت اللازم لأداء العمل.
- النتائج السلوكية المتمثلة في السلوك الجديد للمتدربين وعلاقتهم الإنسانية الأفضل، وإقبالهم للعمل.
- النتائج البشرية، والتي تتمثل في أعدادٍ متزايدةٍ من العاملين الذين تتوفّر لديهم معلوماتٌ أو خبراتٌ وقدراتٌ معيّنة، تعتبرها الإدارة لازمةً لأداء عمليّاتٍ وواجباتٍ محدّدة.

ثالثاً- التّدريب عمليّةٌ شاملةٌ:

يجب أن يشمل التّدريب جميع المستويات الإدارية في المؤسسة، من قياداتٍ عليا ووسطى ودنيا، ويشمل جميع العاملين بمختلف تخصصّاتهم سواءً أكانوا في إدارة الإنتاج، أو الماليّة أو المحاسبة أو العلاقات العامّة، أو إدارة الموارد البشرية. (ابراهيم، 2008)

رابعاً- التّدريب نشاطٌ إداريٌّ وفنيٌّ:

فالتّدريب باعتباره عملاً إداريًّا، ينبغي أن تتوافر فيه مقوّماتُ العمل الإداري الكفؤ، ومنها وضوح الأهداف والسياسات، توازن الخطط والبرامج، وتوافر الموارد الماديّة، والبشريّة، وأخيراً توفر الرّقابة المستمرة. كذلك يعتبر التّدريب عملاً فنيًّا، يحتاج إلى خبراتٍ متخصّصة، وأهمّها خبرةٌ تخصّصيةٌ في تحديد الاحتياجات التّدريبية، وإعداد المناهج والمواد العلميّة، وأيضاً خبرةٌ في تنفيذ البرامج التّدريبية ومتابعتها وتقييمها.

خامساً- التّدريب نشاطٌ متجدّدٌ :

وذلك من حيث كونه يتعامل مع مجموعة من العناصر التي تتميز بالحركة وتتمثل في:

- المتدرّب وهو عرضةٌ للتّغيير في عاداته وسلوكياته ومستوى مهاراته.
- التّغير في الوظائف التي يشغلها المتدرّبون، تتغيّر هي الأخرى؛ لتواجه المستجدّات في الظروف الاقتصادية، وفي تقنيّات العمل ومستحدثاته .
- التّغير في النّظم والسيّاسات الجديدة للمؤسّسات وخياراتها الإستراتيجية. (الصيرفي، 2009)

أنواع التّدريب:

تتعدّد أنواع التّدريب وتصنيفاتها باختلاف الأساس الذي تتمّ عملية التّصنيف بالاستناد إليه، ويمكن الإشارة إلى الأسس التّالية:

1. أنواع التّدريب حسب مرحلة التّوظيف:

❖ **توجيه الموظّف الجديد:** يحتاج الموظّف الجديد إلى مجموعةٍ من المعلومات التي تقدّمه إلى عمله الجديد، وتؤثّر المعلومات التي يحصل عليها الموظّف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتّجاهاته النّفسية لسنواتٍ عديدةٍ قادمةٍ، وتهدف برامج تقديم الموظّفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف، ومنها تهيئة الموظّفين الجدد للعمل، وتدريبهم على كيفية أداء العمل (إبراهيم، 2008).

❖ **التّدريب أثناء العمل:** ترغب المؤسّسات أحياناً في تقديم التّدريب في موقع العمل وليس في مكانٍ آخر حتّى تضمن كفاءةً أعلى للتّدريب، حيث تشجّع وتسعى المؤسّسات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتّدريب على مستوى فردي للمتدرّبين، ومما يزيد من أهميّة هذا التّدريب أنّ كثيراً من آلات اليوم تتميز بالتّعقد، الأمر الذي لا يكفي معه استعداد العامل أو خبرته الماضية، وإنّما عليه أن يتلقّى تدريباً مباشراً على الآلة نفسها ومن المشرف عليها، ويُعابُ على هذا النّوع من التّدريب أنّه ليس هناك ضمانٌ بأنّ التّدريب سيتمّ بكفاءةٍ ما لم يكن المشرف مدرّباً ماهراً ونموذجاً يقتدى (الصيرفي، 2009).

❖ **التّدريب بغرض تجديد المعلومات:** ويتضمّن هذا النّوع من التّدريب المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدّم للموظّف في التّخصص الذي يمارسه، وتدعو الحاجة دائماً إلى تعميم هذا النّوع من التّدريب في كافة أنواع التّخصّصات، كلّما أدّت التّطورات الحديثة في العلوم والتّقنيّة الحديثة إلى إجراء بعض

التغييرات والتجديدات الأساسية من وقتٍ لآخر، ومثال ذلك وظيفة عامل الأرشيف وحفظ المستندات الذي كان يستخدم النظام اليدوي في وقتٍ سابقٍ، حيث لا بدّ من التّدريب لمواكبة نظم المعلومات الحديثة وأنظمة الحاسوب (عبد الباقي، 2000).

❖ التّدريب بغرض التّرقية أو النّقل لوظيفة أخرى: وهو التّدريب الذي يلزم لإعداد الفرد لتولّي وظيفةٍ جديدةٍ ، أو القيام بواجباتٍ ومسؤولياتٍ جديدةٍ ، ومثال ذلك ترقية العامل ؛ ليكون رئيس ورشةٍ أو رئيس العمال يستلزم الحصول على برامج تدريب على كيفة التّعامل مع العاملين تحت إشرافه، وكيفة توزيع العمل عليهم ، ومتابعة مستويات الأداء الخاصّة بكلّ منهم (ماهر، 2007).

❖ التّدريب للتهيئة على التقاعد: في المؤسّسات الرّاقية، يتمّ تهيئة العاملين من كبار السنّ على التقاعد ، يتمّ تدريبهم على البحث على اهتمامات أخرى غير الوظيفة، والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصّة بالخروج إلى التقاعد(ماهر، 2007).

2. أنواع التّدريب حسب مكان التّدريب :

❖ التّدريب داخل المؤسّسة: وهو كل البرامج التدريبية التي يشترك فيها مجموعة من الموظّفين الحاليين ويكون المدرب في هذا النوع من التّدريب أحد المسؤولين في المؤسّسة ، وتظهر الحاجة إلى مثل هذا التّدريب في الحالات التالية:

✓ تجنّب تنقلات الموظّفين.

✓ إدخال وسائل وطرقٍ جديدةٍ في العمل.

وإن كان هذا التّدريب يتميّز بأنّه يتمّ وفقاً لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها إلا أنّه يُعابُ عليه انحصاره في حدود خبرات، وتجارب العاملين بالمؤسّسة (بن العيشي، 2012).

❖ التّدريب خارج المؤسّسة: ويعني انقطاع الموظّف عن عمله لفترة محدّدة؛ ليلتحق بأحد المراكز التّدريبية المتخصّصة، ولكن ليس في مؤسّسته التي يعمل بها، ويتيح هذا النوع من التّدريب الفرصة للموظّفين الالتقاء بأفرادٍ آخرين يتبادلون معهم خبراتهم وتجاربهم إلا أنّه يُعابُ عليه أنّ رقابة المؤسّسة عليه تكاد تكون معدومةً (الصّيرفي، 2009)

مراحل عملية التدريب

يعتبر التدريب استثماراً مستمراً لمواكبة التطورات الحديثة ، التي يحتاجها الأفراد العاملون لتطوير مهاراتهم وخبراتهم وأدائهم، والذي ينعكس بذلك على تطوير الإنتاج والخدمة المقدمة من المؤسسات التابعين لها، وعليه فإنَّ التدريب الفعَّال يتَّم على خمس مراحل مهمَّة وهي:

أولاً - مرحلة جمع وتحليل المعلومات: من المهمُّ أن يقوم المسؤول على إعداد خطة التدريب بالمؤسسة بجمع مجموعة من البيانات التي تمكَّنه من إعداد خطة سليمة تفي باحتياجات العاملين، وتتناسب مع ظروف وإمكانيات المؤسسة، ويمكن استخلاص بعض المؤشَّرات من هذه المعلومات التي لها تأثيرٌ على الخطة التدريبية مثل: التَّعديلات المحتملة في الهيكل التنظيمي، وجود مشاكل في الاتِّصالات داخل التَّنظيم، انخفاض الرُّوح المعنويَّة للعاملين، انخفاض معدَّلات الأداء الفعلية، زيادة معدَّل دوران العمل ، استحداث أساليب أو طرق جديدة في العمل(عبد الباقي، 2000).

ثانياً - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الأفراد وإدارات معينة ، والتي يتَّم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب ، وهي عبارة عن:"مجموع التَّغيرات والتَّطورات والمطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتِّجاهات العاملين بقصد التَّغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والإنتاج وبالتالي تحول دون تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (ماهر، 2007).

ثالثاً - مرحلة تصميم البرامج التدريبية : تأتي مرحلة تصميم البرنامج التدريبي بعد تحديد الاحتياجات التدريبية ؛ لكي تفي بهذه الاحتياجات وتتضمَّن هذه المرحلة ما يلي:

1. **تحديد الموضوعات التدريبية :** ويقصد بها وضع محتوى التدريب الذي يجب أن تشمل عليه البرامج التدريبية ، ويتمُّ من خلال التَّعرف على المشاكل التي تحدث في المؤسسة، ومن ثمَّ تعمل على تحديد ما يجب عمله لتجاوز هذه المشاكل.

2. **تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي :** ويتمُّ هذا التَّكامل الأثر المطلوب من الوحدات التدريبية المختلفة، وتقوم فكرة تتابع الموضوعات على اعتبار البرنامج وحدة متكاملة تُقسَّم إلى وحدات فرعية ترتبط بهدف واحدٍ محدَّد.

3. **أساليب التدريب :** الأسلوب التدريبي هو الطَّريق الذي يستخدم لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين (السَّكارنة، 2011).

4. رابعاً - **مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية**: إنَّ مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود والواقع، إنَّ هذه المرحلة مهمةٌ وخطيرةٌ، وينعكس نجاحها أو فشلها سلباً أو إيجاباً على المرحلة التالية وهي مرحلة التقييم.

إنَّ تنفيذ البرنامج التدريبي بنجاحٍ يعتمد على عدة عوامل مثل: قدرة المنسق والمدربين، ونوعية المدربين، والظروف المادية وغير المادية التي تحيط بالبرنامج ونوع البرنامج التدريبي، كأن يكون برنامجاً للقيادات الإدارية العليا أو الوسطى أو لتدريب المدربين أو البرامج ذات الطابع الفني في المحاسبة أو المالية أو غير ذلك.

خامساً - **مرحلة تقييم البرامج التدريبية**:

تعتبر مرحلة تقييم البرامج التدريبية من أصعب و أهم مراحل العملية التدريبية ؛ وذلك لأنَّ مسؤولي وخبراء تنمية الموارد البشرية في المؤسسة مطالبون بتطوير مهارات وأداء العاملين عن طريق إتاحة فرص التدريب لهم، وفي الوقت نفسه مطالبون بإثبات فوائد وعائدات التدريب من خلال الأدلة والإحصائيات والأرقام.

ويعرّف تقييم التدريب: "بأنها عمليةٌ تهدف إلى قياس فاعليّة وكفاءة الخطّة التدريبية و مقدار تحقيقها للأهداف المقرّرة و إبراز نواحي القوّة و الضّعف فيها" (الديب، 2014).

ويعرّف آخرون تقييم التدريب : بأنّها عمليةٌ مقارنةٍ النتائج المتحقّقة بالأهداف المتوقّع تحقيقها لكلِّ من المدراء و المدربين و المتدربين. وبذلك فإنَّ عملية التقييم تهدف إلى:

معرفة نقاط القوّة وتنميتها ونقاط الضّعف ونفاذها في البرامج والاستراتيجيات التدريبية المستقبلية .

- تحديد مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي.
- قياس كفاءة عناصر العملية التدريبية من مدربٍ ومدربٍ و وسائل وأساليب التدريب.
- تقرير إمكانية الاستمرار في البرنامج، أو الإستراتيجية ، أو تغييرها.
- تحسين برامج التدريب وتطويرها (حمول طارق وبودي عبد الصمد، 2012).

المبحث الثاني : التدريب التربوي.

مفهوم التدريب التربوي:

نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية نماذج التفكير، وأنماط الأفعال وتغيّر سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة في أداء العمل من أجل الوصول إلى الهدف المنشود على يد مدرّب فعّال . ويمكن تعريفه أثناء الخدمة من خلال ثلاث مفاهيم أساسية:

أ- **المفهوم العلاجي (Remedial concept):** وهو تدريب مصمّم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساسي وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن:

- إما أنّ المعلم تخرّج منذ فترة طويلة فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.
- إما أنّ التربية علم سريع التغيّر ولا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

ب- **المفهوم السلوكي (Behavioral concept):** وهذا المفهوم يركّز على المهارات التدريسية أي ما يدور في الحصّة الدراسية من تفاعلات، وسلوكيات حيث يتوجّب على المعلم تحليل تلك المواقف التدريسية .

ت- **المفهوم الإبداعي (Growth concept):** ويرفض هذا المفهوم ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي ، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي(عثمان، 2001). ويعرّف التدريب التربوي أثناء الخدمة: بأنه مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظّمها المؤسسات التربوية ووحدها في المناطق التعليمية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة؛ لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية عن طريق استكمال تأهيلهم؛ لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية.

ويعرّفه (فالوقي، 2005) بأنه " مجهودٌ مخطّط ومنظّم ؛ لتحسين المعارف والمهارات المتعلقة بالمهنة و ذلك بتوفير التدريب في أثناء العمل للمعلمين والإداريين والموجهين التربويين وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التعليمية والتدريسية " .

أهمية التدريب التربوي:

التدريب شريان الإجابة في كل عمل ميدانيّ، فبالتدريب نحقق الاتقان، ونصل إلى مراتب الجودة المبتغاة ، كما أنّ التدريب سبيل الإجابة ووسيلة الإتقان، فالعمل الارتجالي الذي لا يستند إلى طرائق مدروسة وأسس علمية تكون نتيجته سلبية.

وبالتدريب يتمكّن المعلمون من المهارات التي تجعلهم قادرين على الإفادة من المستحدثات العلمية والتقنية، والنظريات والمعارف الإدارية وتوظيفها في ممارساتهم التدريبية، ويمكن حصر أهم الأهداف التي يحققها التدريب لتحديث وتطوير العملية التعليمية:

- الرقي بمستوى القيادة التربوية بزيادة قدرتها على الاستخدام الأمثل لكل الموارد سواء المادية أو البشرية المتوفرة ، والتعامل الإيجابي بكل ما يحيط العملية التعليمية من متغيرات مختلفة.
- العمل على تطوير الأداء الإداري والمالي لتلك المؤسسة التعليمية، و زيادة نموها والرقي بها.
- زيادة مستوى أداء المعلمين في إعطاء المناهج عن طريق تطوير معرفتهم وخبراتهم وتطوير قدراتهم وأساليب تدريسيهم نحو الإبداع والتميز.
- تعزيز قدرة المعلمين على حلّ المشكلات بالطرق المناسبة وعلاجها وعدم الوقوع فيها أكثر من مرة
- إعطاء المعلم الطرق المناسبة التي تساعده على التعلّم بجهدٍ قليلٍ و وقتٍ قصيرٍ بإحسن صورةٍ وأكمل وجهٍ.

- الاهتمام بالمعلمين الغير مؤهلين تربوياً و وضع خططٍ لمعالجة أوجه القصور لديهم.
- إبقاء المعلمين على درايةٍ بأساليب التدريس الحديثة والمتطورة لتحسين البيئة المدرسية (الديب، 2014)

قناعة الإدارة العليا للمدرسة وأثرها في الاهتمام بالتدريب وتفعيله لتطوير العملية التعليمية :

تتعدّد وتتوّع فئات الإدارات التعليمية المختلفة نحو التدريب ، وفقاً لعدد من الاعتبارات الهامة التي تشكّل في النهاية تصوّراً خاصاً، وصورةً ذهنيةً محدّدةً من التدريب في ذهن المجتمع والقيادات التعليمية ، خاصةً أنّها تؤثر بشكلٍ كبيرٍ في اهتمامهم و قراراتهم الخاصةً بالتدريب:

- مدى انتشار ثقافة التدريب عامّة في المجتمع.
- قوّة المؤسسات التدريبية في المجتمع من حيث: قوّة ومناسبة البرامج والمدربين وفاعليّتهم في حلّ مشاكل العمل وتطويره.
- تكلفة التدريب ووفرته لجميع الأفراد والمؤسسات.
- عدالة وشفافية ومهنية عمليّات التوظيف والترقي وارتباطها بالكفاءة المهنية مما سيُجبر المجتمع على التنافس والبحث عن أسباب وأدوات التأهيل ورفع الكفاءة.

• التكوين المعرفي عامّة للقيادات التّعليميّة وبتقافة التّدريب خاصّة، وتجاربهم الخاصّة في التّدريب ومدى استخدامهم له واستفادتهم منه (الديب:2014).

الآثار المتنوعة لقناعة القيادة المدرسيّة بالتّدريب:

- 1- تخصيص ميزانيّة سنويّة مناسبة للتّدريب.
- 2- اهتمامها الذاتي بالتّدريب المستمر لتطوير أدائه في إدارة المدرسة.
- 3- تشجيع وتحفيز العاملين بالمدرسة للمشاركة في التّدريب.
- 4- متابعة وتقييم أثر عمليّات التّدريب على تطوّر العمليّة التّعليميّة بالمدرسة.
- 5- ربط التّدريب الفاعل بسياسات الأجور والتّرقّي الوظيفي بالمدرسة.
- 6- الانفتاح والتّواصل مع مؤسّسات ومراكز التّدريب المحليّة والعالميّة .
- 7- تخصيص قسم للتّدريب في المدرسة (الديب:2014).

أهميّة التّدريب أثناء الخدمة:

إنّ التّدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد جناحي تربية المعلّم لأنّ تربية المعلّم، هي عمليّة ذات وجهين أحدهما تتعلّق بالإعداد قبل دخول المهنة ، والآخر يتعلّق بالتّدريب في أثناء الخدمة ، ومعنى ذلك أنّ الوجهين متكاملان، وأنّ الإعداد هو مجرد بدء الطّريق للنموّ المهني.

ومن هنا تبرز أهميّة التّدريب أثناء الخدمة بالنّسبة للعاملين في التّعليم باعتباره السّبيل للنموّ المهني وللحصول على مزيدٍ من الخبرات الثقافيّة و الاجتماعيّة وكلّ ما من شأنه رفع مستوى أدائهم مما يؤدّي إلى زيادة إنتاجيّتهم .

ولقد نال التّدريب المهني في التّعليم أهميّةً بالغةً، انعكست في المؤتمرات واللجان ، التي عقدت عالمياً وعربياً وهي تؤكّد أهميّة الدّورات وضرورتها لرفع مستوى التّعليم، ولقد اقترحت اللجنة الدّوليّة لتطوير التّعليم ما يلي:

"يجب أن تكون التربية المستديمة هي الأمتل للسياسات التعلیمیة خلال السّنوات المقبلة سواءً في الدّول المتقدّمة أو النامية".

أهداف التّدريب أثناء الخدمة التعلیمیة:

- تأهيل العاملين في مهنة التّعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد مخطّط لها.
- تنمية الاتجاهات السّليمة للفرد نحو تقدير قيمة عمله التربوي، والإداري، وأهمّيته والآثار الاجتماعيّة المتّصلة به والمرتبة عليه.
- تنمية مفهوم التربية المستمرة والإسهام في الحلقات الدراسيّة والدراسات الميدانيّة وغيرها.
- تبصير المعلمين والمدراء بمشكلات النّظام التعلیمی القائم، ومشكلات المدرسة، وفصولها الدّراسية و تعرّفهم بدورهم ومسؤولياتهم في حلّها.
- إعداد المعلمين والمدراء للمساهمة في البرامج التّدربيّة، وخلق جوّ من التّعاون بين المؤسّسات التي يعملون فيها (الديب:2014).

الفرق بين التّعليم والتّدريب

أوضح (هلال، 2004) أنّ هناك فرقاً بين التّدريب والتّعليم، حيث أنّ التّعليم يوجّه بشكلٍ أكثر اتّساعاً وشمولاً بالنسبة للتّغيير نحو الفرد ، بينما التّدريب عادةً ينطوي على أفكارٍ ، وسلوكياتٍ جديدةٍ تتحدّد وبسهولةٍ في سياق العمل المحدّد، لذا فالنّدريب لا يوجّه للشّخص نفسه كالتّعليم ، ولكنّه يوجّه نحو الوظيفة التي يقوم بها الشّخص، كما أنّ التّدريب يهدف إلى تقديم المعرفة والمهارات اللازمة لغرس الاتّجاهات المطلوبة لأداء مهامٍ محدّدة، بينما التّعليم يهدف إلى تقديم إطاراتٍ نظريّةٍ وإدراكيّةٍ مصمّمةٍ؛ من أجل تحفيز القدرات التحليليّة والنقدية عند الفرد بغض النّظر عن نوعيّة الاتّجاهات التي يمكن أن يتبناها.

وحدّد (المطيري، 2012) نقاطاً للتّفريق بين التّدريب والتّعليم وهي:

- ❖ التّدريب لا يحدث إلا بالتّعليم أو أنّ التّعليم هو عمليّة سابقة للتّدريب، أي يجب أولاً أن يتمّ تعليم الفرد شيئاً حتّى يمكنه التدرّب عليه بعد ذلك.

❖ التّدريب لا يكتمل أبداً إلا بالتّطبيق، بينما التّعليم يمكن أن يتمّ نظرياً أو عملياً، حسب الموقف التّربوي الذي هو بصدده.

المبحث الثالث: التّدريب الإلكتروني

يعدّ التّدريب الإلكتروني مصطلحاً جديداً يوضّح مدى التّطور الحاصل في مجال التّدريب عند استخدام وسائل الاتّصال و التّقنيّة الحديثة، وهو بهذا الأسلوب يشتمل على جميع أنواع التّدريب التي لا تحتاج إلى مدرّب يديرها أو إلى مبانٍ للتّدرب فيها، وإنّما يكتفي هذا النّوع من التّدريب بوجود مدرّب يرشد ويوجّه، وجهاتٍ تدريبيّةٍ تدير، وتشرف على البرامج التّدريبية في أماكن بعيدةٍ عن المتدرّب، كما أنّ هذا النّوع من التّدريب ينظر له على أنّه تدعيم للتّدريب التّقليدي وليس بديلاً عنه.

أولاً : مفهوم التّدريب الإلكتروني:

تعرّفه (بماني، 2006) بأنّه " عمليةٌ تدريبيّةٌ تهدف إلى تقديم المحتوى التّربوي من خلال أيّ وسيطٍ من آليات الاتّصال الحديثة من أجهزة حاسوب، وشبكة إنترنت؛ لتخطّي المسافة الجغرافيّة بين المتدرّبين والمدرّب "

أمّا (الزّنبقي، 2011) فتعرّفه: بأنّه "نوعٌ من أنواع التّدريب الذي يعتمد على التكنولوجيا المحوسبة والاتّصالات، حيث تقوم المؤسّسة التّربويّة بتصميم موقعٍ خاصٍّ لها، يضمُّ برامج وموادّ معيّنَةً، حيث يتدرّب فيه المتدرّب عن طريق الحاسوب، فيحصل على تغذيةٍ راجعةٍ، ومن أهمّ أهدافه جذب المتدرّبين الذين يستأوون من التّدريب التّقليدي ويبحثون عن البديل المريح والأفضل.

أمّا أحمد فهم بدر فيعرّفه بأنّه: " ذلك النّوع من التّدريب الذي يعمل على استخدام الوسائط التكنولوجيّة والتّقنيات المتعدّدة، لضمان تحقيق اتّصالٍ مباشرٍ بين المدرّب والمتدرّبين داخل تنظيم مؤسّسي يتيح فرصةً للقاء المباشر بينهم وكأنّهم في موقعٍ تدريبيٍّ واحدٍ" (بدر، 2011).

ويعرّف علي بن شرف الموسوي التّدريب الإلكتروني على أنّه: "عمليةٌ منظومية تتمُّ في بيئةٍ تفاعليّةٍ متنقّلة، مشبعةٌ بالتّطبيقات التّقنيّة الرّقميّة المبنيّة على استخدام الشّبكة العنكبوتيّة، والحاسوب متعدّد الوسائط، والأجهزة المتنقّلة؛ لعرض البرمجيات، والحقائب والدّورات التّربويّة الإلكترونيّة؛ لتصميم وتطبيق البرامج التّربويّة التّزامنيّة وغير التّزامنيّة، بإتباع أنظمة التّدرب الدّاتي والتّفاعلي والمزيج

لتحقيق الأهداف التدرّيبية وإتقان المهارات بناءً على سرعة المتدرّبين في التّعلم، ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية. (الموسوي، 2010)

وهو أيضاً "طريقة تدريب تعتمد على التكنولوجيات الجديدة ، واستخدام وسائط تفاعلية للتدريب عبر الإنترنت غيرها من الوسائط الإلكترونية لتطوير المهارات و جعل عملية التدريب تتم بغض النظر عن الزّمان والمكان". (Mullendreras, 2009)

"وهو تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الحاسوب وشبكاته إلى المتدرّب بشكلٍ يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المدرّب ومع أقرانه سواءً أكان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة، وكذلك إمكانية إتمام هذا التّدريب في الوقت والمكان وبالسرعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التّدريب من خلال تلك الوسائط." (حسين، 2005)

وتعرفه الباحثة بأنّه: استخدام التكنولوجيا في التدريب ليصبح نوع داعم للتدريب التقليدي يستفاد منه لتقليل التكلفة وتقريب المسافات بفاعلية كبيرة تؤدي لاكساب المتدرّبين العديد من المهارات مثل المهارات البحثية والتكنولوجية والتدريب الذاتي .

ميسرات التّدريب الإلكتروني :

يتفق كلُّ من (الموسوي، 2010) و(الزّنبقي، 2011) و(يمانبي، 2006) و(الهياجنة، 2010) على أهم ميسرات التّدريب الإلكتروني التي تتمثل في:

1 - النّطور المعرفي والتّقدم التّقني، وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التّعلم المستمر مدى الحياة.

2 - تقدّم الاتّصال، وسرعة نقل المعلومات، والتّطور في التّقنيات الرّقمية، وضرورة إدماجها في عمليّات التّدريب.

3 - الرّيادة الكبيرة في أعداد المتدرّبين الرّاغبين في التّدريب مما يجعل المؤسسات التّدرّيبية عاجزة عن توفير التّدريب لهذه الأعداد.

4 عدم التّوازن الجغرافي للمؤسسات التّدرّيبية، فهناك مناطق تتوافر فيها مراكز تدريّبية ، فيما تفتقر بعض المناطق لمراكز تدريّبية ما يضطر أهل المناطق البعيدة للسفر للمدن لأغراض التّدريب.

خصائص التّدريب الإلكتروني:

ومن الخصائص التي يمتاز بها التّدريب الإلكتروني ما يلي:

- 1- يُصنّف كطريقةٍ وأسلوبٍ جديدٍ في التّدريب، يختلف كلياً عن التّدريب التّقليدي بكيفيّة تطبيقه وتقييمه وكلّ شيء تقريباً.
- 2- يتميّز بأنّه ينقل المعلومات للمتدرّب بوسائلٍ متنوّعةٍ ومتجدّدةٍ، ولا يعتمد على مصدرٍ واحدٍ فقط كما هو الحال في التّدريب التّقليدي.
- 3- إمكانية التّفاعل معه من أيّ مكانٍ و في أيّ وقتٍ ، وهذه المرونة الكبيرة تميّزه ، وتدعمه.
- 4- يعتبر قليل التّكلفة مما يوفّر على المؤسسة مبالغاً قد تستفيد منها بأمورٍ أخرى فهو اقتصاديٌّ جداً .
- 5- يعزّز التّدريب الذاتي عند المتدرّبين.
- 6- من أسرع طرق التّقييم والخروج بالنتائج بأسرع وقتٍ والاستفادة من تصحيح الأخطاء بشكلٍ فوريٍّ .
(الموسوي، 2010)

الفرق بين التّعليم الإلكتروني، التّدريب التّقليدي والتّدريب الإلكتروني

حتّى يتمّ فهم مفهوم التّدريب الإلكتروني، يجب توضيح الفرق بينه وبين التّعليم الإلكتروني من جهةٍ وبينه وبين التّدريب التّقليدي من جهةٍ أخرى.

يشير الموسوي إلى: "أنّ التّدريب الإلكتروني انبثق أساساً من تطبيق تقنيّة التّعلم الإلكتروني في الجوانب التّربويّة".

كما بيّن شوقي محمد حسن أنّه: لا يوجد فرقٌ بينهما من خلال بيئة التّعليم الإلكتروني، حيث أنّ كلاهما يتطلّب الأمور الأساسيّة في أي نظامٍ تعلمٍ إلكترونيٍّ، وكذلك نظام الفصول الافتراضيّة وآليّة التّسجيل والدّخول، بينما يتجسّد الفرق بشكلٍ واضحٍ وجليٍّ في آليّة تطبيق التّعليم الإلكتروني على الطّلاب أو المتدرّبين، حيث أنّ التّعليم الإلكتروني مرتبطٌ بمُسمّى المؤسسة التّعليميّة (المدرسة والجامعة)

يوجد مدرّسون وطلابٌ واختباراتٌ فصليةٌ وحضورٌ مميّزٌ وغيرها. ويطلب من المدرّسين متابعة نشاطات طلابهم أثناء الفصل الدراسي من خلال نظام إدارة التّعلم الإلكتروني (LMS) وذلك باستقبال الواجبات والإجابة على الطّلاب، والتّفاعل المباشر بين الطّلاب والمدرّسين من خلال الأنشطة التّعليمية مثل: الشّات والمنتديات والويكي وغيرها.

بينما التّدريب الإلكتروني يستخدم لتدريب مجموعةٍ من الأشخاص لا يتبعون إلى مؤسسة تعليمية (تدريب موظّفين، تأهيل كوادر بشرية)، ويكون المستفيد من التّدريب الإلكتروني موظّفي وعمّال الجهات الحكومية والمؤسسات والهيئات الإدارية والاقتصادية أو المصارف. وما يترتّب على التّدريب الإلكتروني هو آلية تطبيق التّعليم الإلكتروني للمتدّربين، وهذا ما يسمّى بالتّعليم الذاتي، وضبط دخول المتدّربين إلى جميع محتويات المقرّر الدراسي والتّدريب بشكلٍ جدّي وفعّال، حيث لا يوجد هنا معلّمون أو مدرّبون يتابعون نشاطات المتدّربين، وفي هذه الحالة يأتي دور تخصيص آلية عرض المقرّر التّربوي بحيث يخضع إلى نظام إدارة الأنشطة التّعليمية المتسلسلة (séquence activities) وكذلك يجب أن يوجد نقاط عبور (pass points) بين كل موضوع، حيث لا يمكن للمتدّرب الانتقال إلى النّشاط التّالي إلا إذا أنهى النّشاط السّابق أونسبة معينة منه (شوقي محمد حسن).

لكن الرّزنيقي (2011) توضّح أنّه لا يوجد فرقٌ بين التّعليم الإلكتروني والتّدريب الإلكتروني من خلال بيئة التّعليم الإلكتروني؛ حيث أنّ كلاهما يتطلّبان الأمور الأساسية في أيّ نظام تعلّم إلكتروني بينما يتجسّد الفرق بوضوح في آلية تطبيق التّعليم الإلكتروني على الطّلاب أو المتدّربين.

ومما سبق يمكن القول أنّه لا يوجد فرقٌ بين التّدريب الإلكتروني والتّعليم الإلكتروني من حيث الأدوات والوسائل والتّقنيات المستخدمة، إنّما الفرق بينهما يكمن في نوع الفئة المستفيدة من عملية التّدريب والتّعليم، فالتّدريب موجّه لفئة الموظّفين المتدّربين والتّعليم يكون موجّهاً للطّلاب المتعلّمين.

الفرق بين التّدريب الإلكتروني والتّدريب التّقليدي (عبد المعطي، 2012)

التّدريب الإلكتروني	التّدريب التّقليدي
تدفق معلوماتٍ تفاعليٍّ ذو اتجاهين.	تدفق معلوماتٍ ذو اتجاهٍ واحدٍ.
تدريبٌ تعاونيٌّ.	تدريبٌ فرديٌّ.
تدريبٌ ذاتيٌّ عن طريق الاستكشاف الفرديّ.	تدريبٌ إجباريٌّ من المحاضرات.
البحث والتّحري من خلال شبكة الإنترنت.	تدريباتٌ روتينيةٌ جامدة.
الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفرديّة.	سير العمليّة التّعليميّة وفق خطّة محدّدة دون مراعاة للفروق الفرديّة بين المتدربين.
المدرّب مشاركٌ وأحياناً متعلّمٌ (مرشدٌ).	المدرّب ناقلٌ للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقّنٌ).
المتدرب محور العمليّة التّدريبية.	المتدرب محور العمليّة التّدريبية.
المتدرب إيجابيٌّ (مشاركٌ).	المتدرب سلبيٌّ (مستمعٌ ومتعلّمٌ).
المحتوى متغيّر.	المحتوى ثابتٌ.
المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار).	المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكّر - تراكم الحقائق).
الاهتمام بالكيف.	الاهتمام بالكمّ.
التّقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مقنّنة.	التّقدير معياريٌّ ويعتمد على الأداء.
التّكلفة منخفضة نسبياً.	التّكلفة عاليةٌ.

فوائد التّدريب الإلكتروني :

- من أهمّ الفوائد التي يتمنّع بها التّدريب الإلكتروني كما يذكر (إطميزي، 2007) أنه:
 - يتمنّع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأيّ وقتٍ وأيّ مكانٍ مع إمكانيّة الاختيار بين دوراتٍ متوقّرةٍ وتترايد باستمرارٍ.
 - يوفر تغذيةً راجعةً فوريّةً عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتّمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتّحديث، والتّحرير، والتّوزيع.
 - مراعاة الفروق الفرديّة بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثل أن يدرس بسرعةٍ أو ببطءٍ .

- يقدّم تسهيلاتٍ، وأساليبٍ تعليميةً متنوّعةً تمنع الملل.
- يسهّل متابعة المتدرّبين ولو كانوا كُثُر، كما يسهّل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- الوقت: حيث يوفرّ ويتيح للمتدرّب تنظيم وقته، بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما ويتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها.
- كلفة المال: حيث يخفّض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدربين إضافةً إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.
- الاتّصالات والتفاعل: إمكانية الاتّصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرّب والمتدرّبين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدرّبين التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها.
- إمكانية التدرّب بأيّ مكانٍ يتوفّر فيه حاسوبٌ أو شبكةٌ عنكبوتيةٌ.

أهمية التدرّب الإلكتروني:

تتمن أهمية التدرّب الإلكتروني فيما يلي:

1. المتدرّب هو المتحكّم في العملية التعليمية أما المدرّب فيكتفي بتوجيه المتدرّب.
2. المتدرّبون مشاركون في العملية التعليمية (تدرّب إيجابي).
3. يمكن للمتدرّب أن يصل للحقبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.
4. ينشئ التدرّب الإلكتروني علاقةً تفاعليةً بين المتدرّبين والمدرّبين.
5. استخدام كلّ ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدرّبٍ مختلفة.
6. تقليل تكلفة التدرّب و رفع كفاءة المتدرّبين .
7. يقلل من تكلفة السفر للمتدرّب والمدرّب.
8. يشجّع المتدرّبين على تصفح الإنترنت من خلال استخدام الرّوابط التّشعبية للوصول إلى معلوماتٍ إضافيةٍ حول موضوع الدّرس.

9. يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسوب والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية .

10. يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً .

11. يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت .

12. يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
(أبو شعبان، 2013)

أهداف التدريب الإلكتروني

يسعى التدريب الإلكتروني لتحقيق العديد من الأهداف ، وأهمها مساعدة المؤسسات في تنمية مواردها البشرية بالطرق الحديثة بعيداً عن التقليدية ، حيث يساعد زيادة المتدربين على زيادة الإنتاج في مجتمع المعرفة باستخدام جميع وسائل التكنولوجيا الحديثة، وإعداد المتدربين لتوظيف كل ذلك في سوق العمل بصورة مجدية وفعالة فتساعد المتدرب على مواكبة كل ما هو حديث في مجال التدريب
(العطار، 2015)

وهناك أهداف أخرى للتدريب الإلكتروني نذكر منها:

1- توفير أساليب و وسائل تدريبية حديثة مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.

2- التغلب على مشاكل الأعداد الكبيرة للمتدربين.

3- تدعيم التدريب الذاتي والتشجيع على التدريب المستمر .

4- تغيير المفهوم التقليدي للتدريب لمواكبة التطور العلمي والنهضة المعرفية.

5- جعل التدريب أكثر مرونة ، وتحريه من القيود المعقدة ، حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز ومعاهد التدريب.

6- زيادة الفاعلية لكل من المدرب والمتدرب.

7- المساعدة في نشر ثقافة التقنية في المجتمع وإعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني.

8- يساهم في رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والعلمي لدى أفراد المجتمع.

9- تحقيق العدل والمساواة في فرص التدريب، حيث يكون التدريب حقاً للجميع (الزنبقي، 2011).

مزايا التدريب الإلكتروني:

هناك العديد من المزايا التي يتيحها التدريب الإلكتروني على صعيد المتدربين والمدربين والمؤسسة نذكر منها ما يلي:

أولاً: المزايا التي تعود على المتدرب

يساعد التدريب الإلكتروني المتدرب في:

1- يتعلم ما يريد أن يتعلمه في الوقت الذي يختاره وبالسُرعة التي تناسبه: حيث لا يكون الفرد ملزماً بمواعيد حضور، أو بفترات دراسية محددة البداية والنهاية مسبقاً.

2- يتعلم ويخطئ في جو من الخصوصية: فيختلف الأفراد في قدراتهم الذاتية، ويختلفون في قدرتهم على المواجهة، ومن أهم مزايا التدريب الإلكتروني أنه يكون معزولاً عن الآخرين، بحيث يمنح المتدربين الأمان، وعدم الخجل عند المشاركة حيث يكون هناك فرصة للتجربة والخطأ في جو من السرية والخصوصية دون أن يشعر بالحرج.

3- يمكنه تخطي بعض المراحل التي يراها سهلة أو غير مناسبة: فلا يحتاج إلى حضور برامج بأكملها، ولا يحتاج إلا إلى أجزاء بسيطة منها، أو يرى أنها لن تعود عليه بأية فائدة فيختار ما يحتاجه فعلياً، وذلك بمساعدة بعض الاختبارات سواء الذاتية أو عن طريق المدرب (الغراب، 2003).

4- المتدرب بإمكانه تكرار المحتوى التدريبي: وهذا ما يرسخ لديه المادة التدريبية، ويزيد استيعابه لها، وتبعاً لذلك تزداد ثقته بنفسه لينتقل إلى مستويات أعلى، حيث تكون المادة التدريبية مخزنة في الحاسوب أو في نظام إدارة التعلم (السعادات، 2010).

5- تفعيل مهارة التدريب الذاتي: حيث يتيح التدريب الإلكتروني للمتدرب تطوير نفسه بنفسه، بتنمية مهارات البحث والتقصي، من خلال بحثه في مصادر تعلم متعددة، مما يزيد ثقته بذاته، ويرفع من

دافعِيته وحصيلته المعلوماتية، ويطوّر مهارته ، ويضاف إلى ذلك التّغذية المرتدّة الفوريّة التي تمكّن المتدرّب من تقييم تعلّمه (علي، 2006).

6- **تدعيم عملية تبادل المعارف:** حيث يتمّ تبادل التّطبيقات والتّجارب بين الموظّفين وإمكانية تعرّف كلّ المشاركين في التّدريب الإلكتروني على الأسئلة المطروحة سابقاً من طرف زملائهم، والإجابات المناسبة لها، كما يسمح بتواصل العديد من الموظّفين في الوحدات المختلفة للمؤسسة عن طريق الشّبكات المعلوماتية، والتّعرّف أكثر على بعضهم البعض. (Roussel, 2001)

7- **تنمية مهارات التّفكير العليا:** وتشمل التّفكير الإبتكاري، والتّفكير النّاقد، مهارات حلّ المشكلات، إضافةً إلى ذلك تنمية بعض الجوانب الشّخصيّة، النّفسيّة والاجتماعيّة مثل : المبادرة ، القيادة ، تقبّل النّقد ، التّعبير بحريّة والمشاركة. (عطية، 2006)

8- **الحصول على كمّ هائل من المعلومات:** وذلك بدون مقابلٍ في كثيرٍ من الأحيان، ودون الحاجة إلى التردّد إلى المكتبات، كلّ ذلك يساعد في رفع كفاءته في الأداء ويضيف إلى قيمته في المؤسسة. (الغراب، 2003)

ثانياً - المزايا التي تعود الى المدرب

1- **التّركيز على المهارات التي يحتاجها المتدرّب فعلاً:** حيث يركّز على دوره كمرشدٍ للمتدرّب، فيساعده على فهم نفسه، وتقدير احتياجاته وتحديد أهدافه ، ثمّ يرشده إلى كيفية تنمية مهاراته والتّغلب على نقاط ضعفه.

2- **لا يضطرّ إلى تكرار الشّرح لمراتٍ عديدة:** حيث يكون الشّرح مطروحاً للتّداول، وكذلك التّدرّيات والاختبارات، فيأخذ كلّ منها، كلّ حسب رغبته وقدرته، ولا يرجع للمدرّب أو المرشد إلاّ فيما يستعصي فهمه أو يحتاج للمناقشة.

3- **التّركيز أكثر على التّغذية المرتدّة للمتدرّب:** وهو ما لا يسمح به وقت المدرب التقليدي، في حين أنّ التّغذية المرتدّة هي من أهمّ دعائم التّدريب الفعّال التي تبيّن للمتدرّب مدى الاستفادة الحقيقيّة، وتوجّهه نحو المسار الصّحيح الذي يجب أن يتّخذه.

4- تتاح له فرصة أكبر لتنمية قدرات مختلفة: حيث يساعد التدريب الإلكتروني المدرب على تنمية قدرات مختلفة غير إلقاء المحاضرات، والقيام بالتدريبات داخل قاعة الدراسة، ويفتح له أفقاً جديدة من أجل أن ينمي مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، ومهارات الاتصالات الفعالة و التعامل مع الآخرين والإرشاد، بالإضافة إلى تعميق مهارات تصميم البرامج وغيرها من المهارات التي تجعل منه عامل معرفة ذات قيمة عالية في أسواق العمل.(الغراب، 2003)

ثالثاً-المزايا التي تعود على المؤسسة:

تتاح للمؤسسة عدّة مزايا عند تطبيق التدريب الإلكتروني نذكر منها:

1- **تقليل مصاريف السفر والانتقال بالنسبة للمتدربين:** حيث يمكن للمؤسسة الاستفادة من أفضل البرامج والخبراء دون الحاجة إلى انتقال الموظفين إليهم، بل تأتي هذه الخبرات سواءً في أماكن العمل أو في المنازل؛ ليتّم التدريب وفقاً لقدرات الأفراد وسرعاتهم المختلفة في التّدرب، وطبقاً لاحتياجاتهم الفعلية دون الارتباط بالوقت الذي يفرضه تاريخ انعقاد البرنامج والمكان الذي ينعقد فيه.

2- **تقليل أوقات الغياب عن العمل:** لا يحتاج الموظفون لترك مكان العمل لحضور البرامج التدريبية، أو على الأقلّ يكون ذلك في أضيق الحدود، حيث أنّ الفرصة تكون متاحةً لاختيار أنسب الأوقات بالنسبة لظروف الموظّف وظروف العمل على حد سواء.

3- **خلق بيئة و ثقافة مناسبة لتنمية عمالة المعرفة:** يساعد انتشار ثقافة النّعم المستمر، وتنمية مهارات استخدام الحاسوب، وتوفير التّدرب الإلكتروني لمختلف مستويات العاملين بالمؤسسة على خلق البيئة المناسبة لنموّ عمالة المعرفة التي هي الميزة التنافسية الوحيدة التي لا يمكن تقليدها.

4- **تدريب عدد أكبر من العاملين:** إنّ انخفاض التكاليف ووفرة الوقت و المرونة في تلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين، يمكّن المؤسسة من توفير التّدرب المناسب لأكثر عددٍ ممكنٍ من العاملين.(الغراب، 2006)

مبررات استخدام التّدريب الإلكتروني

هناك مبرراتٌ عدّة جعلت من التّدريب الإلكتروني ضرورياً وممكناً منها:

1- التّفجر المعرفي والتّقدم التّكنولوجي:

يتميّز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكلٍ سريع ، وتمثّل التّطورات الحاليّة في الاقتصاد العالمي المتوجّه نحو التّكامل ، والمنافسة الحادّة المستندة بدرجةٍ كبيرةٍ على المعلوماتيّة والمعرفة.

2- ثورة الاتّصالات وسرعة نقل المعلومات:

استمرار الثّورة التّقنيّة في مجال المعلومات والاتّصالات ، وما يتمخّض عنها من تطوّر هائلٍ ومتّصلٍ في إمكانيات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها، ونقلها وتدفعها محليّاً وعالمياً بسرعةٍ فائقةٍ وتكلفةٍ معقولةٍ.

3- الأوضاع الديموغرافيّة (السّكانيّة):

لقد أصبح الوضع السّكاني في الوقت الرّاهن يمثّل تحديّاً، وأصبح من الضّروري التّخطيط لمواجهة هذا التّمو المتسارع ، لأنّ ذلك يخلق ضغطاً على الموارد الطّبيعيّة ، وعلى مؤسّسات الخدمات من تعليمٍ و تدرّيبٍ وصحّةٍ وإسكانٍ.

وتشير العلاقة بين التّمو السّكاني و الموارد البشريّة إلى مطلبين:

- ضرورة تحقيق تنمية نوعيّة للموارد البشريّة في ظلّ تزايدها الكميّ ، مما يعني توسيع الطّاقات الاستيعابيّة لمؤسّسات التّعليم و التّدرّيب في مختلف المراحل وبمختلف أنواعها ؛ لتستوعب الأعداد المتزايدة من المتدرّبين مع التّحسين المستمر لنوعيّة التّعليم والتّدرّيب المقدم ومواءمته مع متطلّبات التّنمية الاقتصاديّة .
- أهميّة إيجاد فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصاديّة.

4- القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة:

يعتبر تطوير الكوادر التدريبية وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب ، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرةً من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع.

5- العجز في المؤسسات التي تطبق التدريب التقليدي عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع:

ما زالت المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للكثير من الأسباب، قد تعود لأسباب اقتصادية ، أو عائلية ، أو صحية كالإعاقات الجسمية والنفسية ، أو لأسباب سياسية كالاعتقالات، أو أسباب جغرافية كالبعد عن مكان العمل ، أو أسباب اجتماعية كتنشيط المجتمع وتغييره، أو حاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطوّر وتقدّم علمي وتكنولوجي. (نجيب، 2016)

أنواع التدريب الإلكتروني:

هناك ثلاثة أنواع رئيسية للتدريب الإلكتروني وهي:

أولاً - التدريب الإلكتروني المتزامن (Synchronous E-Training)

حيث يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في وقت واحد ؛ ليتمّ الاتصال المتزامن بالصورة أو النص أو الصوت ، فتكون عملية التفاعل بينهما من خلال المحادثة الفورية -الدردشة (CHAT) ، ومن مميزات هذا النوع من التدريب أن المدرب يحصل على تغذية راجعة مرتدة له من المتدربين بشكل مباشر فوري (القطار، 2015)

ويعرفه (اطميري، 2007): "بأنه هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو و جميع المتدربين في نفس الوقت ، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض".

ويشير (عبد العزيز، 2008) لعدد من أهم الأدوات كالمؤتمرات المرئية عن بعد وقاعات الدردشة والحوار المباشر عن بعد و المؤتمرات المسموعة والسبورة البيضاء.

ثانياً: التّدريب الإلكتروني غير المتزامن (Asynchronous E–Training)

وفي هذا النوع من التّدريب لا يشترط أن يتواجد المدرّب والمتدريّن في آنٍ واحدٍ على الشّبكة، حيث يقوم المدرّب بتحضير مادةٍ تدريبيّةٍ، ويعرضها للمتدريّن، ويتمّ التّفاعّل معها من خلال البريد الإلكتروني مثل: إرسال رسالةٍ للمدرّب للاستفسار عن شيءٍ معيّنٍ ، أو مسألةٍ معيّنَةٍ ، ويتمكّن المدرّب من إعداد خطةٍ للتّدريب و التّقويم على موقع التّدريب، حيث يسترشد المتدرب من أجل الوصول للمعلومات التي حدّدها المدرّب، ومن إيجابيّات هذا النوع أنّ المتدرب يتفاعل مع المادّة في الوقت الذي يريده والمكان المناسب له، ويستطيع المتدرب إعادة التّفاعّل مع المادّة التدريبيّة، والرّجوع إليها كلّما احتاج (العطار ، 2015)

أمّا أدوات التّفاعّل غير المتزامن كما صنّفها عبد العزيز ، فهي اللوحات الإلكترونيّة والبريد الإلكتروني والمناقشات المتواصلة و التّحاور عن طريق النّصوص التّفاعليّة والاختبارات والامتحانات البسيطة (عبد العزيز ، 2008)

ثالثاً: التّدريب المدمج (يمكن ان يكون متزامن او غير متزامن): (Blended learning)

وهو الدّمج بين التّدريب الشّبكي وغير الشّبكي، أي التّدريب الخليط ، حيث يتمّ المزج بين أدوار التّدريب التّقليدي والإلكتروني مثلاً المدرّب التّقليدي في القاعات التدريبيّة التّقليديّة مع المدرّب الإلكتروني في الصّفوف والقاعات الافتراضيّة، ويتمّ التّركيز في هذا النوع على مخرجات التّدريب وليس مجرد المزج (الزبيقي، 2011)

وترى الباحثة: أنّ الاستخدام الأمثل لأدوات الإنترنت أدّى الى توافر كلا النوعين من التّدريب التّزامني وغير تزامني مهمّ في عمليّة التّدريب، ولكنّ الدّمج بين الأسلوبين يراعي الطّروف الخاصّة بالمتدريّن وفروقهم الفرديّة قد منح المتدرب الفرصة في التّدريب في جميع الأوقات، وأنّ كلا الأسلوبين في التّدريب الإلكتروني مطلوبان بشكلٍ كبيرٍ لإنجاح عمليّة التّدريب. فاستخدام أسلوب التّدريب غير المتزامن وحده يؤدي إلى أن تكون طريقة انتقال المعلومة من المدرّب إلى المتدرب باتجاهٍ واحدٍ، وهذه الطّريقة تجعل المتدرب دائماً سلبياً غير متفاعلٍ . ولحلّ هذه المشكلة يجب استخدام أسلوب التّدريب المدمج الذي يدمج بين الأسلوبين معاً بحيث يحقّق الأهداف المرجوة من هذا التّدريب .

أساسيات توظيف التّدريب الإلكتروني

تقوم المؤسّسات بمجهود كبير من أجل ضبط إجراءات بيئة العمل بها، بما يساعد على توظيف التّدريب الإلكتروني؛ لتحسين مهارات قوّة العمل بالمؤسّسة في ظلّ التأكّد من فاعليّة هذا النّمط التّربّيبّي، وتقديمه للعديد من الخصائص الفريدة التي يصعب توفّرها في التّدريب التّقليدي. وعليه سيتمّ التّطرق في هذا المبحث إلى عناصر التّدريب الإلكتروني، والتّقنيات المستخدمة فيه، و مختلف استراتيجيّاته، ثمّ مراحل بناء البرنامج التّربّيبّي الإلكتروني، وكذلك إلى معوّقات تطبيقه.

المبحث الرابع: متطلّبات التّدريب الإلكتروني المطلب الأوّل: عناصر التّدريب الإلكتروني

تتكوّن العناصر الأساسيّة للتّدريب الإلكتروني مما يلي:

أولاً- المدرب:

للمدرب في العمليّة التّربّيبّيّة الإلكترونيّة دور مهم ، لذلك من المهمّ اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهلّ العلمي و الخبرة العمليّة، التي تجعله قادراً على استخدام أساليب التّدريب المتنوّعة بما يتفق مع مستوى المتدريين، وطبيعة التّدريب، وأهدافه.

- ولاختيار المدرب المناسب لا بدّ أن تتوفر فيه الخصائص التّالية(عودة، 2014):
- القدرة على التّدريب واستخدام تقنيّات التّعليم الحديثة.
- معرفة استخدام الحاسوب بما في ذلك الإنترنت والبريد الإلكتروني .
- القدرة على نسج العلاقات الاجتماعيّة مع المتدريين، وهذا لزيادة فاعليّة التّدريب الإلكتروني.

ثانياً -المتدرب:

عادةً يكون المتدرب مؤهلاً علمياً لدرجة تمكّنه من أداء مهام عمله ، كما أنّه يكتسب خبرةً مع الزّمن تساعده على التّكيف والتأقلم مع المتغيّرات المختلفة ، إلّا أنّ التّطور لا يتوقّف ويصاحبه تطور التقنيّة والأساليب وهذا يتطلّب ضرورة التّزوّد بالجديد . إنّ نجاح التّدريب الإلكتروني يعتمد إلى حدٍ كبيرٍ على وجود متدربٍ مقتنع بأهميّة التّدريب الإلكتروني وبحاجته إليه، وبوجود متدريين يشتركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفيّة.

ومن الخصائص الواجب توفُّرها في المتدرب ما يلي :

- مهارة التَّدرب الذاتي باستعدادية عالية.
- معرفة استخدام الحاسوب الآلي وملحقاته وبرامجه المختلفة بما في ذلك الإنترنت، والبريد الإلكتروني و غيرها من مهارات التَّعلم ويمتلك مهارات البحث على شبكة الإنترنت .
- توجُّهات المعلِّم الفكرية تدعم فكرة التَّدرب الإلكتروني (الزنبقي، 2011)

ثالثاً - المادَّة التَّدريبيَّة:

على الرَّغم من اختلاف التَّدرب عن التَّعليم في أهدافه وأساليبه، إلا أنَّ الاختلاف لا يعني عدم وجود قراءاتٍ وكتبٍ ومراجع، أو أيِّ أسسٍ نظريَّةٍ يستند عليها المتدرب في عمليَّة التَّطبيق، إنَّ الفرق هو أنَّ المادَّة العلميَّة بالنَّسبة للتَّدرب تكون عادةً مختصرةً ، ولا يقوم المدرِّب بشرحها وتفصيلها كما يفعل المعلِّم، كما أنَّ المادَّة العلميَّة تحتوي على تطبيقاتٍ وتمارينٍ وحالاتٍ دراسيَّةٍ، يتم استخدامها في عمليَّة التَّدرب، بعضها يؤدِّيه المتدرب وحده، وبعضها يؤدِّي بشكلٍ جماعيٍّ من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعاتٍ، ويفضَّل بالنَّسبة للمادَّة العلميَّة أن يُسند إعدادها للمدرِّب الذي سيتولَّى تنفيذ البرنامج التَّدريبي، وأن تقيِّم قبل وبعد التَّدرب.

ومن خصائص المادَّة التَّدريبيَّة نذكر ما يلي:

- الوضوح والبساطة.
- أن تكون بالغة التي يفهمها المتدربون.
- أن تكون مناسبة فعلاً للاحتياجات التَّدريبيَّة للمتدربين.(عودة:2014)

رابعاً - التَّجهيزات الأساسيَّة:

وتضمُّ التَّجهيزات الأساسيَّة ما يلي:

- الأجهزة الخدميَّة.
- موقع المدرِّب وتجهيزاته.
- موقع المتدرب وتجهيزاته.
- خدمة الوصول للإنترنت بسرعةٍ مناسبةٍ وفي أيِّ وقتٍ يستفيد منها المتدربون، و وجود كلمة مرورٍ للدُّخول إلى مواقع التَّدرب. (الزُّبقي، 2011)

تقنيات التدريب الإلكتروني

يعتمد التدريب الإلكتروني على العديد من التقنيات الإلكترونية، والتي يمكن استخدامها في الاتصال بين المدرب والمتدربين، وتعتمد طرق التدريب الإلكتروني على استخدام آليات حديثة مثل: شبكة الحاسوب والوسائط المتعددة من صورة وصوت ورسومات ومحركات البحث والمكتبات الإلكترونية، وكذلك مواقع الإنترنت، سواءً عن بعدٍ أو داخل قاعات التدريب لإيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقتٍ وأقلّ جهدٍ وأكبر فائدة.

وهذه التقنيات تنقسم إلى المجالات الرئيسية التالية:

أولاً - الحاسوب:

يعتبر الحاسوب من التقنيات الضرورية للتعلم والتدريب، لما تملكه هذه التقنية من أساليب متنوعة لإيصال المعلومة، ولا يمكن لأي تدريب إلكتروني الاستغناء عنه وعن برامجه والتي عن طريقها يتم تصميم وتشغيل وتخزين المواد التدريبية.

1. دور الحاسوب في تطبيقات التدريب الإلكتروني:

تصنف الزنبيقي تطبيقات التدريب الإلكتروني إلى إهم 4 تصنيفات وهم :

❖ **التدريب بواسطة الحاسوب (CBT):** حيث يستخدم الحاسوب أنه أداة تدريبية يحتوي على مادة تدريبية، يعرضها الجهاز بشكل مباشر ؛ لتحقيق أهداف و غايات معينة، حيث يُستخدم فيه التدريب بالمحاكاة و حلّ المشكلات بالألعاب، ويشمل أيضاً أقراص الفيديو المتفاعلة والأقراص المدمجة وبرامج الحاسوب جميعها والإنترنت.

❖ **الحاسوب لإدارة التدريب (CMT):** وفيها يتم استخدام الحاسوب بتقنياته المختلفة من توزيع وتخزين

و بحثٍ من أجل تنظيم عمليات التدريب، ويتابع تقدم المتدربين ويجمع المعلومات الخاصة بهم .

❖ **الحاسوب كوسيط للاتصال في عملية التدريب (CMC):** حيث يصف تطبيقات الحاسوب التي

تسهّل الاتصال، حيث يستخدم فيه البريد الإلكتروني، والنشرات الإلكترونية والاجتماعات بواسطة الحاسوب.

❖ **الحاسوب القائم على الوسائط المتعدّدة (CBM):** أي وسائط الاتّصال المتعدّدة القائمة على الحاسوب مثل: النّصوص الإلكترونيّة التّفاعلية، بالإضافة إلى جيلٍ من معدّات الحاسوب الفعّالة والمعقّدة والمرنة التي ما تزال في طور التّطوير ، والتي اكتسبت اهتمام المدريين عن بعد في السّنوات الأخيرة . إنّ هدف وسائل الاتّصال المتعدّدة القائمة على أساس الحاسوب هو إحداث تكاملٍ ما بين الصّوت، الصّوت والصّورة ، وتكنولوجياّات الحاسوب لتحقيق نظام توصيلٍ منفردٍ يسهّل الوصول إليه. (الزّبيقي، 2011)

2. برامج الحاسوب :

من أهمّ البرامج المستخدمة في مجال التّدريب نجد ما يلي:

❖ **برنامج أدوبي فلاش (Adobe Flash):** وهو برنامج يستخدم لتصميم برامج الوسائط المتعدّدة ، وصفحات الويب، ويفضّل استخدامه أكثر في تصميم الويب، أو دعم برامج تصميم الويب الأخرى بمجموعةٍ من اللقطات المتميّزة ؛ وذلك لأنّ الملفات الناتجة عنه لا تحتاج إلى ساعاتٍ تخزينيّةٍ كبيرةٍ، و يتميّز (Adobe Flash) بسهولة الاستخدام، حيث يستخدم مجموعةً من الأدوات وقوائم الأوامر، بالإضافة إلى أوامر برمجةٍ سهلةٍ (Action Script)، وذلك عكس لغات البرمجة التي تتطلّب استخدام مجموعاتٍ معقّدةٍ من الأوامر (هويدي، 2008).

❖ **برنامج ستوري بورد (Story board):** ويعدّ من البرامج الأولى المستخدمة في بناء العروض التّعليميّة و بعض مناهج للموادّ التي تحتاج لوسائط متعدّدة (عبد الحميد، 2010).

❖ **برنامج أوثر وير (Auther ware):** هذا البرنامج له إمكانيّة هائلةٍ ليس فقط في إنتاج برامج تعليميّة وعروضٍ وإنّما إنتاج أفلامٍ تلفزيونيّةٍ ورسومٍ متحرّكةٍ، نظراً لما لهذا البرنامج من أدواتٍ متعدّدةٍ في إعداد الصّور المتحرّكة وإضافة أصواتٍ وأفلامٍ فيديو، وبعض النّصوص وتحريكها بأشكالٍ وألوانٍ وخلفيّاتٍ مميّزةٍ، ولكن له عيوبٌ تتمثّل في كونه غالي الثّمن، وبحاجةٍ إلى تدريبٍ لمُدّةٍ طويلةٍ، وحواسيبٍ ذات إمكانيّاتٍ عاليةٍ من الذاكرة ، ووسائط التّخزين، ولطاقةٍ خاصّةٍ لتشغيلها. (عبد الحميد، 2010)

❖ **برنامج بوربوينت (Power point):** يأخذ هذا البرنامج شعبيّته وانتشاره مع انتشار أنظمة التّشغيل، والذي فرض نفسه خلال السّنوات الماضية كونه جزء منه، والتي أصبح وجودها حتمياً من

مكوّنات مجموعات البرامج المباعة مع أجهزة الحواسيب الشّخصيّة ، ونظراً لسهولة تعلّم واستخدام هذا البرنامج فقد أصبح مؤخراً البرنامج الأكثر شيوعاً، نظراً لاستعماله في العروض التّقديميّة في البحوث والملنقيات.(عيادات، 2004)

ثانياً -الوسائط المتعدّدة:

وهي البرامج التي تمزج بين الكتابة، الصّور الثّابتة، الصّور المتحركة، التّسجيلات الصّوتية والرّسوم الخطيّة لعرض المحتوى التّعليمي، ويستطيع المتدرّب أن يتفاعل معها مستعيناً بالحاسوب وتقوم فلسفة الوسائط المتعدّدة على استخدام الحاسوب في تقديم ودمج الوسائط المتعدّدة بوصلاتٍ وأدواتٍ، تجعل المتدرّب يتفاعل، ويبدع ويتواصل مع المعلومات التّعليمية المعروضة، وهي تتكوّن من عدة عناصرٍ تُدمجُ معاً هي:

- ✓ النّصوص.
- ✓ الصّوتيات أو الصّوت الرّقمي.
- ✓ الصّور الرّقميّة .
- ✓ الرّسوم المتحرّكة .
- ✓ لقطات فيديو حيّة (أفلام).

و تتطلّب الوسائط المتعدّدة أجهزة تتعامل معها وهي:

- ✓ أجهزة عرض لقطات الفيديو و الصّور و الرّسوم التّعليميّة بشكلٍ واضحٍ.
- ✓ أجهزة لحفظ واسترجاع الأصوات وتوليد الموسيقى والمؤثّرات الصّوتيّة المصاحبة للمحتوى التّربوي .
- ✓ محرك الأقراص لعرض المحتوى التّربوي (خضير، 2015).

ثالثاً - الإنترنت:

تبين للجميع مدى تقدم التقنيات في مجال العلوم والتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية التي أظهرت التقدم والإبداع، حيث أثار فضول البعض لتوظيف الحاسوب في مجال التدريب الإلكتروني مع انتشار الشبكة العنكبوتية التي زادت من الاهتمام بتطوير برامج التدريب المختلفة.

أما الإنترنت فهو طريقة و وسيلة الاتصال بين أجهزة الحواسيب ببعضها البعض في العالم من خلال بروتوكول (TCP-IP)، فيقوم الإنترنت بتشبيك ملايين الشبكات الخاصة و العامة في جميع المؤسسات ، سواءً أكانت أكاديمية ، أحوكومية ومؤسسات الأعمال ، وتختلف في نطاقها بين المحلي والعالمي، و لقد صنفت أدوات الإنترنت إلى:

1- الشبكة الدولية للمعلومات (Word wide Web): وتعرف بالشبكة العالمية (الدولية) للمعلومات، وأيضاً تُسمى الشبكة العنكبوتية، ومن أكثر استخداماتها: أولاً- نشر المقررات الإلكترونية، ثانياً- الإبحار الافتراضي بين المواقع المختلفة، سواءً أكانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو تعليمية وغيره، ثالثاً- تساعد المتدرب في الحصول على إجابات متنوعة لمختلف الأسئلة الشاملة لكل التخصصات.

2- البريد الإلكتروني (Email): وهو عبارة عن إرسال نصوص إلكترونية بين مجموعات بطريقة المناظرة ؛ لإرسال الرسائل التقليدية، ويعتبر البريد الإلكتروني من أول الأدوات التي تم من خلالها التعرف على خدمات الإنترنت المختلفة بسبب انتشاره السريع بين أوساط المستخدمين وله استخدامات متعددة منها: إرسال الملفات والوثائق الرقمية كمرفقات مع الرسائل، وتبادل المراسلات بسريرة شبه تامة بين المدرب والمتدرب وإرسال التمارين والواجبات، وتلقي التعليقات عليها و تبادل الإرشادات الفورية بين المدربين والمتدربين.

3- المحادثة (Chatting): وهي من الأدوات التربوية الفعالة، والتي تساعد في تبادل الآراء أو نقدها حيث يستطيع تلقي التغذية المرتدة الفورية لأي قضية نقاش، والاستفادة منها في أمور التدريب عن طريق دراسة موضوع معين من خلال دراسة جماعية متعمقة في الأفراد، وتبادل الآراء حول مسألة معينة بلعب الأدوار والاستفادة من الخبراء على مستوى العالم، وتبادل الخبرات بين المدربين والمتدربين أنفسهم (الطار، 2015).

4- **مجموعات النقاش (Discussion Groups)**: وهي من أدوات الاتصال غير المتزامن، حيث تشبه في آليتها مجموعات المحادثة المتزامنة ويستفاد منها في تبادل الأفكار بين المتدربين عن طريق جلسات العصف الذهني غير المتزامن بين المتدربين والمدربين، والاستفادة من التغذية الراجعة.

5- **اللوحة الأبيض التشاركي (Shared White Board)**: وهو عبارة عن سبورة إلكترونية تزامنية كبديل للسبورة التقليدية عن طريق تسجيل المتدربين الدخول لموقع خاص، ويقوم المدرب بإعطاء محاضراته من خلال اللوحة البيضاء الرقمية الإلكترونية، حيث يعرض عليها الرسوم والنصوص وكل شيء، ويستفاد منها بالعديد من الأمور مثل: عرض حلول بعض الأسئلة التي يصعب حلها نظرياً، ومراجعة التطبيقات بين جميع المتدربين، وتخزين المحاضرات التي يلقيها المدرب والحوار بين المدرب والمدرب. (القطار، 2015)

6- **مؤتمرات الفيديو (Video Conferences)**: وهو نظام متكامل لنقل الصوت والصورة والمعلومات بين عدة مواقع تقع على مسافات متباعدة جغرافياً، حيث يمكن من خلالها إجراء الحوار بين تلك المواقع وتبادل الآراء، وتسمح هذه التقنية بإجراء اجتماع بالفيديو عن بعد بالصوت والصورة على شاشتين مكبرتين، بحيث يرى و يسمع كلا الطرفين المتحاورين بعضهما البعض، ويتابع المتواجدون النقاش بينهما، وكأنهم مجتمعون في قاعة واحدة، كما يتيح تبادل الخبرات والمعلومات بشكل مباشر. (بدر، 2011)

7- **الفصول الافتراضية (Virtual Class)**: وهي عبارة عن فصل تخيلى يحاكي الفصل الحقيقي، يتم برمجته و وضعه على صفحة خاصة على الإنترنت، بحيث يحضر المتدربون و المدرب في وقت محدد، ويتم التفاعل فيما بينهم إلكترونياً (الشهراني، 2008).

8- **الويكي (Wiki)**: وهو عبارة عن برنامج يساعد على الكتابة بشكل جماعي، بحيث يمكن لأي شخص تعديل المحتوى والصفحات، بالإضافة لها دون قيود، كما يتم من خلالها إضافة محتوى معين موجّه لفئة معينة، ويتمتع ببيئة مرنة، تسمح بعرض وتقديم الوحدات التدريبية، بحيث تتعاون مجموعة تشاركية في إنجازه، بحثاً وتنظيماً وإخراجاً، وتمكن من تحميل الوثائق التي يحتاج إليها المتدربون، كما أنه يوفر تقويماً ذاتياً لأعمال المجموعة (المرسي، 2011).

9- المكتبة الإلكترونية (E-Library): هي المكتبة التي تتكون مقتنياتها من مصادر المعلومات الإلكترونية المخزنة على الأقراص المرنة أو المتراصة أو المتوفرة من خلال البحث بالاتصال المباشر أو عبر شبكات الإنترنت. (عليوة، 2009)

رابعاً - نظم إدارة التدريب الإلكتروني:

وهي عبارة عن برامج صُممت للمساعدة في إدارة ومتابعة وتقييم التدريب والتعليم المستمر وجميع أنشطة التعلم، لذا فهي تعتبر حلاً استراتيجياً للتخطيط والتدريب وإدارة جميع أوجه التعلم، وهذا سيجعل الأنشطة التعليمية التي كانت منفصلة ومعزولة عن بعضها تصبح تعمل معاً في نظام مترابط يساهم في رفع مستوى التدريب.

ويرى كل من (Holmes) و (Gardner) أن نظم إدارة التدريب الإلكتروني تنقسم إلى برامج تجارية وأخرى مجانية:

1- البرامج التجارية:

ويطلق عليها أحيانا الأنظمة المملوكة، وهي الأنظمة التي تملكها شركة ربحية، وتقوم بتطويرها ولا تسمح باستخدامها إلا بترخيص مثل نظام بلاك بورد (Blackboard).

2- البرامج المجانية (مفتوحة المصدر):

هي تلك الأنظمة التي يتم استخدامها مجاناً، ولا يحق لأي جهة بيعها، كما أنها تخضع للتطوير والتعديل من كثير من المتخصصين في هذا المجال مثل نظام موودل Moodle

مميزات أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني:

بسبب وجود الكثير من أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني وأنواعها ؛ فإن لكل نظام مميزات خاصة به ولكن يمكن إيجاز المميزات بشكل عام كما يلي:

- سهولة تنصيب النظام والتعامل مع مفرداته وتتبعه.
- توفير بيئة تفاعلية ومهام مختلفة موجهة للمدرّب والمتدرّب.
- القدرة على التطور وملاءمة المتطلبات المعرفية والتقنية الحديثة.
- الاحتواء على وحدات نشاط داعمة للعملية التعليمية مثل المنتديات والمصادر والاختبارات.
- قدرة النظام على التعامل مع شريحة واسعة من أدوات التدريب الإلكتروني والوسائط المتعددة.
- سهولة تحميل الملفات وترابطها مع البرمجيات المساعدة التي تعمل مع شبكات الإنترنت.

- وجود قوالب جاهزة معدة مسبقاً للاستخدام ومتنوعة الشكل العلمي والشكل المعرفي.
 - توفير البنية البرمجية السليمة لعرض المقررات الإلكترونية ضمن نماذج متعددة ومختلفة.
- (أبوشعبان، 2013)

المطلب الثالث: استراتيجيات التدريب الإلكتروني

لا يتوقف نجاح التدريب الإلكتروني على نوعية الأدوات والخدمات الإلكترونية المتوفرة، بقدر ما يحتاج لتحديد الاستراتيجيات التدريبية المراد استخدامها؛ لإحداث التعلم في قاعات الدراسة، أو التدريب عن بعد، ويعتمد على نوعية الوسائل التكنولوجية المستخدمة فيها لتوصيل المحتوى التدريبي إلى المتدربين بالشكل المطلوب، وتهتم باحتياجات المتدربين واهتماماتهم وطبيعة المادة التدريبية المعطاة، وتلخص الاستراتيجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني بما يلي :

1. استراتيجية العرض التقديمي الإلكتروني التفاعلي:

تعتبر أكثر الاستراتيجيات استخداماً خصوصاً في الأبحاث والمحاضرات واللقاءات التي تكون بحاجة لعرض المادة التدريبية بشكل محدد، و هي أن توضع فقرات المادة التدريبية للبرنامج بشكل عرض تقديمي نصي، ويضاف له فيديو لشرح البرنامج. ومن الممكن استخدام برنامج البوربوينت، لإعداد العرض التقديمي بكل سهولة، فيتم إضافة النص والصورة والصوت والقصاصات الفنية والجداول وكل ما نحتاجه.

2. استراتيجية السرد القصصي الإلكتروني:

وتختص بحكاية القصص التي تستخدم في التدريب الإلكتروني بشكل فعال لمختلف الثقافات وتستخدم كاستراتيجية للتعلم التربوي، حيث تعتبر القصص شكلاً من أشكال التذكير ونقل المعلومات ويضاف إليها السرد القصصي الرقمي، حيث يشمل تعريفاً شاملاً و واسعاً للمصطلحات بالاشتراك مع الوسائط المتعددة المتوفرة كالصور والرسمات و الفيديو والإصدارات الإلكترونية المختلفة. (الطار، 2015)

3. استراتيجية المعارض البصرية الإلكترونية:

وتشمل عرضاً لمختلف الأدوات والبصريّات للحاجات التعليمية والتدريبية، ويمكن للمدربين والمتدربين أن يستخدموا تلك المعارض البصرية الرقمية؛ لتكون مشاريع وتجارب محقزة لهم .

4. استراتيجيَّة الألعاب التَّدريبيَّة الإلكترونيَّة:

توصف بأنَّها مواقف (استراتيجيات)، أو ألعابٌ منطقيَّةٌ تتميَّز بعنصر التَّسليَّة و التَّشويق وإثارة الدَّافعيَّة . ويهدف هذا النمط إلى إيجاد مناخٍ يمتزج فيه التَّدريب مع التَّسليَّة ؛ لغرض توليد الإثارة والتَّشويق في البرامج التَّدريبيَّة، كما تعتمد كثيراً من الألعاب على أساليب النَّمذجة والمحاكاة ، وإن كان الهدف هنا ترفيهياً، ومما يحبُّ المتدرب ، ويستثير دافعيَّته في مثل هذه الألعاب أنَّها تعرفه فورياً على نتيجته وتتحدَّى قدراته للوصول إلى مستويات أفضل (الزنبقي، 2011).

5. استراتيجيَّة المحاكاة الإلكترونيَّة:

وهي أسلوبٌ تدريبيٌّ وطريقةٌ يقوم بها المدربُّ باستخدامها لإنشاء مواقف غير حقيقيَّة لمواقف حياتيَّة حقيقيَّة واقعيَّة ، والتي يستصعبها المدربُّ بسبب تكلفتها الماديَّة أو الموارد البشريَّة، حيث يمكن في بيئة المحاكاة للمتدربين ممارسة واتخاذ قرارات حقيقيَّة، ومن ثم اكتشاف نتيجة، حيث تشير الدَّراسات إلى أنَّ أسلوب المحاكاة استخدم منذ أن وجد الإنسان على الأرض، حيث استخدمه الصِّينيون في لعبة الشطرنج ؛ من أجل التَّدريب على المناورات العسكريَّة باستراتيجيَّة المحاكاة، حيث تقسم المحاكاة إلى أربعة أصنافٍ كما يلي :

- **المحاكاة الماديَّة أو الفيزيائيَّة:** حيث تتمُّ بمعالجة الأمور الفيزيائيَّة الماديَّة لاستخدامها مثل قيادة الطَّائرة .
- **محاكاة إجرائيَّة:** ويهدف هذا النوع من المحاكاة لتعلُّم كميَّة من الأعمال والخطوات، كالتَّدريب على تشغيل الآلات، أو تشخيص بعض الأمراض في المجالات الطبيَّة.
- **محاكاة وضعيَّة :** تختلف عن المحاكاة الإجرائيَّة، حيث يكون للمتدربُّ دورٌ أساسيٌّ في السيناريو الذي يُعرَض حيث أنَّه ليس مجرد تعلم قواعد واستراتيجيَّات، بل فحص استجاباتٍ مناسبةٍ لمواقف معيَّنة من خلال تكرار المحاكاة.
- **محاكاة عمليَّة أو معالجة:** حيث يكون للمتدربُّ دور المراقب والمشاهد، كمشاهدة حركة الإلكترونيَّات وسرعة الضَّوء مما يساعد في تسهيل عمليَّة إدراك المصطلحات العلميَّة و المفاهيم الجديدة.

6. استراتيجية العصف الذهني الإلكتروني:

من الطرق المهمة والمؤثرة والتي تعمل على استثارة الخيال والمرونة والتدريب على التفكير الإبداعي استراتيجية العصف الذهني، والتي تعدّ من الأساليب -التي لا حصر لها- المستخدمة في عملية التدريب والإعداد للكوادر التعليمية التي تتبّع الأساليب الحديثة في عملية التعلّم، ولذلك تمّ العمل على تطوير هذه الاستراتيجية؛ لتكون عملية إلكترونية بعيدة عن الأسلوب التقليدي تجذب الجميع، وتحفزهم على المشاركة في عرض الأفكار وتدوينها لأصحابها، مع الكشف عن نتائج العرض بصورة أكثر تنظيماً على جميع من يتعامل مع هذه الاستراتيجية المهمة، ويعود ظهور فكرة العصف الذهني الإلكتروني إلى العام (1984)، وبدأ العمل بها وتطبيقها بعد القيام بعمل برنامج حاسوبي أساسه تدوين الفكرة المقترحة من قبل المستخدم، وذلك بهدف إيجاد حلولٍ محدّدة لها، وبعد ذلك يتمّ عرضها للمستخدم، بعد الوصول إلى نهاية مرحلة التفكير الإبداعي .

تتبع استراتيجية العصف الذهني قواعد عديدة من أجل تحقيق الغاية التي يسعى إليها، وهذه القواعد تتمثّل فيما يلي:

- تقبّل الأفكار جميعها.
- عدم السّماح بتوجيه النّقد مهما كان طبيعته.
- تحفيز المتدريين من أجل بناء الأفكار على أفكار الآخرين .
- تعزيز الأعضاء الصّامتين بشكلٍ إيجابيٍّ واستتباط أفكارهم وآرائهم .

7. استراتيجية المناقشة الإلكترونية:

تعد هذه الاستراتيجية من أهمّ أدوات الاتّصال والتّفاعل في بيئة التّدريب الإلكتروني، حيث من خلالها يتمّ تحقيق العديد من الأهداف التّعليمية والتّدريبية، ويسمح للمستخدمين بالتّواصل من خلال إرسال موضوعات للأعضاء كي يقرؤوها ويعلقوا عليها داخل منتديات أو غرف المحادثة أو المؤتمرات الإلكترونية والقاعات التّدريبية الافتراضية، حيث لا يمكن المشاركة فيها إلا عن طريق التّسجيل للعضوية من خلال اسم المستخدم وكلمة المرور (مصطفى، 2014).

8. استراتيجيّة الواقع الافتراضي:

يتمثل مفهوم هذه الاستراتيجية بأنّه طبيعة ذات واقع افتراضيّ ، يتمّ تصميمه و إنشائه وإنتاجه بواسطة النّظام المحوسب، حيث يستطيع المتدرّب التّفاعل والاندماج معه سواءً أكان هذا التّفاعل سمعيّاً، أو بصريّاً، أو بواسطة المشاركة والتأثير، بواسطة ما يوفره عالم التّكنولوجيا من إمكانيّات متطوّرة تتمثّل باستخدام الصّورة ثلاثيّة الأبعاد و الصّوت والرّسومات، بهدف الوصول إلى مواقف حياتيّة تستقطب المتفاعلين معها، وتجعله يعيش في عالمها.

9. استراتيجيّة التّدريب و الممارسة:

ويقوم هذا النوع من البرامج على افتراض أنّ المتدرّب قد تعلّم حقائق ومفاهيم معيّنّة قبل استخدامه لبرنامج الحاسوب، وبالتالي فإنّ البرنامج لا يقدّم مادةً جديدةً، بل مجموعةً متتابعةً من الأسئلة لرفع مستوى أداء المتدرّب إلى مستوى معيّن سبق تحديده، مع مراعاة أن تكون التّدرّبات متدرجة الصّعوبة، ويكمن الهدف من هذا البرنامج في توفير الفرصة للمتدرّب ؛ ليمارس ويراجع ويتدرّب على ما سبق أن تعلمه.

10. استراتيجيّة التّدريب التّعاوني الإلكتروني:

تهدف هذه الاستراتيجية إلى الاستفادة من كمّ الخبرات الإلكترونيّة بين المتدرّبين ونقلها فيما بينهم، وذلك بواسطة الوسائط والمواقع الإلكترونيّة، ويستطيع المتدرّبون من خلال هذه الاستراتيجية العمل التّعاوني ، وذلك بفتح المجال أمام أنفسهم للتّعاون فيما بينهم لإنجاز هدفٍ تعليميٍّ واحدٍ ومحدّدٍ، كالقيام ببحثٍ علميٍّ، أو عمل تغذيةٍ راجعةٍ لدرسٍ معيّن، أو صياغة تقريرٍ، أو البحث في موضوعٍ دراسيٍّ له علاقةً بالمنهاج الدّراسي، هذا بالإضافة إلى فتح المجال أمام الحوار والمناقشة التي تتمحور حول الهدف، فهي تعطي الفرصة للمتدرّبين بالتّفاعل فيما بينهم تحت إشراف ومراقبة المدرّب دون إعطاء أيّ ملاحظاتٍ، وذلك على شكل حلقات عملٍ يتمّ التّواصل فيما بينهم إلكترونياً، وتكون طبيعة التّواصل من خلال الحوارات المباشرة على الشّبكة العنكبوتيّة، ومن خلال هذا الأسلوب يبدي المتدرّبون اهتماماً بالوصول إلى النّجاح وإتقان العمل، ويهدف كلّ عضوٍ من أعضاء حلقات التّفاعل إلى إظهار قدراته وإثبات نفسه بين أقرانه في هذه الحلقات وذلك بهدف الحفاظ على وجوده في الحلقات الإلكترونيّة، التي تمنح الجميع تقمّص الأدوار وتناقشها فيما بينهم (العطار، 2015)

11. استراتيجية المدرب الشخصي الإلكتروني:

تعتمد هذه الاستراتيجية على تدريب الشخص نفسه تدريباً ذاتياً، أي أن يعتمد المتدرب على نفسه في عملية التدريب الإلكتروني، وذلك بواسطة إكسابه المهارات والمعلومات الضرورية من أجل إتقان عملية التدريب الذاتي، والتي من شأنها أن تقلل من الجهد والوقت والمال بالمشاركة في برنامج تدريبي خاص، وتمرّ مرحلة التدريب الذاتي بثلاث مراحل يُطلقُ عليها مصطلح مثلث التدريب: المعرفة، المهارة، السلوك، حيث يتم منح المتدرب المعرفة، ويقوم بالتدرب عليها وصولاً لاكتساب المهارة في الاستخدام، ثم يقوم باستخدام ما اكتسبه من مهارات، بحيث تصبح سلوكاً يماثل سلوك المدرب بشكلٍ مشابهٍ .

12. استراتيجية التدريب الإلكتروني المدمج:

تعتبر هذه الاستراتيجية صورةً من صور التدريب الإلكتروني، والتي يندمج فيها التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي، و ينكامل معه في صورة واحدة، حيث يعتمد على استخدام عناصر التدريب التي تركز أساساً على الحاسوب والشبكة العنكبوتية، في المحاضرات والحلقات التعليمية واجتماعات التدريب، والتي تتم في قاعاتٍ معدةٍ إلكترونياً من خلال الاتصال بالشبكات، ويعدّ التدريب الإلكتروني المدمج أفضل أشكال التدريب، حيث يلجأ إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التدريب، وهو يختص بالمشاركة في البرامج التدريبية المتزامنة، ويوجّه إليها ويشجّع عليها، ويقوم المتدرب بتنفيذ العديد من المهمات مع الأقران في مجموعته التعاونية، حيث يقرأ من الحقائق الإلكترونية أينما كان. وهو جالس في مقعده، ويستعين بالدليل المساعد الذي يتواجد على الشبكة من أجل التزوّد بالمعلومات اللازمة، ويكوّن المتدربون شبكة علاقات اجتماعية مترابطة فيما بينهم.. (العطار، 2015)

المطلب الرابع: مراحل بناء التدريب الإلكتروني

تتمثل المراحل الرئيسية لبناء التدريب الإلكتروني فيما يلي :

المرحلة الأولى: التخطيط للتدريب الإلكتروني

تتطلب هذه المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين؛ للعمل على إشباعها، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ، ووضع السياسات و الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين، والمسؤول في المقام الأول عن هذه المرحلة هي الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمتخصصين في التدريب وأساتذة الجامعات وخبراء التقنية (عبد المعطي، زارع، 2012)

ولكي يكون التخطيط فعالاً ينبغي إتباع الخطوات التالية:

1-التحليل:

يتم في هذه الخطوة تحليل خصائص المتدربين من حيث تحديد أعمارهم ومستوياتهم الفكرية وقدراتهم المهارية وإمكانياتهم العملية وغيرها، بالإضافة إلى تحليل عمليات الإنتاج المتوقعة من حيث تحديد وتوزيع المهام ونوعية التكنولوجيات المستخدمة، والتكلفة الإجمالية لعمليات الإنتاج، واختيار وسائط الاتصال التعليمية المناسبة التي تسمح بإيضاح المفاهيم والأفكار وشرح المحتوى والحصول التدريبي.

2-التصميم:

يتم خلالها تصميم محتوى التدريب وبرامجه العامة ، واختيار الوسائط التعليمية المناسبة لتنفيذه ، و يتم وضع المحتوى بتتابع سلس و سهل للأفكار والمفاهيم والنظريات والقوانين بأسلوب يراعي قدرات المتدربين، وتقديمها بطرق تدريس مبتكرة . كما يتم بعد ذلك تصميم المحتوى التدريبي فنياً وجمالياً على صورة مواد تعلم وسائطية تمكن المتدرب من التدريب الذاتي والموجه، ويجب هنا تطبيق مبادئ تصميم الوسائط كالتباين والترتيب والتوكيد، فلا تكون المكونات الوسائطية مزدحمة بالمعلومات أو ذات ترتيب يبعث على الملل. كما يجب مراعاة المبادئ النفسية والتعليمية في التصميم بحيث يتم الأخذ بنتائج البحوث العلمية في مجالات جذب الانتباه وتعزيز الذاكرة و تكرار المعلومات و استثارة النشاط الإيجابي للمتدرب (الموسوي، 2010).

وعند تصميم التّدريب الإلكتروني يتمّ الاعتماد على المدخلين التّاليين:

❖ **مدخل النّظم:** يركّز على العلاقات بين المتدرّبين والمدريين والمحتوى التّربوي ، حيث يعتمد كل عنصر من تلك العناصر على باقي العناصر، ويتأثر بها، ويؤثر فيها وأيّ تعديل أو تغيير في إحداها يؤثر على النّظام بأكمله، وعلى نتائج ومخرجات التّدريب.

❖ **المدخل الشّامل:** يعتمد على قيام المطوّرين بتكوين رؤية شاملة ومنهجية لفهم واستيعاب مدى تأثير ذلك النوع من التّدريب على المؤسسة بأكملها، ويتطلّب هذا المدخل فهماً كاملاً لمكوّنات ومستلزمات البنية الأساسيّة للشّبكة والأجهزة المتاحة بها وبرامجها. (عبد الرّازق، 2016)

3- التّطوير: يتم خلال هذه الخطوة وضع السيناريوهات والمخططات الانسيابية للخطوات التّطبيقية للإنتاج والتّنفيد الفعّال لمختلف متطلّبات التّدريب، فتوضع الأجددة التفصيلية مقرونة بالجدول الزّمني للأنشطة ، وتعيين أسماء فرق العمل وأفرادها وتوزيع المهام عليهم، ثم تحول الخطة إلى شكلٍ تخطيطي مصوّر ، يوضّح الأدوار و الإجراءات و المنتجات التّربوية الختامية مع تحديد المواعيد النهائيّة حتى اكتمال العمل، وتُسلم لكلّ فريق نسخة منها لتصبح دليلاً عملياً لكلّ مشارك في إخراج العمل.

4- الإنتاج: بعد التّطوير يتمّ إنتاج موادّ التّعلم الوسائطيّة ، بحيث تُدمج في محتواها كافة المكوّنات الوسائطيّة التّفاعليّة، ويحوّل المحتوى النصّي إلى قوالب متعدّدة الوسائط ومتحرّكة ، تقوم على التّفاعلية والأدائية، ويوضّح بالأشكال والرّسوم المثيرة للدّافعية والجاذبة للانتباه، وتكون كلّ مادةٍ تعليميةٍ وسائطيّة مكوّناً تدريبيّاً كاملاً وقائماً بذاته. كما ينبغي عند الإنتاج مراعاة معايير الجودة الضّروريّة لضمان النوعية القياسية للمنتج ونذكر منها:

- بيان الأهداف العامّة للتّدريب والأهداف التفصيلية لكلّ مادةٍ تعليميةٍ وسائطيّة.
- إدراج موادّ تعلّم ومكوّناتٍ وسائطيّة ذات حجم قابلٍ للتّحميل على حواسيب المتدرّبين.
- توافقية الموادّ التّعليمية الوسائطيّة مع الأنظمة القياسية العالميّة مثل أنظمة إدارة التّدريب الإلكتروني (TMS) وأنظمة عرض الوسائط المتعدّدة.
- التّفاعلية والمرونة والسّهولة في عرض الموادّ التّعليمية.

5- **التجريب** : مع نهاية الخطوة السابقة، يقوم خبراء التدريب بالتأكد من تطبيق كافة الخطط وتحققها، ويقومون بالاستعانة بالمطورين للتأكد من تنفيذ المنتج التدريبي لأهداف التدريب، واحتوائه على المكونات الواسطية الضرورية، و التأكد من سلاسة التصميم النهائي وحسن إخراجها، كما ينبغي على المطورين القيام بتجريب وتطبيق المنتج التدريبي بصورة مبدئية على عينة من المتدربين المستهدفين، والحصول على التغذية المرتدة بما يكفل دقة المنتج وصحته العلمية والفنية وتوافقه مع مستويات المتدربين.

6- **إعداد بيئة التدريب الإلكتروني** : في هذه الخطوة يتم نقل المحتوى التدريبي كاملاً من أنظمة إدارة محتوى التعلم الإلكتروني إلى أنظمة إدارة البيئات التدريبية الافتراضية تمهيداً لمرحلة التنفيذ والتفاعل مع المتدربين. (الموسوي، 2010)

المرحلة الثانية : تنفيذ التدريب الإلكتروني

ويقصد به الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تم وصفها في مرحلة التخطيط ؛ لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب، حيث يتم تنفيذ التدريب الإلكتروني في بيئة افتراضية تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار مكان التدريب و زمانه، كما يتطلب التنفيذ تجهيز مواقع التدريب بمتطلبات منظومة التدريب الإلكتروني ووسائطها من حواسيب وشبكة الإنترنت وبرامج التدريب الإلكتروني وغيرها، وكذلك الدعم الفني مثل الاتصالات.

كما أن تنفيذ التدريب الإلكتروني يتطلب اختيار رئيس فريق التدريب لديه القدرة والكفاءة لإدارة مثل هذا النظام ، وتكون لديه القدرة على إعداد الرؤية العامة للتدريب في ضوء رسالة و أهداف التدريب، والاستفادة من تجارب الآخرين في التدريب الإلكتروني، وممارسة كافة الأنشطة التدريبية الإثرائية ومنها حضور المؤتمرات التي تهتم بالتدريب الإلكتروني.

أما باقي فريق التدريب الإلكتروني فيتكوّن من:

- بعض مديري إدارات التدريب.
- مصممي البرامج التدريبية.
- مجموعة من الفنيين في مجالات : تقنية المعلومات، والبرمجة، والشبكات، وأمن المعلومات الذين تتكامل جهودهم مع الفنيين الأكاديميين والأخصائيين التربويين.

المرحلة الثالثة: تقييم التدريب الإلكتروني

تستند عملية تقييم التدريب الإلكتروني على عددٍ من الأسس والمعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب، و رسم استراتيجياته المستقبلية، و من هذه الأسس والمعايير ما يلي:

- تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها .
- شمول عملية التقييم واستمراريتها.
- ترابط عناصر منظومة التدريب وانساقها .
- تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها(حسن، 2013).

معوّقات التدريب الإلكتروني:

على الرغم من ضرورة التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، إلا أنّ هناك العديد من الصّعوبات التي تواجه هذا النوع من التدريب منها:

- ضعف في قناعة صانعي ومتّخذي القرارات بأهمية وغايات وفوائد استخدام الحاسب الآلي والإنترنت في الأنظمة التعليمية، سواء أكانت تدريباً أو تعليماً إلكترونياً.
- عدم مواكبة المدربين لأساليب وتقنيات التكنولوجيا الحديثة التي تساعدهم في التدريب الإلكتروني مما يتسبب بضعفٍ في التفاعل معه.
- عدم القدرة على توفير مستلزمات التدريب الإلكتروني من معدّاتٍ وأدواتٍ وأجهزةٍ حيث أنّها تحتاج إلى تكلفةٍ مائيةٍ عاليةٍ نسبياً من أجل التجهيز لبدء التدريب الإلكتروني.
- التكاليف العالية في تصميم وإنتاج برمجيات التدريب والبرامج التعليمية.
- عدم جاهزية البنية التحتية في العديد من المؤسسات كتوفير أجهزة الحاسوب وملحقاتها وتوفير الاتصالات و تحضير مراكز لصيانة الحواسيب والشبكات وتزويدها بالدعم الفني المناسب.
- الضعف في المهارات و التقنيات التكنولوجية عند المتدربين خصوصاً في مهارة البحث على الإنترنت و التّعامل مع الوسائط المتعدّدة (الطار، 2015).

ويشير (سالم) إلى زوايا أخرى من معوّقات التدريب الإلكتروني تتمثّل فيما يلي:

• قد يكون التركيز الأكبر للتدريب الإلكتروني على الجانب المعرفي أكثر من الاهتمام بالجانب المهاري والجانب الوجداني.

• قد ينمي التدريب الإلكتروني الانطوائية لدى المتدرب ؛ لعدم تواجده في موقف تعليمي حقيقي تحدث فيه المواجهة الفعلية، بل تكون من خلال أماكن متعددة حيث يتواجد بمفرده في منزله أوفي مكان عمله.

• التدريب الإلكتروني يحتاج لكفاءة الأجهزة ، وموثوقية وسرعة الاتصال بالشبكة العالمية للمعلومات.

• قد يفتقر التدريب الإلكتروني إلى العلاقات الإنسانية بين المدرب والمتدرب، وبين المتدربين أنفسهم.

• تخوف المدربين من التقليل من دورهم في العملية التدريبية، وانتقال دورهم في قيادة العملية التدريبية إلى مصممي البرمجيات والجرافيك (احمد، 2004).

متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت :

1- تغيير الذهنية الإدارية المسؤولة عن التدريب حتى تتماشى مع طبيعة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.

2- توافر خدمة الإنترنت بخدمات وسرعة مناسبة، وإمكانية استخدام البريد الإلكتروني.

3- توافر حواسيب متطورة.

4- توافر برمجيات تدريب محوسبة ذات علاقة بموضوع التدريب.

5- توافر مصادر تدريب مقروءة إلكترونيًا.

6- استخدام برامج المحاكاة (Simulation) المناسبة للتدريب الإلكتروني.

7- استخدام الحركة المناسبة (Animation) لتفعيل المحاكاة في التدريب الإلكتروني.

8- استخدام الروابط الإلكترونية (WWW) للاتصال بمواقع تدريب ذات علاقة

9- توافر قاعات فيديوكونفرس مجهزة (hall Video conferencing).

10 - توافر المهارات الآتية لدى المتدربين:

أ - القدرة على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة نحو التدريب .

ب- القدرة على العمل والتواصل مع الآخرين وتبادل الرأي معهم .

11- توافر مهارات عالية لدى المدربين على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة للتدريب.

(القادري، 2006)

وأضاف (الغديان، 2013) أن من متطلبات التدريب الإلكتروني:

- 1- أن يكون لدى المتدرّب الدافعيّة والرغبة المستمرة للتدريب الإلكتروني.
- 2- جاهزيّة البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونيّة وشبكات اتّصال.

المبحث الخامس: الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربيّة :

أولاً: دراسة الشّهري (2009) بعنوان " متطلبات استخدام التّعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعيّة بالتّعليم العالي من وجهة نظر المختصّين.

وكانت تهدف إلى معرفة متطلبات استخدام التّعليم الإلكتروني في عمليّة تدريس العلوم التّطبيقيّة، والتي يجب أن تتوافر في المعلم والمادّة التّعليميّة وأعضاء هيئة التّدريس والبيئية التّعليميّة، هذا بالإضافة الى أنّها كانت تهدف إلى التّعرف على مستوى أهميّة المطالب، ولجأ الباحث إلى الاعتماد على استخدام المنهج الوصفيّ للدراسة ، حيث تكوّنت عيّنتها من (250) من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات السّعوديّة ، و تمّ التّوصل إلى نتائج أهمّها: أنّ جميع المطالب التي يجب أن تتوفر في البيئة التّعليميّة هي مطالب ملحّة لعمليّة استخدام التّعليم الإلكتروني ، و من التّنتائج الأخرى التي تمّ التّوصل إليها أنّ جميع المطالب اللازم توافرها في عضو هيئة التّدريس و التي وردت في أداة الدّراسة تعدّ مطالباً مهمّةً.

ثانياً: دراسة التركي (2010) بعنوان متطلبات استخدام التّعليم الإلكتروني في كليّات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس .

وسعت هذه الدّراسة إلى تحديد احتياجات تطبيق التّعليم الإلكتروني في كليّات جامعة الملك سعود، والتّوصل إلى معرفة مدى وجود تباين في تقدير أهمّيّتها التي تعود لبعض المتغيّرات، وكان المنهج الوصفي هو المنهج الذي اعتمد عليه الباحث حيث تمّ تطبيقها على عيّنة تكوّنت من (278) عضواً من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الملك سعود، وتمّ التّوصل إلى نتائج من أبرزها: أن متطلبات المنهج الإلكتروني واحتياجات التّدريب لأعضاء هيئة التّدريس كانت ضرورة ملحّة من وجهة نظرهم، ومدى احتياجات البيئة التّعليميّة كان بدرجة الأهميّة الكبيرة من وجهة نظر العيّنة.

ثالثاً: دراسة الغديان (2011) بعنوان المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعّال في ضوء معايير الجودة الشاملة:

وكان من الأهداف التي سعت هذه الدراسة إلى تحقيقها تحديد مستوى الخبرات التي يملكها الموظفون والموظفات بالمتطلبات الأساسية، والتي يجب أن تتوافر في المتدربين والمتدربات في برامج التدريب الإلكتروني المؤثر، والتأكيد على مدى أهمية توافر المتطلبات الأساسية في المدربين في هذه البرامج، وذلك لأنهم من أهم أركان التدريب الإلكتروني، وتحديد السمات المحورية لبيئة التدريب الإلكتروني المؤثر والفعّال، وتمّ استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتمّ تطبيقها على مجموعة من موظفي القطاع الحكومي في السعودية، ومن أهمّ النتائج التي تمّ التوصل إليها تحديد المتطلبات الأساسية التي يجب أن تتوافر في مدربي برامج التدريب الإلكتروني المؤثر و الفعّال جاءت في الفقرة " تمكّن المدرب من مهارات استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته " في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.65)، وأمّا الفقرة التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.62) فهي " مكّن المدرب من مهارات استخدام الإنترنت وأدواته فقد احتلت المرتبة الثانية.

رابعاً: دراسة الحربي (2007) بعنوان فاعلية نموذج للتدريب الإلكتروني ؛ لإكساب معلّمي ومعلّمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التّنظيمي .

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور المعلم والمعلّمة المرغوب فيه تحت ظلّ التّغييرات والاتّجاهات الحديثة لمنهج التربية الفنية، وتحديدًا تبني الاتجاه التّنظيمي (Discipline Based Art Education) وتحديد مستوى حاجة المعلمين والمعلّمات من أجل كفايات الاتجاه التّنظيمي (D.B.A.E) (واعتمد الباحث على استخدام المنهج التجريبي، وتصميم المجموعة الواحدة ذات الاختبارين القبليّ والبعديّ، وتمّ تطبيق هذه الدراسة على (86) متدرّباً من الجنسين، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ معلّم و معلّمة التربية الفنيّة هم أكثر من يحتاجان إلى اكتساب الكفايات اللازمة في ظلّ الاتّجاه التّنظيمي، و إمكانيّة تصميم أنموذج للتدريب الإلكتروني، وتفعيله على هيئة موقع على شبكة الإنترنت مع الأخذ بالاعتبار ضرورة تحديد الاحتياجات التّربويّة من عدة مصادر، وعدم الاكتفاء بتحديدّها من قبل المتدربين.

خامساً : دراسة الشّهري (2010) بعنوان برامج التّعلم والتّدريب الإلكتروني. حيث اهتمّت هذه الدّراسة بالتركيز على برامج التّعلم والتّدريب الإلكتروني، وسعت إلى تقديم برامج التّعلم، والتّدريب الإلكتروني من حيث المفهوم، والأساليب، وأهمّ المكوّنات، ومبرّرات إطلاق تلك البرامج والتّعرف على أهمّ المصاعب التي تمنع تطبيق تلك البرامج، مع التّعرف على المبادرات والجهود المحليّة والعربيّة والدّوليّة، والمراحل، والخطوات المتبعة في تقديم هذه البرامج، كما قدّمت نموذجاً مقترحاً لمراحل تطبيق برامج التّعلم والتّدريب الإلكتروني، ومن أهمّ التّناجج التي توصلت إليها الدّراسة :أنّ دواعي إطلاق برامج التّعلم والتّدريب الإلكتروني هو من صور مسانيرة مختلف التّطوّرات، والتّماشي معها واستثمار التّقنيات الحديثة خير استثمارٍ، وأنّ هذه البرامج تصطدم بجدار من المعوقات والتي ترتبط بالجوانب الفنيّة ومتّصلة بالقوى البشريّة والجوانب التّنظيميّة.

إضافةً أنّ برامج التّعلم و التّدريب الإلكتروني أصبحت واقعاً محسوساً ، وذات أهميّة كبيرة للعديد من المؤسّسات التّعليميّة و التّدريبية وتشهد نموّاً متسارعاً في التّطبيق.

سادساً:دراسة حسن(2017) بعنوان فاعليّة نمط التّدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلّمي الحاسب الآلي.

وسعت هذه الدّراسة إلى دراسة فاعليّة نمط التّدريب الإلكتروني في مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي، وتمثّلت عيّنة الدّراسة من 40 معلّمة ومعلّماً من معلّمي الحاسب الآلي ببورسعيد، وقد تمّ توزيع عيّنة البحث على مجموعتين تجريبيتين بواقع (20) معلّماً لكلّ مجموعة تجريبية وفق المنهج التّجريبي للبحث.

ومن نتائج الدّراسة فاعليّة نمط التّدريب الإلكتروني في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التّعلم عبر الإنترنت ، وفاعليّة نمط التّدريب المتنقل في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التّعلم عبر الإنترنت.

سابعاً: دراسة المطيري(2012) بعنوان "متطلّبات التّدريب الإلكتروني ومعوّقاته بمراكز التّدريب التّربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرّبين"

وكان الهدف الرّئيس لهذه الدّراسة التّعرف على احتياجات ، ومتطلّبات التّدريب الإلكتروني ومعوّقاته في مراكز التّدريب التّربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرّبين، حيث استخدمت المنهج الوصفيّ

التحليلي، وطُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2011\2012 على عينة الدراسة التي بلغ عددها 115 مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، واعتمد الباحث على استخدام أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، والتي تُعدُّ من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية.

وتلخّصت نتائج تلك الدراسة بوجود توافقٍ كبيرٍ بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتطلبات ومعوّقات التدريب الإلكتروني.

ثامناً: دراسة العطار(2015) بعنوان " معوّقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزّة، وطرق التغلب عليها.

وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف إلى معوّقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزّة أثناء الخدمة، وكيفية التغلب عليها، ومن أجل التّوصل إلى الإجابة عن العديد من الأسئلة ، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بسبب كونه أكثر المناهج مناسبة لهذه الدراسة، ومن أجل الوصول إلى أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام أداة الدراسة وهي: استبانة لقياس المشكلات المتعلقة بتطبيق التدريب الإلكتروني ومعوّقاته بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزّة أثناء الخدمة ، و طرق التغلب عليها ، و تكوّنت عينة الدراسة من مديري ومديرات المدارس الذين يعملون بوكالة الغوث الدوليّة في محافظات غزّة للمرحلتين: الابتدائية والإعداديّة ، وعددهم (245) مديراً ومديرةً في العام 2013\2014 والمعلّمين وعددهم 8017، والمختصّين التربويين وعددهم 64 مختصّاً تربوياً، وقد بلغت عينة الدارسة جميع أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلّق بالمديرين والمختصّين، وعددهم(243) مديراً، و64مختصّاً، ونسبة 5 % من المعلمين وعددهم 400.

وكانت نتائج الدراسة: أن ترتيب المجالات السبعة تنازلياً و ذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي وكان الترتيب على النحو التالي: أولاً- المعوّقات الماديّة البنية التحتية وثانيا- المعوّقات المالية و ثالثاً المعوّقات البشرية ورابعاً: المعوّقات الثقافية وخامساً: المعوّقات التعليميّة وسادساً: المعوّقات التقنيّة وسابعاً: المعوّقات الإداريّة.

تاسعاً: دراسة (ياسين وملحم، 2011) بعنوان " معوقات استخدام التّعليم الإلكتروني التي تواجه المعلّمين في مديرية التّربية و التّعليم لمنطقة إربد الأولى .

كان الهدف الرئيس لهذه الدّراسة إظهار المعوقات التي تواجه استخدام التّعليم الإلكتروني من قبل معلّمي المدارس التّابع لمديرية التّربية والتّعليم لمنطقة إربد الأولى، وتأثير الجنس والتّحصيل العلمي والخبرة لدي المعلّمين في هذا المجال، وبلغ عدد أفراد عينة الدّراسة (186) معلّماً ومعلّمة، تمّ اختيارهم على أساس الطّريقة العشوائية، وتمّ استخدام دراسة الاستبانة المكوّنة من (28) فقرةً ، وبعد القيام بعملية التّحليل الاحصائي تبين أنّ كلّ فقرات الأداء تشكّل عائقاً للتّعليم الإلكتروني، وأظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسّطات تقديرات المعلّمين على أداء الدّراسة، والمرتبطة بمعوقات التّعليم الإلكتروني تعود الى تغيّر الجنس، هذا بالإضافة إلى كشف النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات التّعليم الإلكتروني ترجع لتغيّر التّحصيل العلمي والخبرة.

عاشراً: دراسة (وهبة، 2011) بعنوان: " التّدريب الإلكتروني وفلسفته ومتطلّباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التّعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية) .

كان الهدف من الدّراسة إعداد خطة شاملة وبناء مقترح لاحتياجات استخدام التّدريب الإلكتروني، وذلك باعتباره مدخلاً لعملية التّثنية المهنية للمعلّمين بشكل عامّ ومعلّمي التّعليم التّانوي العام على وجه الخصوص في جمهورية مصر العربيّة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وذلك لأنّه أنسب المناهج البحثية للدّراسة على حد قول الكاتب. وشملت عينة الدّراسة معلّمي التّعليم التّانوي العام من محافظات القاهرة والمنيا وسوهاج، وذلك عائداً إلى أنّها مناطق متباينة وذات اختلافات بيئية في مصر هذا بالإضافة إلى عيّنات من أعضاء هيئة التّدرّيس في كليات التّربية في جامعة عين شمس وجامعة سوهاج وجامعة المنيا ، يضاف إليهم بعض المشرفين والإداريين في مراكز التّعليم الإلكتروني في هذه الجامعات ، وقام الباحث بتوزيع (580) استبياناً، وكان من أبرز نتائج الدّراسة:

أن برامج ونظم التّدريب الإلكتروني الخاص بتدريب معلّمي التّانوي في مصر يكتنفها القصور، ويعتبر التّدريب الإلكتروني صيغةً جديدةً لعملية التّدريب تتماشى مع العملية التعليمية التي تركز على النمط الإلكتروني، وتوفير الحواسيب ذات المواصفات العالية والمتطورة مع توافر البرمجيات المناسبة كمطلب أساسي لبيئة البنية التحتية للتّدريب الإلكتروني، وأهمية وجود فلسفة ذات ملامح واضحة

وجلية من أجل بناء البرامج والمواد التدريبية الإلكترونية وبنية جيدة لعناصر المواد التدريبية وعناصرها، هذا بالإضافة إلى تكاملها واستمراريتها، وضرورة إقامة وحدة خاصة يكون من مهامها تقويم المواد التدريبية الإلكترونية بشكلٍ دائمٍ ؛ من أجل ضمان الجودة والنجاح في تحقيق الأهداف مع وجود جهازٍ إداريٍّ مركزيٍّ لإدارة التدريب.

الحادي عشر: دراسة (الطرشاني، 2014) بعنوان: التدريب الإلكتروني و متطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظلّ العولمة. ليبيا.

وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف إلى التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد البشرية في ظلّ العولمة، و التعرف إلى أهم أسس ومبادئ وأساليب التدريب الإلكتروني في المغرب العربي ، و قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال القيام بتحليل الدراسات السابقة في المجال نفسه و الدراسات التي اهتمت بالتدريب الحديث في ظلّ واقع المغرب العربي، وتتلخّص نتائج هذه الدراسة في ضرورة التدريب الإلكتروني في عملية التنمية البشرية لا سيّما في ظلّ التطور الهائل في وسائل الاتصال الحديثة ، وتنوع آليات العولمة، وأنّ عملية التعليم الإلكتروني تستند إلى عدة مبادئ وهي: مواكبة التطور في كلّ المجالات، والواقعية، والاستمرارية، والتدرج ومراعاة التوقيت والشمولية والتكرار المشاركة.

الثاني عشر: دراسة(الظفيري، 2016) بعنوان: متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوّقاته بكليات ومعاهد الهيئة العاملة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت)

كان هدف الدراسة التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوّقاته بكليات و معاهد الهيئة العاملة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت، وقام الباحث بالاعتماد على استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك على اعتبار أنّه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة لتطبيق الدراسة، أمّا بالنسبة لمجتمع الدراسة ، فهي على الأرجح من المتدربين والمدربين والمدراء في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب، حيث تكوّنت العيّنة من (100) متدربٍ كما أخذت عيّنةً طبقيةً من المدربين الخبراء وعددهم عشرون خبيراً في مجال التدريب الإلكتروني، وتمّ أخذ عينةٍ من المدراء في المعاهد والكليات التي تمّت على العاملين، وأصبح عدد أفراد العيّنة (40) مديراً، وأظهرت الدراسة أنّ اتّجاهات مفردات عيّنة الدراسة قد بيّنت اتّجهاً عاماً نحو الموافقة على عبارات محور المعوّقات

التدريبية الإلكترونية، وذلك بمتوسطٍ حسابيٍّ (40.10)، وكان من أبرز العبارات التي سارت نحو الموافقة الكاملة هي عدم مناسبة البرامج التي يتم استخدامها في التدريب الإلكتروني، كانت العبارة الأقل اتفاقاً هي عدم توفر دعمٍ فنيٍّ لشبكات الاتصال، وعدم إبداء إدارة التدريب اهتماماً بعمليات الصيانة ، و التحديث للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

الثالث عشر: دراسة غبون (2012) بعنوان: " أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة. "

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آثار استخدام تقنية التدريب الافتراضي على جودة التدريب في ديوان الموظفين العام، حيث ركز الباحث على كلٍّ من العناصر التالية: (تقليل تكاليف التدريب واختيار كلٍّ من الزمان والمكان المناسبين للتدريب والوصول للكفاءات التدريبية، وإقبال، وتشجيع المتدربين على التدريب الافتراضي، وتحسين الأداء المستمر للعملية التدريبية، وتوفير حاجات المتدرب ومتطلباته بشكلٍ مستمرٍّ و فعالٍ)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة ، و كان مجتمع الدراسة يتكوّن من مجموعة من المتدربين العاملين في الوزارات الحكومية في قطاع غزة و عددهم (121) متدرّباً.

حيث شملت نتائج الدراسة على إيجابية التدريب الافتراضي، وأثره الواضح على أداء العاملين، وأوصى بضرورة توظيف الإنترنت في العملية التدريبية، والاستفادة منه في تبادل الخبرات بين المتدربين.

الرابع عشر: دراسة صالح (2011) بعنوان: "اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية (جمهورية مصر العربية)"

من أهداف تلك الدراسة قياس اتجاهات الطلاب والمشرفين لاعتماد التدريب الإلكتروني بدلاً من التقليدي في الخدمة الاجتماعية، حيث تمّ رصد المكونات المعرفية والانفعالية والمهارية للطلاب والمشرفين بالنسبة للتدريب الإلكتروني.

واستخدم الباحث أسلوب المنهج المسحي عن طريق إخذ العينة المنتقاة من الطلاب والمشرفين، وتعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث تمّ وصف واقع اتجاهات الطلاب والمشرفين بالنسبة لاعتمادهم على التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، وكانت عينة الدراسة عينة عشوائية

طبقيّة مقدارها (285) من مشرفي وطلاب التّدريب الميداني بكلّيّة الخدمة الاجتماعيّة في جامعة الفيوم، وكانت إحدى نتائج الدّراسة أنّ اتّجاهات الطّلاب و المشرفين نحو التّدريب الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن بصورة متوسّطة القوة.

ثانياً: الدّراسات الأجنبيّة :

أولاً: دراسة (et al، Rabiee ،2013) بعنوان " An Eplannation for Internet Use Obstacles Concerning EL earning in Iran"

" العوائق التي تمنع استخدام تكنولوجيا الإنترنت للتّعلم الإلكتروني في إيران :

حيث أنّ من أهداف هذه الدّراسة تحديد المشكلات التي تمنع اللجوء إلى استخدام تكنولوجيا الإنترنت في التّعليم الإلكتروني في إيران، حيث لجأت الدّراسة إلى استخدام الأسلوب الكميّ والنّوعيّ، كما تطرّقت إلى استخدام الملاحظات من معاهد افتراضية للتّعليم العالي ، حيث بلغ عددها ثمانية معاهد، وقامت بإجراء مقابلاتٍ مع 20 خبيراً في هذا الاختصاص، وكان من نتائج تحليل البيانات أنّ المعوّقات التي تحدّد من استخدام هذه التّكنولوجيا تتمثّل في النّواحي الاجتماعيّة والثقافيّة و الهيكلية والقانونيّة والتّعليميّة والاقتصاديّة، وكلّ معيقٍ من هذه المعوّقات يندرج تحت إطاره عوامل أخرى فرعيّة، وللتأكّد من العوامل والمكوّنات المستخرجة منها قام الباحثون بتطوير استبيان يتألّف من خمسة أقسام، من العقبات ذات العلاقة، حيث تمثّل الاستبيان بدرجة كبيرة من المصدقيّة والنّبأت، حيث تمّ عرضه على 20 طالبا في المعاهد من أجل تعبئة الاستبيان، كان من نتائج تحليل البيانات أنّ المعوّقات الاجتماعيّة والثقافيّة من أكثر المعوّقات التي تعيق استخدام تكنولوجيا الإنترنت في التّعليم الإلكتروني.

ثانياً : دراسة (M 2012 S, Y & Kim, K, Lim, J, Y, Joo,) بعنوان:

" A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning"

"نموذج توقّعات تدفّق التّعلم والإنجاز في التّعلم الإلكتروني للشّركات " كوريا .

وكان من أهداف الدّراسة البحث في محدّدات تدفّق التّعلم والإنجاز في التّدريب الإلكتروني للشّركات العاملة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفيّ التّحليلي، وقد استهدف الباحث في هذه الدّراسة العاملين في واحدة من الشّركات الكوريّة الكبيرة والمشاركين في برنامج التّعلم الإلكتروني في شهر تشرين أول

من العام 2009، وقد تمَّ اختيار الشركة بناءً على اعتمادها على التَّدريب الإلكتروني في العمل لأكثر من 12 عاماً، حيث استخدم الباحث استبيانين مختلفين من أجل جمع المعلومات في هذه الدَّراسة (326) و(271) من المتدريين واستجاب من العينة (248) متدرباً الذين أتموا التعلُّم الإلكتروني. ومن أبرز نتائج هذه الدَّراسة الكفاءة الذاتية ، و القيمة الجوهرية، والمنفعة المتوقَّعة الكبيرة، و سهولة الاستخدام المحتملة لها تأثيرٌ على تدفُّق وتطوُّر التعلُّم، (ويفترض نموذج (TAM) أنَّ المنفعة المتوقَّعة وسهولة الاستخدام يؤدي إلى تقبل أيِّ تكنولوجيا، وأظهرت أنَّ القيمة الجوهرية وسهولة الاستخدام والمنفعة المتوقَّعة مؤشِّر مهمٌّ على تحقُّق الإنجاز، وبيَّنت أنَّ المنفعة المتوقَّعة وسهولة الاستخدام هما العاملان الأكثر تأثيراً على تدفُّق التعلُّم والإنجاز.

ثالثاً : دراسة (Ramayah, T, & Ahmad, N, H, 2012) بعنوان :

An Assessment of E- Training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia

" تقييم فعالية التَّدريب الإلكتروني في الشركات متعدِّدة الجنسيَّات في ماليزيا "

وتهدف هذه الدَّراسة إلى تحديد العوامل الحرجة التي تؤثر على فعالية التَّدريب الإلكتروني على الشركات المتعدِّدة الجنسيَّات (MNCs) وتمَّ ذلك بواسطة دمج ثلاثة نماذج معاً وهي النَّجاح لنظام

Delone and Mclean

(information system success model) ونموذج تأكيد التوقع (Expectation Confirmation mode);

(ECM) ونموذج القبول التكنولوجي (Technology Acceptance Model) (TAM). حيث تم اختبار الدَّراسة بواسطة مسار السببية لأسباب بالإمكان توقُّع فعالية التَّدريب الإلكتروني، واستخدم الباحثون في هذه الدَّراسة المنهج الوصفيِّ التحليلي واستهدفت العاملين في قطاع الصناعات في ماليزيا و من لديه الخبرة في استخدام التَّدريب الإلكتروني في مكان العمل، وتمثَّلت عينة الدَّراسة في (194) موظفاً يعملون في شركات متعدِّدة الجنسيَّات ويملكون الخبرة في التَّدريب الإلكتروني في أماكن عملهم، واستخدم الباحث الاستبانة في جمع المعلومات لهذه الدَّراسة، حيث توصَّلت الدَّراسة نتيجة مفادها أنَّ الدافعية للتعلُّم والدَّعم الإداري ودعم المؤسسة حصلت على استجابة أكثر نحو رضا المستخدمين، في حين حصلت سهولة الاستخدام والكفاءة الذاتية ومضمون التَّدريب على استجابة أقل،

وأظهرت الدراسة أن رضا المستخدمين يعدُّ مؤشراً مهماً في استمرارية هذه الفرضية ، كما أظهرت عن اهتمام نظام التدريب الإلكتروني بمحتويات التدريب هذا بالإضافة إلى المعلومات التي يجب إدراجها كما بيّنت سهولة استخدام التدريب الإلكتروني، و أنه من الضروري على المنظمات استخدام أفضل الطرق.

رابعاً : دراسة (Bishop, 2008) بعنوان : Profiles of potentially successful on "line Learners in a teacher credential program"

" أساليب تفكير المتعلمين الكبار عبر الإنترنت في برنامج تدريب المعلمين الحاصلين على البكالوريا "وهدفَت الدراسة إلى الكشف عن أساليب التفكير لدى المعلمين الكبار على الشبكة العنكبوتية في برنامج التدريب الحاصلين على درجة البكالوريا في كاليفورنيا، وقد تمَّ إرشاد تعليمات لمئةٍ وأربعةٍ وثمانين طالباً من أجل كتابة السيرة الذاتية المختصرة والقصيرة ، و ذلك من خلال إتباع أنماط التفكير المختلفة ، وتمَّ تحليل النتائج التفصيلية و السير الذاتية من أجل التعرف إلى وجود نمط تفكير محددٍ منتشرٍ بين المتعلمين الناجحين من خلال الشبكة العنكبوتية ، و تمَّ تحليل الدرجات الأكاديمية خلال الفصل الدراسي الأول- وهي العلامة الأولى من احتمالات النجاح الأكاديمي - وارتباطها بأنماط التفكير لدى الطالب حسب ما ورد في أنماط التفكير، وأظهرت النتائج إلى وجود دلالاتٍ لمجموعةٍ من أنماط التفكير في عملية الخطاب للطالب، ولم يتمَّ التوصل إلى مجموعةٍ من أنماط التفكير المعروفة (بأنماط التفكير الذاتي) في عملية الكتابة لدى الطالب أو نتائج المسح ، وقاد هذا الإستنتاج إلى أنه يجب الاهتمام بأنماط التفكير الشخصي كافةً في عملية تصميم النظم التعليمية بهدف ضمان وصول الطالب إلى أقصى درجات التعلم، وهناك احتمالية لتواجد ارتباطٍ وثيقٍ بين أنماط التفكير الشخصي و الدرجات في أول فصلٍ دراسيٍّ أكاديمي، ولكن لا يمكن ملاحظته نظراً لحجم العينة ، و كشفت نتائج الدراسة و غيرها من الدراسات و الأبحاث السابقة إلى ضرورة إدراك تأثير أنماط التفكير على استخدام التقنيات في عملية التعليم و التعلم.

5- دراسة (Rogers and Coles, 2000) بعنوان :

Teacher training online ،". Presented at Annual Meeting of the Teachers of English to Speakers of Other Languages 2000

"تدريب المعلمين عبر الإنترنت. "

من أهداف الدراسة الرئيسية التعرف على التطورات الكبيرة في تكنولوجيا المعلومات و التي جعلت تدريب المعلمين بواسطة الإنترنت مسألة علمية وحلاً عملياً مميزاً .ومن الأسئلة التي تحدثت عنها الدراسة مدى العلاقة بين المدرّب والمدرّس البعيد، وتم دراسة حالة عن برنامج إرشادي على الإنترنت لمدة 10 أسابيع لاستكشاف تلك العلاقة، والأخذ بالحسبان الأشياء المنتظمة المستقبلية لهذه الصيغة من تدريب المعلمين، وقامت بوصفٍ تفصيليٍّ لبرنامجٍ على الإنترنت يمنح شهادة في تدريب المعلمين. واستخدم الباحث المنهج المختلط الذي يجمع بين الكمي والنوعي، وتكوّنت عينة الدراسة من (46) معلماً من معلّمي الصفّ الخامس والسادس الابتدائي في منطقتي (ايلس-اشيس) في اليونان من العام الدراسي 2000-2001، ومن أهم نتائج تلك الدراسة أنّ الصّعوبات التقنيّة للتّدرب والتّعلم عن بعد تتراجع بمستوى كبير.

6- دراسة (Insung Jungk, 2000)

Issues and Challenges of Providing Online In-service Teacher Training: Korea's Experience"

"نتائج وتحديات توفير الدورات التدريبية الإلكترونية أثناء الخدمة للمعلمين" (التجربة الكورية)
هدفت الدراسة إلى تفسير المبادرة الكورية لتطوير التعليم عبر الإنترنت، والذي يختص بتدريب المعلمين أثناء العمل، ويشمل توصيات ملموسة ومهمة جداً لإرشاد صانعي السياسة التعليمية، وكذلك تمّ توضيح أثر الابتكارات التكنولوجية في تطوير أداء المعلم، ومهاراته وأساليبه في التعليم وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث بدراسته من خلال أولاً : تحليل وثائق كوريا الاجتماعية والمواقع على شبكة الإنترنت ثانياً: المقابلات غير الرسمية مع مقدّمي خدمة التّدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للمعلمين في كوريا ثالثاً: تحليل تقرير التقييم التكويني التي أجراها معهد الأبحاث(المجلة الدولية للبحوث في القضايا المفتوحة والتعليم عن بعد في كوريا)

وكانت أهمّ النتائج أنّ المعلّمين قادرون بدرجةٍ عاليةٍ على التّفاعّل مع المدرّبين و المعلّمين الآخرين عبر الإنترنت.

التّعقيب على الدّراسات السابقة

تم استعراض الدّراسات العربيّة والأجنبيّة ذات العلاقة المباشرة و غير المباشرة بموضوع الدّراسة، حيث توصّلت الدّراسات السّابقة إلى مجموعةٍ من النّتائج التي ساعدت الباحثة في إثراء دراستها، إضافةً إلى ما ورد من معلوماتٍ ساعدت الباحثة في إعداد الأدب النّظري للدّراسة. ومن خلال قراءة وتحليل الدّراسات السّابقة التي تناول التّدريب الإلكتروني يمكن إبراز الملاحظات التّالية:

اتفقت الدّراسات مع هذه الدّراسة على ما يلي:

1- هناك إجماعٌ و اتفاقٌ عامٌ في كل الدّراسات بأهميّة التّدريب الإلكتروني في جميع البلدان وهو امتداد للتّدريب الإلكتروني، ولكنّه أقلُّ تكلفةً، وأكثرُ مرونةً في الوقت ومواكبٌ لتطور العصر الحالي.

2- اتّفتت الدّراسات المختصة بقطاع التّعليم على أنّ التّدريب الإلكتروني يساهم في تطوير العمليّة التّعليميّة، وبناء منظومة التّعليم الإلكتروني ودمج التّكنولوجيا في التّعليم مثل دراسة (2000، Rogers and Coles) ودراسة(الحري، 2007) ودراسة(الشّهري، 2010) ودراسة(حسن، 2017) والمساعدة في التّتمية البشريّة كدراسة (الطرشاني، 2014) وتطوير الجانب المهاري والمعرفي كدراسة (حسن، 2017).

3- جميع الدّراسات استخدمت المنهج الوصفيّ التحليليّ لأ الدراساتين (غبون، 2015) و(الحري 2007)، استخدمتا المنهج التّجريبيّ.

4- هناك دراساتٌ تشابهت مع الدّراسة الحالية من حيث البحث عن متطلّبات استخدام وتطبيق التّدريب الإلكتروني وهي دراسة(الغديان، 2011)، ودراسة (الشّهري، 2009)، ودراسة (التركي، 2010). وبعضها تناول المعوقات أيضاً كدراسة (الظّفيري، 2016)، ودراسة (وهبة، 2011) ودراسة (المطيري، 2012).

5- هناك دراساتٌ أجمعت على أنّ سهولة استخدام التّكنولوجيا في التّدريب الإلكتروني تحفز المعلّمين والموظّفين بشكلٍ عامٍّ على اعتماده كنوعٍ جديدٍ للتّدريب، و من هذه الدّراسات دراسة (J Y, Joo،

& H, N, Ahmad, T, Ramayah,) ودراسة (M 2012 S, Y & Kim, K, Lim,
(T 2012 Hong,

6- الدّراسات التي تناولت نماذج مقترحة للتّدريب الإلكتروني ودراسة حالاتٍ ، و تشابهت مع الدّراسة الحاليّة في ذلك الشّيء هي دراسة (Rogers and Coles ،2000)، ودراسة (الحري، 2007).

7- تحديد مجتمع الدّراسة واشتقاق العيّنة منه بشكلٍ سليمٍ وإحصائيّ.

ما تميّزت به هذه الدّراسة:

1- تعتبر هذه الدّراسة الأولى في الضّفة الغربيّة-على حد علم الباحثة- تتعلّق بالتّدريب الإلكتروني في المدارس.

2- لم تكنف الدّراسة بالكشف عن متطلّبات التّدريب الإلكتروني في المدارس الخاصّة فقط، بل قامت الباحثة بإثبات إمكانيّة تطبيقه في تلك المدارس بتطبيق دورة إلكترونية لحالة مدرسة تراسنطا -أريحا-.

3- تعتبر دراسة مركّبة حيث أنّها اشتملت على أسلوبين من أساليب المنهج الوصفيّ التحليليّ وهما: أسلوب الدّراسة المسحيّة وأسلوب دراسة الحالة، فتعرّضت الباحثة لمجتمعين دراسيّين وعيّنتين دراسيتين مما يزيد من مصداقيّة النتائج ، وإمكانيّة تعميمها على باقي أفراد المجتمع الذين لم تشملهم العيّنة.

4- قدّمت توصيات شاملة، وأهمّها لوزارة التّربية والتّعليم لتشمل التدريب الإلكتروني ضمن خططها السنوية مما يساعد على تنمية قطاع التّعليم، و الرّقي به لأعلى المستويات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- ❖ مقدمة.
- ❖ منهج الدراسة.
- ❖ جمع البيانات.
- ❖ مجتمع الدراسة.
- ❖ عينة الدراسة.
- ❖ أداة الدراسة.
- ❖ صدق أداة الدراسة وثباتها.
- ❖ إجراءات تطبيق أدوات الدراسة.
- ❖ معالجة وتحليل البيانات.
- ❖ مكونات نموذج الدورة الالكترونية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

3-1 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً للإجراءات التي أتبعها الباحثة لتنفيذ الدراسة، حيث ستوضح منهج الدراسة وأساليبها، و أقسام الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، والتعريف بأدوات الدراسة وطريقة إعدادها والتحقق من صدقها وثباتها، انتهاءً بوصف إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل ومعالجة النتائج، وفيما يلي وصف لجميع تلك الإجراءات، وللوصول إلى أفضل النتائج وأدقها وأصدقها، اعتمدت الباحثة على مصادر متنوعة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، بدايةً بالإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن ثمّ المقابلات ويليها الاستبانات.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها قسّمت الباحثة دراستها لمرحلتين:

المرحلة الأولى: فحص وجود متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة من وجهة نظر المدرء و المعلمين (دراسة مسحية) .

المرحلة الثانية: تطبيق دورة إلكترونية في إحدى المدارس الخاصة التي تشملها عينة الدراسة للتأكد من إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني فيها (نموذج مقترح).

3-2 منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي "وهو أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ، أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات متقنة عن الظاهرة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة".

واعتمدت الباحثة في دراستها على الطريقة المندمجة لملاءمتها لموضوع الدراسة، حيث عرّفها (علام، 2010) بأنها: الطريقة التي يقوم من خلالها الباحث بجمع وتحليل البيانات، وعمل توافقٍ ودمجٍ ما بين النتائج والاستنتاجات التي حصل عليها من الطرق والأدوات الكمية والنوعية وذلك في نفس

الدّراسة أو البحث، واستخدمت الباحثة هذه الطّريقة للوصول إلى فهم أفضل لمشكلة البحث، ولبعض أجزاء الدّراسة. فكانت الطّرائق النوعيّة عبارةً عن مقابلاتٍ شبه منتظمةٍ مع مدراء المدارس الخاصّة أو من ينوب عنهم في الإدارات المدرسيّة. و الطّرائق الكميّة كانت عبارةً عن استبانات استخدمت مع مدراء ومعلّمي تلك المدارس.

يقول (علّيان، 2001): أنّ المنهج الوصفيّ يشتمل على مجموعةٍ من أساليب البحث العلمي وهي:

1- أسلوب المسح (الدّراسات المسحيّة).

2- دراسة الحالة.

3- تحليل المحتوى.

4- دراسات النّمو أو التّطوّر.

5- دراسات الارتباط.

6- الدّراسات الطّويلة زمنياً والدّراسات المقطعيّة.

وقد استخدمت الباحثة في دراستها:

أولاً : أسلوب المسح في المرحلة الأولى من الدّراسة وذلك بهدف فحص وجود متطلّبات التّدريب الإلكتروني في المدارس الخاصّة لمنطقة الوسط في الضّفة الغربيّة.

ثانياً: تطبيق نموذج مقترح لدورة الكترونية في المرحلة الثّانية وذلك لفحص مدى استجابة المعلّمين لفكرة التّدريب الإلكتروني وإمكانيّة تطبيقه في المدارس الخاصّة لمنطقة الوسط في الضّفة الغربيّة.

3-3 جمع البيانات :

تم جمع البيانات من مصادر أوليّة و ثانويّة وهي:

المصادر الثّانويّة: اشتملت هذه المصادر على الأدب النظري والدّراسات السّابقة ذات الصّلة بموضوع الدّراسة ، حيث قامت الباحثة بزيارة عددٍ من مكاتب الجامعات داخل فلسطين والحصول على بعض الكتب من خارج فلسطين، وكذلك الإطّلاع على عددٍ من الدّوريات والمقالات المحكمة، ورسائل الدّكتوراه، والماجستير، وتصفّح العديد من المواقع الإلكترونيّة، وقواعد البيانات الإلكترونيّة لعلاقتها الكبيرة بموضوع الدّراسة والتي حصلت عليها الباحثة بالتّعاون مع قسم الأرشيف والمكتبة الإلكترونيّة في جامعة القدس، وبالتّعاون مع المعهد الوطني للتّدريب التربوي التّابع لوزارة التّربية والتّعليم الفلسطينيّة.

المصادر الأولية:

- مقابلات شبه مفتوحة: وهي نوعٌ من أنواع المقابلات التي تعطي الحرية للمقابل بطرح السؤال بصيغةٍ أخرى، والطلب من المستجيب مزيداً من التوضيح(عبيد، 2003) (عليان، 2001) ومن أبرز مزايا المقابلات شبه المفتوحة كما ذكرها (قاسم، 2016):
 - 1- أفضل أداة لاختبار وتقويم الصفات الشخصية.
 - 2- أن لها أثراً كبيراً في تشخيص ومعالجة المشكلات الإنسانية.
 - 3- لها فائدة كبيرة في الاستشارات.
 - 4- تعمل على تزويد الباحث بمعلوماتٍ إضافية كتدعيم للمعلومات التي تمّ جمعها بالأدوات الأخرى.
 - 5- نسبة الفائدة والمردود منها عالية جداً و واقعيةً وقريبةً أكثر للصدق إذا قورنت بالاستبيان.
- الاستبانة :

يعد الاستبيان من أحد أهم أدوات البحث العلمي، حيث يستخدم الاستبيان لجمع البيانات ذات الصلة بموضوع البحث، فيتم إعداد استمارةٍ تتضمن مجموعةً من الأسئلة التي ينبغي على المستجيب أن يجيب عليها. ولهذا يستخدم الاستبيان بشكلٍ رئيسٍ في مجال الدراسات التي تهدف إلى استكشاف حقائق عن الممارسات الحالية واستطلاعات الرأي العام وميول الأفراد، وإذا كان الأفراد الذين يرغب الباحث في الحصول على بيانات بشأنهم في أماكن متباعدة ، فإن أداة الاستبيان تمكنه من الوصول إليهم جميعاً بوقتٍ محدودٍ وبتكاليفٍ معقولةٍ (قاسم، 2016).

وهناك عدة أسبابٍ لاختيار الاستبانة كطريقةٍ لجمع البيانات، يذكر (قاسم، 2016) بعض منها وهي:

- 1- هي الطريقة الأفضل للحصول على معلوماتٍ جديدةٍ وحقائقٍ لا توفرها مصادر أخرى.
 - 2- إمكانية توزيعها على منطقةٍ جغرافيةٍ كبيرةٍ بوقتٍ قصيرٍ وتكاليفٍ أقل.
 - 3- تعطي الأمان للمستجيب والحرية الكاملة للإدلاء بأيِّ معلوماتٍ يريدها.
- أمّا (عليان، 2001) فيفضّل استخدام الاستبانة لأنها:

- 1- تعطي المبحوث فيه الحرية الكاملة في اختيار الوقت والظروف الملائمة لتعبئتها.
- 2- تقلّل الاستبانة من نسبة التحيّز سواء عند الباحث أو المبحوث فيه.

3-4 مجتمع الدراسة :

تألف مجتمع الدراسة من جميع مدرّاء و معلّمي المدارس الخاصّة لمنطقة الوسط في الضفّة الغربيّة، حيث يبلغ عدد المدارس الخاصّة في منطقة الوسط (103) ، مدارس و عدد المعلّمين فيها (1950) معلّماً و معلّمة ، و تمّ الحصول على تلك المعلومات من وزارة التّربية والتّعليم العالي في رام الله كما هو موضّح بالجدول التّالي:

جدول رقم (3-1) : مجتمع الدراسة

المدينة	عدد المدارس الخاصّة	عدد المعلّمين
رام الله والبييرة	61	1385
اريجا	7	154
ضواحي القدس	35	411

وتم تطبيق نموذج مقترح لدورة الكترونية في مدرسة ترانسنا اريحا حيث اشتمل مجتمع الدراسة لتطبيق هذا النموذج على جميع معلّمي ومعلّمات مدرسة ترانسنا التّانوية (أريحا) و يبلغ عددهم (38) معلّماً و معلّمة.

3-4 عيّنة الدراسة

استخدمت الباحثة لتحديد العيّنة الطريقة العشوائيّة البسيطة، حيث اشتملت عيّنة الدراسة على (20) مديراً ومديرة و (162) معلّماً ومعلّمة، تم اختيارهم عشوائياً، بنسبة 9.3 % من مجتمع الدراسة، والجدول (1.3) يوضّح الخصائص الديموغرافيّة لعيّنة المعلّمين:

جدول (1.3): المعلومات الشخصية والديمغرافية للمبحوثين فيهم .

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الدَّرَجَةُ العِلْمِيَّة	دكتوراه	1	0.6
	ماجستير	36	22.2
	بكالوريوس	125	77.2
التَّخْصِص	علمي	64	39.5
	أدبي	98	60.5
سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	66	40.7
	من 6-10 سنوات	37	22.8
	من 11-15 سنة	30	18.5
	أكثر من 15 سنة	29	17.9
العمر	من 20-30 سنة	68	42.0
	من 31-40 سنة	58	35.8
	من 41-50 سنة	27	16.7
	أكبر من 50 سنة	9	5.6
عدد الدورات التَّدْرِيْبِيَّة	من 1-5 دورة	91	56.2
	من 6-10 دورة	38	23.5
	من 11-15 دورة	16	9.9
	أكثر من 15 دورة	17	10.5
هل حصلت على دورات تدريبيَّة إلكترونيَّة؟	نعم	50	30.9
	لا	112	69.1

يبين الجدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدَّرَجَةُ العِلْمِيَّة، ويظهر أنَّ نسبة 0.6% للدكتوراه، ونسبة 22.2% للماجستير، ونسبة 77.2% للبكالوريوس. ويبين متغير التَّخْصِص أنَّ نسبة 39.5% للعلمي، ونسبة 60.5% للأدبي. ويبين متغير سنوات الخبرة أنَّ نسبة 40.7% من 1-5 سنوات، ونسبة 22.8% من 6-10 سنوات، ونسبة 18.5% من 11-15 سنة، ونسبة 17.9% لأكثر من 15 سنة. ويبين متغير العمر أنَّ نسبة 42% من 20-30 سنة، ونسبة 35.8% من 31-40 سنة، ونسبة 16.7% من 41-50 سنة، ونسبة 5.6% لأكثر من 50 سنة.

وبيّن متغير عدد الدورات التدريبية أن نسبة 56.2% من 1-5 دورات، ونسبة 23.5% من 6-10 دورات، ونسبة 9.9% من 11-15 دورة، ونسبة 10.5% لأكثر من 15 دورة. وبيّن متغير الحصول على دوراتٍ تدريبية إلكترونية أن نسبة 30.9% نعم، ونسبة 69.1% لا.

أما بالنسبة لعينة الدورة الإلكترونية فقد بلغ عددها (10) معلمين من مدرسة ترانسنا تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية بناءً على تخصصاتهم التربوية، حيث شملت جميع التخصصات (العلوم، الرياضيات، اللغة العربية، اللغة الانجليزية، التكنولوجيا، التربية الرياضية، التربية الفنية، تربية ابتدائية) وتم اختيارهم من باقي المعلمين من نفس التخصص عشوائياً ليمثلوا مجتمع الدراسة بالكامل.

حيث عرف (عليان، 2001) العينة غير الاحتمالية (القصدية) بأنها: العينة التي يتدخل في اختيارها رغبة الباحث وأحكامه الشخصية، فيختار أفراد العينة؛ لأنه يعرف مسبقاً أنهم الأقدر على تقديم معلوماتٍ عن مشكلة معينة أكثر من غيرهم لأنهم عاشوا المشكلة أو عاصروها.

وفيما يلي عرض المعلومات الشخصية والديموغرافية للمبحوثين فيهم:

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	8	80.0	
	ماجستير	2	20.0	
التخصص	تكنولوجيا المعلومات	1	10.0	
	لغة انجليزية وآدابها	2	20.0	
	تربية ابتدائية	1	10.0	
	تربية رياضية	1	10.0	
	رياضيات	1	10.0	
	لغة عربية	2	20.0	
	علوم حياتية	1	10.0	
	فنون جميلة	1	10.0	
	سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	5	50.0
		من 6-10 سنوات	3	30.0
من 11-15 سنة		1	10.0	
أكثر من 15 سنة		1	10.0	
العمر	من 20-30 سنة	7	70.0	
	من 31-40 سنة	2	20.0	

10.0	1	من 41-50 سنة	
20.0	2	نعم	هل حصلت على دورات تدريبية إلكترونية؟
80.0	8	لا	
80.0	8	لم أحصل على دورات.	عدد الدورات
20.0	2	من 1-3 دورات	

3-5 أداة الدراسة

3-5-1 الطرائق النوعية (المقابلات شبه المفتوحة):

بعد أن تمّ جمع البيانات والمعلومات من المصادر الثانوية حول موضوع التدريب الإلكتروني والانتهاج من بناء الإطار النظري، تمّ تصميم نموذج أولي لمقابلات شبه مفتوحة، حيث وضعت الباحثة عدداً من الأسئلة ؛ وذلك بهدف التعرف إلى وجهة نظر مدرّاء المدارس الخاصة حول مدى تطبيق التدريب الإلكتروني في مدارسهم، والتعرف على مدى اقتناعهم به وهل متطلّباته متوفرة في مدارسهم؟ أم لا؟ وذلك بهدف أخذ ملاحظاتهم وآرائهم حول الموضوع، للاستفادة عند تصميم أداة الدراسة التالية وهي الاستبانة ويبين الملحق رقم (1) نموذج المقابلة الذي تكوّن من عدة أسئلة وهي:

السؤال الأول: ما مدى معرفة الإدارة المدرسية بالتدريب الإلكتروني؟

السؤال الثاني: هل هناك استعدادية لتطبيق التدريب الإلكتروني؟

السؤال الثالث: ما المواد والمواضيع التي تفضّل الإدارة المدرسية إثراءها بالتدريب الإلكتروني؟

السؤال الرابع: ما مدى توافر المتطلّبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تلك المدارس وجاهزية البيئة المحيطة؟

السؤال الخامس: هل تشجّع الإدارة المدرسية فكرة التدريب الإلكتروني؟ وبماذا يختلف عن التقليدي من وجهة نظرها؟

3-5-2 الطريقة الكمية (الاستبانة):

بعد الانتهاء من تحليل نتائج المقابلات شبه المفتوحة ، وبعد الإطلاع على الأدبيات التربوية من كتب ورسائل جامعية، وأبحاث متخصصة ، و الاستفادة من الاستبيانات المعدة من بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومنها دراسة (القطار، 2015) تم صياغة استبانتين واحدة للمعلم وأخرى للمدير بناءً على ما يلي:

- 1- تحضير المجالات الرئيسة للاستبانات.
 - 2- تحديد الفقرات التي تقع ضمن كل مجال.
 - 3- إعطاء وعرض الاستبانات على المشرف المسؤول لاختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
 - 4- تعديل الاستبانات بصورة أولية كما يراه المشرف مناسباً.
 - 5- إعداد الاستبانات بصورتها الأولية حيث اشتمل استبيان الإدارة المدرسية على (20) فقرة موزعة على محورين ، واشتمل استبيان المعلم على (21) فقرة موزعة على أربعة محاور .
 - 6- عرض الاستبانات على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص في عدة جامعات فلسطينية، حيث بلغ عددهم (7) محكّمين كما هومبين في ملحق رقم (6).
 - 7- إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون وصياغة الاستبانات بصورتها النهائية.
 - ويبين الملحق رقم (3) نموذج لاستبانة الإدارة المدرسية والملحق رقم (4) لاستبانة المعلم .
- تكوّنت استبانة الإدارة المدرسية من :**

الجزء الأول- مقدّمة عامّة لتعريف المبحوثين فيهم بهدف الدراسة ودورهم في إثرائها.

الجزء الثاني- تضمّن محاور الاستبانة التالية:

• المحور الأول: متطلّبات التّدريب الإلكتروني الخاصّة بالبيئة التّدريبية ، و تكوّن هذا المحور من (11) فقرة.

• المحور الثاني: متطلّبات التّدريب الإلكتروني الخاصّة بالإدارة المدرسية وتكوّن هذا المحور من (9) فقرات.

أما استبانة المعلم فتكوّنت من:

الجزء الأول- مقدّمة عامّة لتعريف المبحوثين فيهم بهدف الدراسة ، ومعلومات عامّة عنها ودورهم في إثرائها.

الجزء الثاني- معلومات شخصية حول المبحوثين فيهم وتضمّنت ما يلي (الدرجة العلمية، التّخصص، المؤهّل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، عدد الدّورات التّدريبية، عدد الدّورات التّدريبية الإلكترونية).

الجزء الثالث : وتضمن محاور الاستبانة وهي أربعة محاور:

- المحور الأول: التّوجّهات الفكرية للمعلم ، وتكوّن هذا المحور من (4) فقرات.
- المحور الثاني: استعدادية المعلم ، وتكوّن هذا المحور من (4) فقرات.
- المحور الثالث: المهارات التكنولوجية للمعلم وتكوّن هذا المحور من (9) فقرات.

- المحور الرابع: جاهزية الأدوات التكنولوجية للمعلم ، وتكوّن هذا المحور من (4) فقرات .
واستخدمت الباحثة الادوات التالية عند تطبيقها لنموذج مقترح للتدريب الالكتروني :

الطريقة الكمية (الاستبانة):

بعد تطبيق الدورة الإلكترونية للمعلمين العشرة تم البدء بالتّحضير لاستبانة تبين مدى استجابة المعلمين للدورة و تقييمها من وجهة نظرهم وذلك للوصول إلى أهداف ونتائج الدراسة، فتمّ البدء بصياغتها وفقاً للخطوات التالية:

- 1- وضع المجالات (المحاور) الرئيسية للاستبانة.
- 2- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 3- إرسال الاستبانة إلى المشرف المسؤول لاختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات .
- 4- إجراء التعديلات المطلوبة للاستبانة بشكلٍ أوليٍّ حسب ما يراه المشرف مناسباً.
- 5- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية والتي اشتملت على (34) فقرة موزعةً على أربعة محاور.
- 6- عرض الاستبانة على مجموعةٍ من المحكّمين من ذوي الاختصاص حيث بلغ عددهم (7) محكّمين كما هو مبين في الملحق رقم (6)
- 7- بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكّمون، تم حذف وإضافة بعض الفقرات وتعديل صياغة البعض منها للخروج بالصورة النهائية للاستبانة كما هو موضّح بالملحق رقم (5) حيث تكوّنت من أربعة أجزاء وهي :
الجزء الأول- مقدّمة عامّة لتعريف المبحوثين فيهم بهدف الدراسة ، ومعلوماتٍ عامّةٍ عنها ودورهم في إثرائها.
الجزء الثاني- معلوماتٍ شخصيةٍ حول المبحوثين فيهم وتضمّنت ما يلي (التّخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التّدريبية الإلكترونية).
- الجزء الثالث: وتضمّن محاور الاستبانة وهي أربعة محاور :

- المحور الأوّل: أثر التّدريب الإلكتروني على المعلم وتكوّن هذا المحور من (14) فقرةً.
- المحور الثّاني: فاعليّة المادّة التّدريبية الإلكترونية وتكوّن هذا المحور من (9) فقراتٍ.
- المحور الثّالث: جاهزية متطلبات الدورة و تكوّن هذا المحور من (5) فقراتٍ.
- المحور الرّابع: تقييم الدورة وتكوّن هذا المحور من (6) فقراتٍ .

6.3 صدق أداة الدراسة وثباتها

1.6.3 الطريقة النوعية (المقابلات شبه المفتوحة):

للتحقق من صدق أداة الدراسة النوعية (المقابلات شبه المفتوحة) وثباتها، قامت الباحثة بالاستعانة بزميلة حيث تم التحليل من قبلها بعد تحليل الباحثة وحساب التوافق بين التحليلين وبلغ 8% وكذلك قامت الباحثة باعادة التحليل مرة اخرى لتكن النسبة 95% .

كما وقامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداة من خلال الصدق الظاهري ؛ ليتناسب التفسير النظري مع الواقع الميداني (الصيرفي، 2001)، واستخدمت الباحثة استراتيجية التامل (self- reflexivity) لتقليل الميول الشخصي المحتمل في الدراسة، وتعرف بأنها البحث الذاتي عن مواطن انحيازها المحتمل ، ومحاولتها السيطرة عليها وتحديد الوسائل التي تمكّنها من ذلك.

كما استخدمت الباحثة استراتيجية أخرى تسمى استراتيجية تعيين الحالات السالبة (negative case sampling) ، و هي تتضمن البحث المقصود عن الحالات التي لا تتفق مع تطلّعاتها وتفسيراتها لما تقوم بدراسته مما يؤدي الى الوصول إلى نتائج أفضل ويساهم في تدعيم مستوى صدق تلك النتائج . (حجر، 2003)

2.6.3 الطريقة الكمية (الاستبانة):

صدق الاستبانة ويقصد بها : مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقيس ما وضعت لقياسه (الجرجاوي، 2010).

وقد قامت الباحثة بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثمّ تمّ النّحَق من صدق أدوات الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص والخبرة، حيث طُلبَ منهم إبداء الرّأي في فقرات الاستبانة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب النظري، وإضافة أيّ معلوماتٍ أو تعديلاتٍ أو فقراتٍ يرونها مناسبة، و وفق هذه الملاحظات تمّ إخراج الاستبانة بصورتها النهائيّة.

3.6.3 الإتساق الداخلي:

ثبات أداة الدراسة يعبر عن مدى تجانس وتناسق (اتساق) إجابات المبحوثين على فقرات وعبارات أداة الدراسة ومدى دقّة إجاباتهم، وبالتالي أن تعطي أداة الدراسة النتائج نفسها إذا أُعيد تطبيقها على عيّنة أخرى مماثلة في نفس الظروف.

وقد قامت الباحثة من التَّحَقُّق من ثبات الأداة ، من خلال حساب ثبات الدَّرْجَة الكليَّة لمعامل الثَّبات للدراسة حسب معادلة الثَّبات كرونباخ الفاء، وتبين أنَّ هذه الاداة تتمتع بثبات يفى بأغراض الدراسة. والجدول التالي يبين معامل الثَّبات للمجالات و الدَّرْجَة الكليَّة.

جدول (2.3): نتائج معامل الثبات للمجالات.

معامل الثبات	المحاور	العينة
0.816	التَّوجَّهات الفكرية للمعِّم	المعِّمين
0.836	استعدادية المعِّم	
0.834	المهارات التكنولوجية للمعِّم	
0.890	جهوزية الأدوات التكنولوجية للمعِّم	
0.940	الدَّرْجَة الكليَّة	
0.805	متطلَّبات التَّدْريب الإلكتروني الخاصَّة بالبيئة التَّدْريبية	المدراء
0.810	متطلَّبات التَّدْريب الإلكتروني الخاصَّة بالإدارة المدرسية	
0.848	الدَّرْجَة الكليَّة	

وكما يتَّضح من الجدول السَّابق تراوحت قيم معاملات الثَّبات لمجالات استبيان المعِّمين (816، . - 0.890)، كما بلغت قيمة الثَّبات الكليَّة لأداة الدراسة (0.940) مما يدلُّ على أنَّ أداة الدراسة الحاليَّة قادرة على إنتاج 94% من التَّنائج الحاليَّة فيما لو تمَّ إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بنفس الطُّروف، وهذه القيم اعتبرت مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

أمَّا بالنَّسبة لاستبيان المدراء فتراوحت قيم معاملات الثَّبات (805-0.810)، كما بلغت قيمة الثَّبات الكليَّة لأداة الدراسة (0.848) مما يدلُّ على أنَّ أداة الدراسة الحاليَّة قادرة على إنتاج 85% من التَّنائج الحاليَّة فيما لو تمَّ إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بنفس الطُّروف.

من ناحيةٍ أخرى تمَّ حساب معاملات الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدَّرْجَة الكليَّة للأداة ، أداة الدراسة بأنَّها تتمتع بدرجة صدقٍ عاليةٍ عندما تكون جميع أو معظم معاملات الارتباط دالةً إحصائيًّا (مستوى دلالتها اقل اويساوي 0.05)، مما يدلُّ على ارتباط هذه المجالات بأداة الدراسة، وبالتالي يدلُّ على أنَّ هناك اتِّساقاً وتناسقاً داخلياً للفقرات داخل هذه المجالات أو المحاور. ويتَّضح من الجدول أدناه بأنَّ جميع معاملات الارتباط دالةً إحصائيًّا مما يدلُّ على تمُّع أداة الدراسة بصدقٍ عالٍ ، وأنَّ أداة الدراسة المستخدمة قادرةٌ بدرجةٍ مرتفعةٍ على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، والجدول التالي يوضِّح نتائج معاملات الارتباط بيرسون.

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بمعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.579**	0.000	8	0.468**	0.000	15	0.533**	0.000
2	0.439**	0.000	9	0.325**	0.000	16	0.476**	0.000
3	0.454**	0.000	10	0.348**	0.000	17	0.680**	0.000
4	0.501**	0.000	11	0.621**	0.000	18	0.295**	0.000
5	0.331**	0.000	12	0.545**	0.000	19	0.363**	0.000
6	0.497**	0.000	13	0.585**	0.002	20	0.246**	0.000
7	0.516**	0.000	14	0.392**	0.000	21	0.302**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بمعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظر المدرء

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.543**	0.000	8	0.472**	0.000	15	0.528**	0.000
2	0.465**	0.000	9	0.385**	0.000	16	0.564**	0.000
3	0.538**	0.000	10	0.634**	0.000	17	0.644**	0.000
4	0.542**	0.000	11	0.565**	0.000	18	0.622**	0.000
5	0.454**	0.000	12	0.494**	0.000	19	0.693**	0.000
6	0.395**	0.000	13	0.660**	0.000	20	0.697**	0.000
7	0.477**	0.000	14	0.648**	0.000			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3 . 7 إجراءات الدراسة:

بعد إعداد نموذج المقابلة والاستبانة تم اتخاذ الإجراءات التالية:

- 1- الحصول على كتب رسمية من إدارة معهد التنمية المستدامة -بناء مؤسسات وتنمية بشرية- لتسهيل مهمة الباحثة في جمع البيانات، كما موضح بالملحق (7)
- 2- تم تحديد مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة للمدارس الخاصة لمنطقة الوسط بالضفة الغربية .
- 3- تصميم المقابلة شبه المفتوحة كما بالملحق (1) ثم التأكد من صدقها.
- 4- اختيار 10 مدرء مدارس خاصة بشكل عشوائي والتنسيق معهم ، لإجراء المقابلات و التي استغرق إجراؤها أسبوعين و التسجيل يدويًا على نموذج المقابلة المعتمد ، و قامت الباحثة بإدخال بعض التعديلات على الأسئلة المطروحة على بعضهم بما يتوافق مع طبيعة عملهم وإجاباتهم.
- 5- تحليل المقابلات للاستفادة من نتائجها في تصميم الأداة التالية وهي الاستبانة .

- 6- عرض الاستبانة على المحكّمين ومن ثم تعديلها اعتماداً على ملاحظاتهم كما في الملحق (6).
- 7- تمّ اختيار عيّنة عشوائية من مجتمع الدّراسة ، وتوزيع الاستبانات (للمدرّاء والمعلمين) شخصياً من قبل الباحثة، حيث كانت المتابعة شخصياً في معظم المدارس واستغرقت هذه العملية شهرين تقريباً.
- 8- تمّ توزيع (20) استبياناً لمدرّاء المدارس و(162) استبياناً للمعلّمين.
- 9- وبعد أن اكتملت عمليّة تجميع الاستبانات من أفراد العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة، تبينّ للباحثة أنّ عدد الاستبانات المسترّدة الصّالحة ، والتي خضعت للتّحليل الإحصائي: (20) استبانة للمدرّاء، و(162) استبانة للمعلّمين أي جميعها .
- 10- إعطاء الاستبانات للمحلّ الإحصائي لتحليل النّتائج بواسطة برنامج التّحليل الإحصائي.

وقبل تنفيذ الدّورة الإلكترونيّة للعيّنة المقصودة في مدرسة تراسنطا ، بدأت الباحثة بتصميم وتجهيز استبانة توزّع على العيّنة بعد انتهاء الدّورة ، حيث تابعت الباحثة توزيعها شخصياً وهي

(10) استبانات تم استردادها جميعها .

8.3 المعالجة الإحصائيّة

1.8.3 الطّريقة النّوعية (المقابلات):

تمّت عمليّة تحليل بيانات المقابلات وفق الآليّة التّالية:

• كانت المقابلات عبارة عن فئة واحدة وهي مقابلات بعض مدرّاء المدارس الخاصّة وإعطاء رمز (م).

• ترميز المقابلات، حيث تمّ إعطاء رمز تسلسلي للمقابلات السّابقة حيث كانت رموز لمدرّاء المدارس من (1-10)، فمثلاً: مقابلة الأولى مع مدير مدرسة التيراسنطا رمزها (م م 1)، والثانية (م م 2) والثالثة (م م 3). (القصرأوي، 2016). انظر الملحق رقم (2)

• تضمّنت المقابلة خمسة أسئلة رئيسية :

السؤال الأوّل: ما مدى معرفة الإدارة المدرسيّة بالتّدريب الإلكترونيّ؟

السؤال الثّاني: هل هناك استعدادية لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ؟

السؤال الثّالث: ما المواد والمواضيع التي تفضّل الإدارة المدرسيّة إثراءها بالتّدريب الإلكترونيّ؟

السؤال الرّابع: ما مدى توافر المتطلّبات اللازمة لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ في تلك المدارس وجهوزيّة البيئة المحيطة؟

السؤال الخامس: هل تشجّع الإدارة المدرسيّة فكرة التّدريب الإلكتروني وبماذا يختلف عن التّقليدي من وجهة نظرها؟

ثمّ تمّ قراءة كلّ الإجابات للسؤال الواحد على مرحلتين، قراءة الإجابات لهذا السؤال لكلّ مدرسة، ومن ثمّ قراءة كل الإجابات لنفس السؤال لكلّ المدارس دفعةً واحدةً، من أجل تحديد الأفكار والمعلومات المتعلقة بكلّ سؤال، وتحديد الاقتباسات ذات الدلالة وتوظيفها في عمليّة التّحليل من أجل الوصول إلى النتائج، وسيتمّ التّطرق لتحليل المقابلات في الفصل الرّابع.

2.8.3 الطّريقة الكميّة (الاستبانة)

بعد جمع الاستبانات والتّأكد من صلاحيتها للتّحليل تمّ ترميزها (إعطائها أرقاماً معيّنَةً)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائيّة المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدّراسة، و قد تمّت المعالجة الإحصائيّة للبيانات باستخراج الأعداد و النسب المئويّة والمتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لكلّ فقرةٍ من فقرات الاستبانة، و معامل ارتباط بيرسون لفحص صدق أداة الدّراسة، ومعادلة الثّبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لفحص ثبات أداة الدّراسة، وذلك باستخدام الرّزم الإحصائيّة (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

3.8.3 مفتاح التصحيح:

استخدمت الباحثة مفتاح ليكرت التّلاثي حيث أعطيت إجابة (موافق) 3 درجاتٍ، وإجابة (محايد) درجتان، وإجابة (غير موافق) درجةً واحدةً. وحتى يتمّ تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عيّنة الدّراسة تمّ اعتماد الدّرجات التّالية:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	1.66 فأقل
متوسطة	2.33-2.67
عالية	2.34 فأعلى

اما بالنسبة للدورة الالكترونية فكانت اجراءات اداة الدراسة كالتالي :

بعد جمع الاستبانات العشرة والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة ، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد و النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة ، و ذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

مفتاح التصحيح :

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي، وأعطيت إجابة (موافق بشدة) 5 درجات، وإجابة (موافق) 4 درجات، و إجابة (محايد) 3 درجات، وإجابة (غير موافق) درجتين، وإجابة (غير موافق بشدة) درجة واحدة.

وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	2.34-3.67
عالية	3.68 فأعلى

9.3 مكونات نموذج الدورة الإلكترونية :

اسم الدورة : كن متميزاً في زمنٍ قياسيٍ .

أهداف الدورة :

- أولاً : زيادة مهارات المعلم التكنولوجية والتعامل مع الصفوف الإلكترونية.
- ثانياً: زيادة قدرة المعلم على مواجهة التحديات التي تواجهه داخل الصف.
- ثالثاً: تنمية القدرة البحثية عند المعلم وإيجاد الحلول المناسبة.
- رابعاً: مساعدة المعلم لشق طريق التميز بتطبيقه لمحاور الدورة داخل الغرفة الصفية.
- خامساً: التخلص من التردد والخوف عند المعلم ، و زيادة ثقته بنفسه وإبداء آرائه .

طريقة التسجيل في الدورة :

تم تخصيص صف إلكتروني على موقع جامعة القدس، حيث تم إعطاء المعلمين حسابات شخصية لهم للتفاعل مع الدورة كما هو مبين في الملحق رقم (8) .

مكونات الدورة : اشتملت الدورة على أربعة محاور أساسية و هي :

المحور الأول : مهارات الإلقاء والتأثير.

حيث تم عرض أهم ما قاله العلماء في مهارات الإلقاء، وطُلب من المعلمين قراءة الملف ، ومن ثم إبداء رأيهم بالمهارات المذكورة ، وما سيضيفونه من مهاراتهم الخاصة التي يمتلكونها ، و يتم بعد ذلك رفعها على الموقع.

المحور الثاني : التعلم النشط .

وضعت فيه المدرية عرض بوربوينت حول التعلم النشط ، حيث يتضمن العرض أنشطة مختلفة على المعلمين التفاعل معها والإجابة عن الأسئلة الواردة في هذا العرض، ومن ثم رفع إجاباتهم لذلك المحور .

المحور الثالث : صعوبات التّعلم .

حيث احتوى هذا المحور على فيديوهات تروي قصة طفلٍ يعاني من صعوبات التّعلم ، وكان المطلوب من المعلّمين مشاهدة تلك الفيديوهات وإبداء رأيهم بالتّصرف المناسب في حال واجهتهم مثل تلك الحالات في صفوفهم .

المحور الرابع : فن التّعامل مع أنماط الشّخصيّات المختلفة .

حيث تمّ عرض العديد من الشّخصيات و وضع تحت كلّ منها مربعٌ فارغٌ ؛ ليتمكّن المعلّم من إعطاء رأيه بكيفيّة التّعامل مع مثل تلك الشّخصيّة .

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

القسم الأول: (الدراسة المسحية)

- ❖ تحليل وعرض نتائج المقابلات .
- ❖ تحليل وعرض نتائج الاستبانة .

القسم الثاني: (نموذج دورة الكترونية)

- ❖ تحليل وعرض نتائج الاستبانة .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 تمهيد :

تضمّن هذا الفصل تحليلاً و عرضاً لنتائج الدراسة بأقسامها، و التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة وهو: "متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط".

القسم الأول (الدراسة المسحية)

4.2 تحليل و عرض نتائج المقابلات

ويحتوي على خمسة أسئلة و هي:

أولاً : ما مدى معرفة الإدارة المدرسية بالتدريب الإلكتروني؟

يتحدث هذا السؤال عن مدى إلمام مدراء المدارس بما هيّة التدريب الإلكتروني على عتباره تقنيةً حديثةً في العصر التكنولوجي، وبعد أن قامت الباحثة بقراءة إجابات جميع المدارس لهذا السؤال، تبين أن جميع المدراء لديهم خلفية مرضية نوعاً ما و معرفة عن التدريب الإلكتروني ، ولكن بنسب متفاوتة؛ بسبب عدم تطبيقه في مدارسهم و-للخصيص أكثر- فقد كانت إجابة ستّة منهم تدلّ على معرفة كبيرة وإلمام واضح بمفهوم التدريب الإلكتروني ومميزاته وخصائصه، بينما تبين أن أربعة منهم معرفتهم أقلّ نسبياً عن مفهوم التدريب الإلكتروني.

السؤال الثاني: هل هناك استعدادية لتطبيق التدريب الإلكتروني؟

فحصت الباحثة في هذا السؤال تقبل مدراء المدارس لفكرة تطبيق التدريب الإلكتروني في مدارسهم، حيث لاقت رضاً كبيراً جداً ، و استعداداً تاماً منهم لتطبيقه في مدارسهم ، حيث كانت إجاباتهم جميعهم (نعم وبشدة)، وبحثوا من خلال حديثهم مع الباحثة سبل تطبيقه لديهم ، ممّا له من أثر كبير على العملية التربوية في مدارسهم واهتمامهم في مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة التي تحدث في العصر التكنولوجي والتقنيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

السؤال الثالث: ما المواد و المواضيع التي تفضّل الادارة المدرسية إثراءها بالتدريب الإلكتروني؟

اختلفت في هذا السؤال إجابات المدراء، حيث اتفق خمسة منهم على أن التدريب الإلكتروني يجب أن يشمل جميع المواد الدراسية على حد سواء، وكل ما يحتاجه المعلم لإثراء المنهاج، واثنان منهما حبّذا أن يكون التدريب بالمهارات والأساليب التدريسية للمعلمين والإداريين، وكيفية إدارة و ضبط الصفوف، أمّا الثلاثة الآخرون فقد اتفقوا على أن يكون التدريب الإلكتروني منسجماً مع الخطة التدريبية العامة في المدرسة، أي أن المعلم يحصل على التدريب الإلكتروني فقط في المواضيع التي يحتاج فيها إلى التطور والتنمية أو التي يعاني منها المعلم من ضعف.

السؤال الرابع: ما مدى توافر المتطلبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تلك المدارس وجهوية البيئة المحيطة؟

قبل طرح هذا السؤال على المدراء، قامت الباحثة بتوضيح متطلبات التدريب الإلكتروني اللازم توافرها في المدرسة لتطبيق التدريب الإلكتروني فيها، وليسهل إجابة المدراء بمعرفة جهوية مدارسهم أم لا. فكانت إجابات المدراء جميعها تدعم تطبيق التدريب الإلكتروني، بحيث تتوفر لديها المتطلبات جميعها على الأغلب، حيث تمّ الحديث عن الأجهزة والقاعات وشبكات الإنترنت وفرق الدعم الفني والميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني، وكانت متوافرة تماماً عند تسعة من مدراء المدارس و واحدة من المدارس كان عندها نقص بسيط في بعض المتطلبات.

السؤال الخامس: هل تشجع الإدارة المدرسية فكرة التدريب الإلكتروني وبماذا يختلف عن التقليدي من وجهة نظرها؟

تتطلع المدارس خصوصاً الخاصة منها للتميز دائماً ومواكبة التطور المستمر فمن خلال تبادل الأفكار بين الباحثة والمدراء كان هناك آفاقاً كبيرة يتطلع لها المدراء لتنمية مدارسهم والسمو بها لأرقى مستويات التعليم.

جميع المدراء شجّعوا و رحّبوا بإيجابيات فكرة التدريب الإلكتروني مع تحفظهم على بعض السلبيات التي تمنعهم من تطبيق التدريب الإلكتروني في مدارسهم، حيث اتفق جميعهم على أن التدريب الإلكتروني:

1- يوفر الوقت والجهد.

2- ينمي المهارات البحثية والتكنولوجية.

3- التغلب على المسافات والتفاعل معه بأي مكان و زمان.

4- أقل تكلفة.

5- الاستفادة من الخبرات الخارجية والتعاون مع مدربين عالميين خارج نطاق فلسطين .
أما السّلبات من وجهة نظرهم . كانت فقط هي عدم كثرة الاتّصال المباشر بين المدرّب والمتدرّب ،
حيث فضّلوا أن يكون التّدريب الإلكتروني من النّوع المدمج لتلافي مثل هذه السّلبات .

4 . 2 . 1 خلاصة تحليل المقابلات:

بعد أن قامت الباحثة بتحليل المقابلات يدوياً ، والإطلاع على الأجوبة بشكلٍ مفصّلٍ ، تبين وجود إجماعٍ من جميع مدراء المدارس على أهمية التّدريب الإلكتروني ، واستعداد تامٍ لتطبيقه في مدارسهم، وتعزو الباحثة هذا الإجماع لما للتّدريب الإلكتروني من فوائدٍ جمةٍ تؤدي الى تطور العمليّة التّعليميّة في تلك المدارس ، و الوصول بها إلى مستويات التّمييز خصوصاً عندما تشمل جميع المناهج التّعليميّة والمهارات والوسائل التّدرسيّة التي تزيد من تحصيل المدارس العلمي .
واستنتجت الباحثة أنّ متطلّبات التّدريب الإلكتروني متوافرة في المدارس ممّا يزيد من إمكانيّة تطبيقه فيها، حيث كان هناك تناسقٌ كبيرٌ بين نتائج المقابلات ونتائج الاستبانات مما يزيد من مصداقيّة النّائج، والتي على أساسها ستجرى دراسة حالةٍ للتأكّد من إمكانيّة تطبيق التّدريب الإلكتروني في المدارس .

4 . 3 تحليل وعرض نتائج استبانة المعلم واستبانة المدير:

4.3.1 النّائج المتعلّقة باستبانة المعلم :

ما متطلّبات التّدريب الإلكتروني في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السّؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطّات الحسابيّة ، و الانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على محاور الاستبانة التي تعبّر عن متطلّبات التّدريب الإلكتروني في المدارس الخاصّة وبناءً نموذجٍ مقترحٍ له في مناطق الوسط من وجهة نظر المعلمين .

1.1.3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

ما التوجّهات الفكرية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبّر عن التوجّهات الفكرية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم:

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للتوجّهات الفكرية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	مقتنع ويشجع فكرة التدريب الإلكتروني.	2.85	0.467	عالية
3	لديه ميولٌ لخوض تجربة التدريب الإلكتروني.	2.77	0.505	عالية
1	يعلم ماهية التدريب الإلكتروني.	2.75	0.538	عالية
4	يفضّل التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني.	1.98	0.867	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.5849	0.35918	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات التوجّهات الفكرية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.58) وانحراف معياري (0.359) وهذا يدلُّ على أنّ التوجّهات الفكرية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم جاء بدرجةٍ عاليةٍ وهم مقتنعون بفكرة التدريب الإلكتروني ويشجعونها.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (2.4) أنّ (3) فقرات جاءت بدرجةٍ عاليةٍ ، و فقرةً واحدةً جاءت بدرجةٍ متوسطةٍ ، و حصلت الفقرة " مقتنعٌ ويشجعُ فكرة التدريب الإلكتروني " على أعلى متوسطٍ حسابيٍّ (2.85)، يليها فقرة " لديه ميولٌ لخوض تجربة التدريب الإلكتروني " بمتوسطٍ حسابيٍّ (2.77)، وحصلت الفقرة " يفضّل التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني " على أقلِّ متوسطٍ حسابيٍّ (1.98)، يليها الفقرة " يعلم ماهية التدريب الإلكتروني " بمتوسطٍ حسابيٍّ (2.75).

2.1.2.4 النّاتج المتعلّقة بالسؤال الفرعي الثاني:

ما مدى استعداديّة المعلم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات الاستبانة التي تعبّر عن استعداديّة المعلم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة لاستعداديّة المعلم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم:

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	مستعدّ لأخذ دورة إلكترونيّة.	2.86	0.394	عالية
3	مستعدّ للتفاعل مع التّدريب الإلكتروني من المنزل.	2.73	0.558	عالية
4	يفضّل أن يكون موضوع الدّورة ضمن تخصصه الجامعي.	2.64	0.617	عالية
2	صمّم أو شارك في تدريب إلكتروني من قبل.	2.18	0.863	متوسطة
	الدرجة الكليّة	2.6034	0.34199	عالية

يلاحظ من الجدول السّابق الذي تعبّر عن المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات استعداديّة المعلم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم أنّ المتوسّط الحسابي للدرجة الكليّة (2.60) وانحراف معياري (0.341)، وهذا يدلّ على أنّ استعداديّة المعلم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية و يمتلكون الرّغبة بتجربة التّدريب الإلكتروني.

كما وتشير النّاتج في الجدول رقم (2.4) أنّ (3) فقرات جاءت بدرجة عالية، وفقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " مستعدّ لأخذ دورة إلكترونيّة " على أعلى متوسّط حسابي (2.86)، ويليهما فقرة " مستعدّ للتفاعل مع التّدريب الإلكتروني من المنزل " بمتوسّط حسابي (2.73). وحصلت الفقرة " صمّم أو شارك في تدريب إلكتروني من قبل " على أقلّ متوسّط حسابي (2.18)، يليها الفقرة " يفضّل أن يكون موضوع الدّورة ضمن تخصصه الجامعي " بمتوسّط حسابي (2.64).

3.1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:

ما المهارات التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، التي تعبر عن المهارات التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للمهارات التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يجيد تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته.	2.92	0.294	عالية
8	يتقن مهارات البحث على شبكة الإنترنت.	2.91	0.349	عالية
6	يمتلك بريدًا إلكترونيًا خاص به .	2.86	0.458	عالية
2	يجيد التعامل مع برامج Ms.office.	2.83	0.390	عالية
9	يستخدم الوسائط المتعددة ويجيد التعامل معها.	2.73	0.579	عالية
7	يستطيع التسجيل والمشاركة في المنتديات التعليمية.	2.72	0.582	عالية
3	يجيد التعامل مع الشبكات الإلكترونية ويدير الملفات المرفوعة عليها.	2.69	0.593	عالية
4	يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية والتفاعل معها.	2.67	0.639	عالية
5	صمم أو شارك في تصميم مواد تدريبية إلكترونية.	2.18	0.855	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.7236	0.32323	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المهارات التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.72) وانحراف معياري (0.323)، وهذا يدل على أن المهارات التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية حيث يتمتعون جميعهم بامتلاك المهارات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (3.4) أن (8) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة، وحصلت الفقرة " يجيد تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته " على أعلى متوسط حسابي

(2.92)، ويليها فقرة " يتقن مهارات البحث على شبكة الإنترنت " بمتوسط حسابي (2.91)، وحصلت الفقرة " صمّم أوشارك في تصميم موادّ تدريبيّة إلكترونيّة " على أقلّ متوسطٍ حسابي (2.18)، يليها الفقرة " يجيد التّعامل مع برامج المحادّثات الإلكترونيّة والتّفاعل معها " بمتوسطٍ حسابي (2.67).

4.1.2.4 النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الفرعي الرّابع:

ما جهوزيّة الأدوات التّكنولوجيّة للمعلّم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السّؤال قامت الباحثة بحساب المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات الاستبانة التي تعبّر عن جهوزيّة الأدوات التّكنولوجيّة للمعلّم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم.

جدول (4.4): المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة لجهوزيّة الادوات التّكنولوجيّة للمعلّم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3-	يملك هاتفاً ذكياً مزوّداً بالإنترنت.	2.93	0.276	عالية
4-	يملك اتصالاً بشبكة الإنترنت في المنزل.	2.93	0.285	عالية
2-	يملك جهاز حاسوب الابتوب في البيت.	2.78	0.579	عالية
1-	يملك جهاز حاسوب الابتوب في المدرسة.	2.55	0.789	عالية
	الدرجة الكلية	2.7963	0.34827	عالية

يلاحظ من الجدول السّابق الذي يعبّر عن المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات جهوزيّة الأدوات التّكنولوجيّة للمعلّم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.79) وانحراف معياري (0.348)، وهذا يدلّ على أنّ جهوزيّة الأدوات التّكنولوجيّة للمعلّم في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفة الغربيّة من وجهة نظرهم جاء بدرجةٍ عاليةٍ، حيث أصبحت تلك الأدوات موجودة في كلّ منزلٍ و مدرسةٍ لأنّنا في عصر التّطور والتّكنولوجيا.

كما وتشير النّتائج في الجدول رقم (4.4) أنّ جميع الفقرات جاءت بدرجةٍ عاليةٍ. وحصلت الفقرة " يملك هاتفاً ذكياً مزوّداً بالإنترنت، والفقرة " يملك اتصالاً بشبكة الإنترنت في المنزل " على أعلى

متوسط حسابي (2.93)، ويليها فقرة " يمتلك جهاز حاسوب الابتوب في البيت " بمتوسط حسابي (2.78)، وحصلت الفقرة " يمتلك جهاز حاسوب الابتوب في المدرسة " على أقل متوسط حسابي (2.55).

2.3.4 ملخص تحليل مجالات استبانة المعلم :

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات ومحاور الاستبيان:

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين:

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	جهازية الأدوات التكنولوجية للمعلم.	2.7963	0.34827	عالية
3	المهارات التكنولوجية للمعلم.	2.7236	0.32323	عالية
2	استعدادية المعلم.	2.6034	0.34199	عالية
1	التوجهات الفكرية للمعلم.	2.5849	0.35918	عالية
	الدرجة الكلية	2.6881	0.23117	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.68) والانحراف المعياري (0.231)، وهذا يدل على أن متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية وهي متوفرة، وقد حصل محور " جهازية الأدوات التكنولوجية للمعلم " على أعلى متوسط حسابي (2.79)، ويليه محور " المهارات التكنولوجية للمعلم " بمتوسط حسابي (2.72)، ومن ثم محور " استعدادية المعلم " بمتوسط حسابي (2.60)، يليه محور " التوجهات الفكرية للمعلم " بمتوسط حسابي (2.58).

وتلخص الباحثة نتائج الاستبيان كما يلي:

- 1- جميع المعلمين متقبلون لفكرة التدريب الإلكتروني ويشجعونها و لديهم الرغبة في تجربتها لتنمية مسيرتهم التعليمية والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم.
- 2- البعض القليل من المعلمين فضلوا التقليدي على الإلكتروني، وذلك بسبب خوفهم من تجربة ما هو جديد وعدم وجود تفاعل مباشر مع المدرب.

3- استعدادية المعلمين للتدريب الإلكتروني و تطبيقه في مدارسهم عال جداً ويفضلون أن يكون ضمن تخصصهم لخدمة المناهج التي يدرسونها.

4- المهارات التكنولوجية عند المعلمين كافية لتفاعلهم مع أي تدريب إلكتروني حيث أنه في العصر الحالي أصبحت تلك المهارات شرطاً من شروط الوظيفة في معظم المؤسسات، والتعامل معها بمنتهى السهولة وهي مفيدة جداً خصوصاً في حقل التعليم.

5- يمتلك جميع المعلمين الأجهزة الإلكترونية الحديثة، وهي تخدم التدريب الإلكتروني ويمكن تحميل البرمجيات المخصصة لذلك عليها، فهذا بدوره يسهل عملية التدريب بأي مكان و زمان.

3.3.4 النتائج المتعلقة باستبانة المدير:

ما متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة التي تعبر عن متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء. ويتفرع إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1.2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

ما متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء:

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
عالية	0.308	2.90	توافر اتّصالٍ سريعٍ بشبكة الإنترنت.	5-
عالية	0.366	2.85	توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة، جهاز عرض، ماسح ضوئي).	3-
عالية	0.523	2.80	توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة.	2-
عالية	0.733	2.70	توافر شبكات اتّصالٍ داخلية.	4-
عالية	0.754	2.60	توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.	1-
عالية	0.826	2.55	توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة.	6-
عالية	0.821	2.40	وجود فريق عملٍ يقوم بالدعم الفني لإستخدام الحواسيب من قبل الأساتذة	8-
عالية	0.754	2.40	وجود اساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني.	9-
عالية	0.821	2.40	توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية.	10-
عالية	0.813	2.35	وجود فريق عملٍ فنيٍّ مساندٍ لتصميم مواد تدريبٍ إلكترونية.	11-
متوسطة	0.865	1.70	وجود مكتبة إلكترونية.	7-
عالية	0.45624	2.5136	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.51) والانحراف المعياري (0.456)، وهذا يدلُّ على أنّ متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء جاء بدرجةٍ عاليةٍ.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (6.4) أنّ (10) فقراتٍ جاءت بدرجةٍ عاليةٍ وفقرةٍ واحدةٍ جاءت بدرجةٍ متوسطةٍ، وحصلت الفقرة "توافر اتّصالٍ سريعٍ بشبكة الإنترنت" على أعلى متوسطٍ حسابيٍّ (2.90)، يليها فقرة "توافر ملحقات الحاسب الآلي: طابعة، جهاز عرض، ماسح ضوئي". بمتوسطٍ حسابيٍّ (2.85). وحصلت الفقرة "وجود مكتبة إلكترونية" على أقلّ متوسطٍ حسابيٍّ

(1.70)، يليها الفقرة " وجود فريق عملٍ فنيٍّ مساندٍ لتصميم موادّ تدريبٍ إلكترونيّةٍ " بمتوسّطٍ حسابيّ (2.35).

2.2.2.4 النتائج المتعلّقة بالسؤال الفرعي الثاني:

ما متطلّبات التّدريب الإلكتروني الخاصّة بالإدارة المدرسيّة في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفّة الغربيّة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على فقرات الاستبانة، التي تعبّر عن متطلّبات التّدريب الإلكتروني الخاصّة بالإدارة المدرسيّة في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفّة الغربيّة من وجهة نظر المدراء.

جدول (7.4): المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة لمتطلّبات التّدريب الإلكتروني الخاصّة بالإدارة المدرسيّة في المدارس الخاصّة في منطقة الوسط في الضّفّة الغربيّة من وجهة نظر المدراء:

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	معرفة إدارة المدرسة بأهميّة التّدريب الإلكتروني.	3.00	0.000	عالية
2-	تشجّع إدارة المدرسة استخدام التّدريب الإلكتروني.	3.00	0.000	عالية
3-	تلبّي إدارة المدرسة احتياجات المعلّمين لاستخدامها في التّدريب الإلكتروني	3.00	0.000	عالية
4-	تهتم إدارة المدرسة بتحضير المتدريين إلكترونياً .	3.00	0.000	عالية
5-	تدعم إدارة المدرسة الموادّ التدريبيّة الإلكترونيّة.	2.95	0.224	عالية
7-	تتابع إدارة المدرسة عمليّات الصّيانة والنّظوير والنّحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في التّدريب الإلكتروني.	2.55	0.686	عالية
8-	تحول إدارة المدرسة الميزانيّات المخصّصة للأمور المكتبيّة والإداريّة للتّدريب الإلكتروني .	2.40	0.754	عالية
9-	توفّر إدارة المدرسة مخصّصاتٍ ماليّةٍ لدعم التّدريب الإلكتروني.	2.30	0.865	متوسطة
6-	تفضّل إدارة المدرسة استخدام التّدريب التقليدي على التّدريب الإلكتروني في المزايا والمنح والتّقدير.	1.35	0.671	منخفضة
	الدرجة الكليّة	2.6167	0.21471	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالإدارة المدرسية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.61) والانحراف المعياري (0.214)، وهذا يدل على أنّ متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالإدارة المدرسية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (7.4) أنّ (7) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرتين جاءت بدرجة متوسطة، و حصلت الفقرة " معرفة إدارة المدرسة بأهمية التدريب الإلكتروني "، والفقرة " تشجع إدارة المدرسة استخدام التدريب الإلكتروني، " والفقرة " تلبي إدارة المدرسة احتياجات المعلمين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، " والفقرة " تهتم إدارة المدرسة بتحصير المتدربين إلكترونياً " على أعلى متوسط حسابي (3.00)، يليها فقرة " تدعم إدارة المدرسة المواد التدريبية الإلكترونية " بمتوسط حسابي (2.95)، وحصلت الفقرة " تفضل إدارة المدرسة استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا و المنح و التقدير " على أقل متوسط حسابي (1.35)، يليها الفقرة " توفر إدارة المدرسة مخصصات مالية لدعم التدريب الإلكتروني " بمتوسط حسابي (2.30).

4.3.4 خلاصة نتائج تحليل مجالات استبانة المدير

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات ومحاو استبيان المدير :

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء:

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
-2	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالإدارة المدرسية.	2.6167	0.21471	عالية
-1	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.	2.5136	0.45624	عالية
	الدرجة الكلية	2.5600	0.31896	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في

الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.56) وانحراف معياري (0.318)، وهذا يدل على أنّ متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء جاء بدرجة عالية ، و حصل محور "متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالإدارة المدرسية " على أعلى متوسطٍ حسابيٍّ (2.61)، ومن ثمّ محور " متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية " بمتوسطٍ حسابيٍّ (2.51).

وتلخّص الباحثة نتائج الاستبيان كما يلي :

- 1- البيئة التدريبية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني في المدارس جاهزةً بنسبة عالية جداً ، حيث تتوفر القاعات و البرمجيات و شبكات الإنترنت و الأجهزة الألكترونية و فرق الدعم الفني ... وكل ما تحتاجه المدرسة للبدء بتطبيق التدريب الإلكتروني من بنية تحتية.
- 2- الإدارات المدرسية ترحّب بشكلٍ كبيرٍ بفكرة التدريب الإلكتروني، وتشجّعها وتدعمها لما لها من أثرٍ كبيرٍ في تطوّر وتنمية مدارسها وعملياتها التربوية ، حيث تعمل على توفير كل ما يلزم سواءً من ميزانياتٍ و مخصّصاتٍ ماليةٍ و تشجيع المعلمين و تحفيزهم وتحضيرهم لمثل هذا النوع من التدريب بدلاً من التقليدي.

القسم الثاني: (نموذج دورة الكترونية)

تحليل وعرض نتائج استبانة الدورة الإلكترونية للمعلم

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما أثر التدريب الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية؟

للإجابة عن هذا السؤال ، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، والتي تعبر عن أثر التدريب الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية.

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأثر التدريب الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف	الدرجة
-14	أوصي المعلمين الآخرين باستخدام التدريب الإلكتروني بدلاً من التقليدي.	4.90	3160	عالية
-8	زاد من مهاراتي التكنولوجية بالممارسة العملية والتطبيق المباشر.	4.80	4220	عالية
-11	جنبني من الشعور بالخجل عند طرح الاسئلة والتعبير عن رأيي .	4.80	4220	عالية
-5	زاد التدريب الإلكتروني من قدرتي على التدرب الذاتي .	4.70	4830	عالية
-9	زاد من مهارات التفكير الإبداعي لدي مدموجاً ومدعماً بالتكنولوجيا الحديثة	4.70	4830	عالية
-12	زاد من شعوري بالراحة والطمأنينة عند المشاركة بالدورات الإلكترونية.	4.70	4830	عالية
-13	اصبحت مقتنعاً أكثر بالتدريب الإلكتروني .	4.70	6750	عالية
-1	وفّر التدريب الإلكتروني الكثير من الوقت.	4.60	5160	عالية
-3	زاد من مهاراتي البحثية والتعامل مع المواقع الإلكترونية بسهولة.	4.60	6990	عالية
-10	ساعدني على اكتساب استراتيجيات تدريس جديدة تتناسب مع العصر.	4.60	6990	عالية
-7	فتح لي آفاقاً كبيرة في تكنولوجيا الصفوف الإلكترونية.	4.50	7070	عالية
-2	كان هناك مرونة عالية في الوقت المناسب للتفاعل مع الدورة مما ساعدني	4.40	5160	عالية
-6	زاد من اعتمادي على نفسي بدلاً من الآخرين وعزز تحمّل المسؤولية لدي	4.30	1.059	عالية
-4	ساعدني في ابتكار الحلول المناسبة للمشاكل داخل الصفوف بالتفكير.	4.20	9190	عالية
	الدرجة الكلية	4.6071	3987	عالية

يلاحظ من الجدول السابق، و الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أثر التدريب الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.60) والانحراف المعياري (0.398)، وهذا يدل على أنّ أثر التدريب الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية جاء بدرجة عالية.

كما و تشير النتائج في الجدول رقم (9.4) أنّ جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية، و حصلت الفقرة " أوصي المعلمين الآخرين باستخدام التدريب الإلكتروني بدلاً من التقليدي " على أعلى متوسط حسابي (4.90)، يليها فقرة " زاد من مهاراتي التكنولوجية بالممارسة العملية و التطبيق المباشر " و الفقرة " جنّبتني من الشعور بالخجل عند طرح الأسئلة و التعبير عن رأيي " بمتوسط حسابي (4.80)، و حصلت الفقرة " ساعدني في ابتكار الحلول المناسبة للمشاكل داخل الصفوف بالتفكير العلمي " على أقل متوسط حسابي (4.20)، يليها الفقرة " زاد من اعتمادي على نفسي بدلاً من الآخرين و عزز تحمّل المسؤولية لديّ " بمتوسط حسابي (4.30).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مدى فاعلية المادة التدريبية الإلكترونية ؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مدى فاعلية المادة التدريبية الإلكترونية.

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى فاعلية

المادة التدريبية الإلكترونية

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف	الدرجة
3-	المادة التدريبية مرتبطة جدا بواقع المعلمين وهي قابلة للتطبيق.	4.80	.4220	عالية
4-	تحتوي المادة التدريبية على أمثلة واقعية عملية و دراسة لحالات تثير النشاط	4.80	.4220	عالية
1-	سهولة الوصول للمادة التدريبية في الصف الإلكتروني.	4.70	.4830	عالية
9-	وضوح المادة التدريبية للمتدرب.	4.70	.4830	عالية
2-	سهولة التعامل مع المادة التدريبية وفهمها سواءً بتحليلها أو رفعها أو مناقشتها	4.50	.5270	عالية
6-	محتوى المادة التدريبية غني بالمعلومات القيمة التي تثير معارف ومهارات	4.50	.7070	عالية
7-	شمولية المادة التدريبية لمضمون الدورة.	4.50	.5270	عالية

5-	سهولة معرفة المطلوب والأجابة عليه.	4.40	.6990	عالية
8-	تنوع البرمجيات المستخدمة لعرض المادة التدريبية.	4.40	.5160	عالية
	الدرجة الكلية	4.588	.4025	عالية

يلاحظ من الجدول السابق، الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مدى فاعلية المادة التدريبية الإلكترونية أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.58) والانحراف المعياري (0.402)، وهذا يدل على أن مدى فاعلية المادة التدريبية الإلكترونية جاءت بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (10.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية، وحصلت الفقرة " المادة التدريبية مرتبطة جداً بواقع المعلمين و هي قابلة للتطبيق ، " والفقرة " تحتوي المادة التدريبية على أمثلة واقعية عملية و دراسة لحالات تثير النشاط المطلوب " على أعلى متوسط حسابي (4.80) ويليهما فقرة " سهولة الوصول للمادة التدريبية في الصف الإلكتروني، " والفقرة " وضوح المادة التدريبية للمتدرب " بمتوسط حسابي (4.70). وحصلت الفقرة " تنوع البرمجيات المستخدمة لعرض المادة التدريبية " والفقرة " سهولة معرفة المطلوب والاجابة عليه " على أقل متوسط حسابي (4.40)، يليها الفقرة " شمولية المادة التدريبية لمضمون الدورة، " والفقرة " محتوى المادة تدريبية غني بالمعلومات القيمة التي تثير معارف ومهارات المعلم، " والفقرة " سهولة التعامل مع المادة التدريبية وفهمها سواء بتحميلها أو رفعها أو مناقشتها " بمتوسط حسابي (4.50).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى جاهزية متطلبات الدورة الالكترونية ؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، التي تعبر عن مدى جاهزية متطلبات الدورة الإلكترونية.

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى جهوزية متطلبات الدورة الإلكترونية

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1-	توافر قاعاتٍ مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.	4.80	.4220	عالية
5-	توافر اتّصالٍ سريعٍ بشبكة الإنترنت.	4.80	.4220	عالية
2-	توافر الحاسب الآلي أو الأجهزة الذكيّة بمواصفاتٍ فنيّةٍ مناسبةٍ.	4.70	.4830	عالية
3-	قدّمت الإدارة المدرسيّة كلّ ما يلزم من متطلبات الدورة الإلكترونيّة.	4.70	.4830	عالية
4-	المهارات التكنولوجية عند المعلمين متوفرة لخوض تجربة التدريب	4.60	.5160	عالية
	الدرجة الكلية	4.720	.3440	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مدى جهوزية متطلبات الدورة الإلكترونية أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.72) والانحراف المعياري (0.342)، وهذا يدلّ على أنّ مدى جهوزية متطلبات الدورة الإلكترونية جاءت بدرجةٍ عاليةٍ.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (11.4) أنّ جميع الفقرات جاءت بدرجةٍ عاليةٍ، وحصلت الفقرة " توافر قاعاتٍ مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، " والفقرة " توافر اتّصالٍ سريعٍ بشبكة الإنترنت " على أعلى متوسطٍ حسابيٍّ (4.80)، يليها فقرة " توافر الحاسب الآلي أو الأجهزة الذكيّة بمواصفاتٍ فنيّةٍ مناسبةٍ " والفقرة " قدّمت الإدارة المدرسيّة كلّ ما يلزم من متطلبات الدورة الإلكترونيّة " بمتوسطٍ حسابيٍّ (4.70). وحصلت الفقرة " المهارات التكنولوجية عند المعلمين متوفرة لخوض تجربة التدريب الإلكتروني " على أقلّ متوسطٍ حسابيٍّ (4.60).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مستوى تقييم الدورة الإلكترونية ؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، التي تعبر عن مستوى تقييم الدورة الإلكترونية.

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى تقييم الدورة الإلكترونية

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف	الدرجة
2-	عززت الدورة مفهوم التدريب الإلكتروني عند المعلمين.	4.90	0.3160	عالية
6-	أنشطة الدورة قابلة للتطبيق عملياً على أرض الواقع.	4.80	0.4220	عالية
1-	حققت الدورة أهدافها وغاياتها.	4.60	0.5160	عالية
4-	آلية التسجيل والالتحاق بالدورة واضحة وسهلة.	4.60	0.5160	عالية
5-	زادت الدورة من قناعة المعلم بالتدريب الإلكتروني .	4.60	0.6990	عالية
3-	التزمت الدورة بالخطّة الزمنية المحددة لها.	4.50	0.5270	عالية
	الدرجة الكلية	4.666	0.2770	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى تقييم الدورة الإلكترونية أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.66) والانحراف المعياري (0.272)، وهذا يدلّ على أنّ مستوى تقييم الدورة الإلكترونية جاء بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (12.4) أنّ جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية، وحصلت الفقرة " عززت الدورة مفهوم التدريب الإلكتروني عند المعلمين " على أعلى متوسطٍ حسابيٍّ (4.90)، يليها فقرة " أنشطة الدورة قابلة للتطبيق عملياً على أرض الواقع " بمتوسطٍ حسابيٍّ (4.80). وحصلت الفقرة " التزمت الدورة بالخطّة الزمنية المحددة لها " على أقلّ متوسطٍ حسابيٍّ (4.50)، يليها الفقرة " زادت الدورة من قناعة المعلم بالتدريب الإلكتروني " والفقرة " آلية التسجيل والالتحاق بالدورة واضحة وسهلة " والفقرة " حققت الدورة أهدافها وغاياتها " بمتوسطٍ حسابيٍّ (4.60).

خلاصة نتائج تحليل مجالات استبانة الدورة الإلكترونية للمعلم:

1- أثر التدريب الإلكتروني بشكلٍ إيجابيٍّ جداً على المعلمين حيث عزز من قدراتهم البحثية واعتمادهم على أنفسهم بالتدريب الذاتي.

2- المرونة في الوقت كانت سبباً كبيراً في تفاعل المعلمين مع الدورة الإلكترونية، حيث خففت من الضغوط اليومية عليهم، وأصبح بإمكانهم التفاعل مع أنشطة الدورة بأيّ مكانٍ و زمانٍ دون تقييد.

3- عزز المعلم مهاراته التكنولوجية ، و فتح له آفاقاً كبيرةً في التعلّم الإلكتروني .

4- زاد من ثقة المعلم بنفسه وشعوره بالأمان والرّاحة، وعدم الخجل لإبداء رأيه والتّعبير عنه.

5- أصبح مقتنعاً أكثر بفكرة التّدريب الإلكتروني بعد تجربته، حيث يوصي الآخرين بخوض التّجربة لما لها من إيجابياتٍ كبيرةٍ ومهمّةٍ على الصّعيد الشّخصي ولمواكبة التّطور الكبير في القرن الحالي.

7- كان تفاعل المعلّمين مع المادّة التّدريبية رائقاً جداً، حيث لم يجدوا صعوبةً أبداً وكانت فرصةً لهم لتحدي الصّعاب وتعلّم ما لم يتقنوه.

8- والأهم من كلّ ما سبق هو تحوّل الآمال والأمنيات لواقعٍ ، فلم نكتف باستعداد المعلّمين لأخذ دورات إلكترونية ، بل بالفعل تمّ إعطاءهم إيّاها ، وكانت نتائج وتقييمات الدّورة مبهرةً جداً ، وحققت أهدافها وغاياتها ، وأهمّها تفاعل المعلّمين مع الأنشطة اليوميّة والتعامل مع برمجياتٍ مختلفةٍ مما يسهّل خوض التّدريب الإلكتروني مرّةً أخرى ، بل وأكثر ، وتشجيع الآخرين عليه.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

- ❖ مناقشة نتائج الدراسة.
- ❖ مناقشة التوصيات.
- ❖ الخلاصة.

مناقشة النتائج والتوصيات

1-5 النتائج

1-1-5 مناقشة أسئلة الدراسة

بعد إجراء هذه الدراسة، والتي هدفت إلى دراسة متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة في الضفة الغربية، توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

السؤال الرئيس للدراسة هو:

ما متطلبات استخدام التدريب الإلكتروني اللازمة لتدريب المعلمين في المدارس الفلسطينية الخاصة وإمكانية تطبيقه فيها ببناء نموذج مقترح له؟

وللإجابة عنه سيتم التطرق إلى نتائج التحليل لكل أسئلة الدراسة الفرعية كالتالي:

السؤال الأول: ما مدى إلمام المعلمين بفكرة التدريب الإلكتروني وماهيته؟

تبين بأن درجة معرفة المعلمين بفكرة ومفهوم التدريب الإلكتروني ومميزاته وإيجابياته وسلبياته كبيرة جداً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة للتطور الكبير في وسائل تكنولوجيا المعلومات، وانفتاحه على العالم ومواكبة كل ما هو جديد. خصوصاً في المواقع الإلكترونية، ووسائل الاتصال الاجتماعي التي تعرض ما وصلت إليه الدراسات العلمية، والبلدان الأخرى في شتى المجالات وخصوصاً في مجال التدريب والتأهيل للموظفين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص، ولوحظ بأن درجة اقتناع المعلمين فيه عالية، ويعزى ذلك لمزاياه المتعددة التي تشجع المتدرب؛ لأخذه بدلاً من التقليدي مع تردد البعض القليل من خوض التجربة، وذلك يعزى للخوف من تجربة ما هو جديد.

السؤال الثاني ما مدى استعداد المعلمين لخوض تجربة الدورة الإلكترونية ؟

توصّلت الدراسة إلى أنّ استعداديّة المعلمين لخوض تجربة التّدريب الإلكترونيّ عاليةً خصوصاً أنّ التّفاعل معها يكون بأيّ وقتٍ ومكان، حيث يستطيع أن يتفاعل معها من المنزل، فتختصر عليه الوقت والجهد ومن وجهة نظر الباحثة، فإنّ المعلم يجد نفسه أسيراً للرّوتين اليوميّ سواءً بالمنهاج أو بالأساليب التّدرسيّة، فهذا هو يرحّب بأيّ جديدٍ ينمّي ويطوّر قدراته ومهاراته في التّدرّيس والشّخصيّة منها أيضاً وزيادة خبرته ، فتجعله يخرج من نطاق التّلقين والرّوتين لعالم التّجدد والتّطور . فهم يسعون للتّدريب الإلكترونيّ، لزيادة وتنمية معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم، ورفع كفاءتهم التّعليمية حيث يساهم في زيادة كفاءة التّدريب، ويساند التّطوير والتّعليم الذاتي.

السؤال الثالث: هل يمتلك المعلمين المهارات التكنولوجيّة اللازمة لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ؟

جاءت نتائج هذا السؤال بنسبٍ كبيرةٍ جداً تعود لصالح امتلاك المعلمين المهارات التكنولوجيّة المطلوبة لتنفيذ التّدريب الإلكترونيّ، وتعزي الباحثة ذلك إلى أنّه أصبحت المهارات التكنولوجيّة أحد شروط التّوظيف في معظم المؤسّسات، فبالنّسبة لامتلاكها أصبح شيئاً أساسياً وليس ثانوياً، وأيضاً انفتاح تكنولوجيا المعلومات، وتحوّل العالم إلى قريةٍ صغيرةٍ ، وتطوّر وسائل الاتصال ساعد بشكلٍ كبيرٍ على تنمية تلك المهارات ليس فقط عند المعلمين، بل عند أيّ إنسانٍ.

السؤال الرابع: هل الأدوات اللازمة لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ متوافرة؟

توصّلت الدراسة إلى أنّ جميع المعلمين على الأغلب يمتلكون الأدوات اللازمة لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ من جهاز حاسوبٍ وشبكة إنترنت وهاتفٍ محمولٍ سواءً أكان بالمدرسة أو المنزل، ويعود ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى أنّ الأجهزة الإلكترونيّة وشبكات الإنترنت أصبحت من مستلزمات الحياة ، وتوجد في كلّ منزلٍ ومؤسّسةٍ ومن السّهّل الحصول عليها.

السؤال الخامس: ما مدى ملائمة البيئة التّربويّة في المدارس لمتطلّبات تطبيق التّدريب الإلكترونيّ؟

كانت نتائج ذلك السؤال مرضيةً جداً، حيث حصلت على درجة عاليةٍ من الموافقة ؛ فمعظم المدارس تتمتّع ببيئةٍ تّربويّةٍ فعّالةٍ ومؤهّلةٍ لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ، فيها حيث أنّ القاعات

المجهزة والحواسيب الآلية وملحقاتها وشبكات الإنترنت والاتصال وفنيين للدعم الفني جميعها متوفرة ، وهذا برأي الباحثة يعزى إلى تميز المدارس الخاصة بالبيئة التحتية لوجود ميزانيات ومخصصات مالية أكبر من الحكومية، فلها قدرة كبيرة على الانفاق تستغلها في تجهيزاتها المتطورة والحديثة، فجميع الإمكانيات متوفرة.

تتوافق هذه النتيجة مع نتيجة المقابلات التي توصلت لوجود جميع متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في المدارس والتي تشمل كل ما ذكر سابقاً.

السؤال السادس: هل الإدارة المدرسية تدعم التدريب الإلكتروني و تسعى لتطبيقه؟

جاءت نتائج الدراسة لتبين أن الإدارات المدرسية تدعم وبشدة التدريب الإلكتروني وتسعى لتطبيقه في مدارسها، لما له من دور كبير في ارتقائها نحو مستويات أعلى من التعليم وتطوير العملية التربوية، ومن جهة أخرى مواكبة كل ما هو جديد بوقت وتكلفة أقل فقد عبرت عن استعدادها التام لتلبية جميع احتياجات المعلمين لأخذ دورات إلكترونية، وتوفير مخصصات مالية لدعمها ، حيث أنها فضلت التدريب الإلكتروني على التقليدي، وتعزى الباحثة ذلك لفوائد التدريب الإلكتروني التي سوف تعود على المعلمين بشكل خاص و المدرسة بشكل عام ، حيث سيؤثر على أنماط وأساليب التدريس؛ لتصبح أكثر حداثة وتماشياً مع العصر الحديث والمناهج الجديدة، والتي تعتمد على الابتكار والإبداع.

وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات، حيث اتفقوا على أهمية التدريب الإلكتروني وتشجيعهم له وسعيهم لتطبيقه في مدارسهم وتلبية كل متطلباته مادياً ومعنوياً، حيث أنها تنظر للطالب والمعلم على أنهم استثمار ،ويجب تنميته والمحافظة عليه.

السؤال السابع: هل هناك إمكانية لتطبيق نموذج للتدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بتطبيق دورة إلكترونية لعينة معلمين من مدرسة خاصة ضمن مجتمع الدراسة، وذلك للتأكد من إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في المدرسة وتعميمها على باقي مدارس مجتمع الدراسة، حيث وزعت الباحثة استبانة بعد انتهاء الدورة تضمنت المحاور التالية:

أولاً: أثر التّدريب الإلكتروني على المعلم:

وبينت النتائج أنّ التّدريب الإلكتروني كان له أصداءً إيجابيةً كبيرةً بين المعلّمين، حيث أثر عليهم بدرجةٍ عاليةٍ جداً من حيث تعزيز التّدريب الذاتي لديهم، وتطوير مهاراتهم البحثية والتكنولوجية وإبداء آرائهم بطمأنينة ابتعاداً عن الخجل، وزاد من اعتمادهم على أنفسهم بدلاً من الآخرين، وفتح لهم آفاقاً كبيرةً في تكنولوجيا الصّوف الإلكترونيّة، وكان الأثر الأكبر توفير الوقت والمرونة فيه حيث استطاع المعلّم أن يتفاعل مع الدّورة بأي وقت يريده ويناسبه، فبالتّالي زادت فناعة المعلم بفكرة التّدريب الإلكتروني، وأصبح يوصي الآخرين باستخدامه بدلاً من التّقليدي.

ثانياً : تفاعل المعلّمين مع المادة التّربّية :

جاءت النتائج بهذا المحور؛ لتؤكد تفاعل المعلّمين مع أنشطة الدّورة ومحاورها وسهولة التّعامل مع المادة التّربّية الإلكترونيّة سواءً أكان بتحميلها أو مناقشتها أو رفع ملقّات تدعمها، وكان محتوى المادة التّربّية غنياً بالمعلومات القيمة التي تثري معارف ومهارات المعلّم على الرّغم من اشتغالها لأساليب وبرمجيات متعددة إلا أنها كانت واضحة ومرنة وتفاعل معها المعلمون بشكلٍ ممتازٍ، وتعزي الباحثة ذلك إلى امتلاك المعلّمين المهارات التّكنولوجيّة المطلوبة للتّفاعل مع مثل هذا النّوع من التّدريب، و أيضاً لاحتواء المادّة على أمثلة واقعيّة يواجهها المعلمون داخل صفوفهم. وهي قابلةٌ للتّطبيق، أي أنّهم لم يتعاملوا مع الخيال، بل مع الواقع الذي يعيشونه يومياً، مما حفزهم لمعرفة المطلوب والحل المناسب لكلّ ما كان يطلب منهم في أنشطة الدّورة الإلكترونيّة.

ثالثاً: جهوزيّة متطلّبات الدّورة

إثباتاً لما توصلت له الباحثة في الدراسة المسحية بأنّ جميع متطلّبات الدّورة الإلكترونيّة سواءً أكان بالمدرسة أو بالمنزل متوفرةً، فالبينة التّربّية في المدارس جاهزةً تأكّدت من ذلك عند تطبيقها للدّورة الإلكترونيّة، حيث كانت نتائج هذا المحور عاليةً جداً لأنّ جميع المتطلّبات كانت متوفرةً، ولم يكن هناك أيّ عائقٍ يذكر، حيث توفّرت القاعات والأجهزة الإلكترونيّة وشبكات الإنترنت، والإدارة المدرسيّة وفّرت كلّ ما هو مطلوبٌ منها، وأيضاً تفاعل المعلّمون من بيوتهم دليلاً على توافر المتطلّبات من إنترنت وأجهزة إلكترونيّة، وتعزي الباحثة ذلك لجديّة وفناعة الإدارات المدرسيّة والمعلّمين بفكرة التّدريب الإلكتروني وتطبيقه.

رابعاً : تقييم الدّورة

اهتمّت الباحثة باخذ رأي المعلمين بالدّورة بعد انتهائها، ووصف تجربتهم وتقييمها من وجهة نظرهم؛ وذلك لتتأكد أنها نجحت، و لاقت الرّضا المطلوب، مما يمهد الطّريق بتعميمها على باقي معلّمي المدرسة، ومن ثمّ على المدارس الأخرى، وتوصّلت النّتائج إلى أنّ الدّورة الإلكترونيّة حقّقت أهدافها وغاياتها، والتزمت بالوقت المحدّد لها، وكان التّعامل معها سواءً بالتسجيل أو بالمادّة التّربويّة سهلاً وواضحاً، ولم يجدوا صعوبةً فيه، وهذا بدوره زاد من قناعة المعلمين بالتّدريب الإلكترونيّ وعزّز مفهومه لديهم.

الخلاصة:

أصبح التّدريب الإلكترونيّ أحد الموضوعات المهمّة في الوقت الحالي، لما له من أثرٍ إيجابيّ على نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، وبناءً على نتائج الدّراسة فقد تحقّقت أهداف هذه الدّراسة وهي:

الهدف الأوّل: التّعرف على مدى جهوزيّة أدوات التّدريب ؛ لإنجاح عمليّة التّدريب الإلكترونيّ ومستوى البيئّة التّربويّة في المدارس الخاصّة، حيث أنّ جميع الأدوات متوفرةً و البيئّة التّربويّة جاهزةً لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ فيها.

الهدف الثاني: التّعرف على التّوجّهات الفكريّة للمعلّمين حول فكرة التّدريب الإلكترونيّ، وقد تمّ تحقيقه برصد توجّهات المعلّمين جميعهم حول فكرة التّدريب الإلكترونيّ وماهيّته.

الهدف الثالث: التأكّد من امتلاك المعلمين المهارات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التّدريب الإلكترونيّ في المدارس، حيث تمّ تحقيق ذلك، فكانت نسبة امتلاك المعلّمين للمهارات التكنولوجية عاليةً جداً.

الهدف الرابع: التّوصل إلى معرفة مدى استجابة إدارات المدارس لفكرة التّدريب الإلكترونيّ بدلاً من التّقليديّ، وتمّ تحقيقه بالمقابلات والاستبانات التي نتج عنها تشجيع الإدارات المدرسيّة بشكلٍ كبيرٍ للتّدريب الإلكترونيّ واعتماده بدلاً من التّقليديّ.

الهدف الخامس: الكشف عن استعداديّة المعلّمين؛ لأخذ الدّورات الإلكترونيّة، ومدى إلمامهم بماهيّتها ونسبة تشجيعهم لها، تمّ تحقيق ذلك الهدف وبيان الاستعداد التّام للمعلّمين؛ لأخذ الدّورات الإلكترونيّة، وكان لديهم خلفيّة جيّدة عن التّدريب الإلكترونيّ وماهيّته.

الهدف السادس والسابع فكان قياس إمكانية تطبيق المدارس الخاصة للتدريب الإلكتروني فيها وفحص تفاعل المعلمين مع الدورات الإلكترونية وقدرتهم على التعامل معها، وتم تحقيق ذلك بتطبيق دورة إلكترونية أكدت إمكانية المدارس على تطبيق التدريب الإلكتروني. وكان تفاعل المعلمين معها كبيراً جداً.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات وهي:

- 1- العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في المدارس الخاصة والحكومية من خلال إعطاء دورات تبين مزايا وفوائد التدريب الإلكتروني، وأهميته وكيفية استخدامه، وتوزيع نشرات توعية تعزز ذلك.
- 2- أن توضع خطة للتدريب الإلكتروني ضمن خطط التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي فتصبح إحدى خططها السنوية لتطوير وتأهيل المعلمين في المدارس الحكومية.
- 3- أن يوضع التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية لكل مدرسة خاصة، وإعطائه الأهمية الكبرى؛ ليتناسب مع تطور العملية التربوية، ويصبح إحدى أولوياتها وتخصيص ميزانية تلبي جميع متطلباته.
- 4- أن يصبح هناك مناهج ومقرّر خاص للتدريب الإلكتروني يدرس في الجامعات الفلسطينية، وعمل ندوات ومؤتمرات من قبل إدارة الجامعة لتبيين ماهية التدريب الإلكتروني وأهميته.
- 5- متابعة البنية التحتية في المدارس من أجهزة وبرامج وشبكات، وتحديثها باستمرار لضمان صلاحيتها؛ لتلبي احتياجات التدريب الإلكتروني، وتوفير القاعات المجهزة بالمعدات اللازمة لعملية التدريب. خصوصاً في ظل التطور والتغيير السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوقت الحاضر.
- 6- إعطاء معلّمي التكنولوجيا في المدارس دورات لتدريب المعلمين ومساعدتهم في تقبل التدريب الإلكتروني؛ فيصبح التدريب ذاتياً وغير مكلف عن طريق عقد دورات داخلية في كل مدرسة تجمع بين معلّميها.

7- يجب تحفيز المتدربين إلكترونياً (مادياً أو معنوياً) بالصورة التي تراها المدرسة مناسبة، فتزيد من استمراريّتهم في التّدريب الإلكتروني، وذلك من خلال ربط التّدريب بالأداء والنّقد الوظيفي وتأثيره على الطّلاب بعد الدّورات الإلكترونيّة.

8- العمل على تطوير أداء المتدربين (المعلّمين) باستمرار، والتّأكد من امتلاكهم للمهارات التّكنولوجيّة والمختصة بالإنترنت لمواكبة كلّ جديد، وكذلك اللغة الانجليزيّة وتطبيقات الحاسوب والشّبكات، و متابعة أثر التّدريب وتشجيعهم.

9- الاهتمام بالدّعم الفنّي وزيادة الطّواقم اللازمة لذلك من أجل تذليل العقبات التي تواجه عمليّة التّدريب بشكلٍ مستمرّ، بحيث لا يحدث هناك انقطاع في عمليّة التّدريب.

10- إغناء ميدان البحث بالبحوث والدّراسات التي تتناول موضوعات مماثلة لموضوع هذا البحث، وسعيّاً لإثراء الميدان بالبحوث ذات الصّلة فإنّ الباحثة تقترح ما يلي:

○ توجيه طلبة الدّراسات العليا في الجامعات الفلسطينيّة؛ لاجراء المزيد من البحوث والدّراسات حول موضوع التّدريب الإلكتروني ومتطلّباته ومعوّقاته في القطاعات المختلفة.

○ إجراء دراسات عن متطلّبات التّدريب الإلكتروني ومعوّقاته في المدارس الخاصّة لباقي المناطق في الضّفة الغربيّة كالشّمال والجنوب.

○ إجراء دراساتٍ عن متطلّبات التّدريب الإلكتروني ومعوّقاته في قطاع النّعليم الحكومي.

○ إجراء دراساتٍ مقارنةً بين المدارس التي لا تطبق التّدريب الإلكتروني والمدارس التي تطبقه لمعرفة الآثار المترتبة عليها.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- 1- رشيد، مازن فارس(2009) إدارة الموارد البشرية:الأسس النظرية والتطبيقات العملية، الطبعة الثالثة، دار العكيان للنشر، المملكة العربية السعودية،الرياض.
- 2- الموسوي، علي شرف(2010) التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم.
- 3- هلال، محمد عبد الغني(2004) أسس ومبادئ التدريب، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- 4- الزنبقي، حنان سليمان(2011) التدريب الإلكتروني، ط1، الأردن: دار المسيرة.
- 5- حسن، شوقي محمد (2009) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، تاريخ النشر 2009\8\1، العدد الرابع، تاريخ الاطلاع 2018\8\6 www.emag.mans.edu.eg
- 6- شاويش، مصطفى (2004).إدارة الموارد البشرية، ط2، القاهرة: دار الشرق للنشر والتوزيع.
- 7- الحياي، وليد ناجي، عودة، مقدس كامل.(2016) دور وآثار التدريب في زيادة إنتاجية القوى العاملة، طبعة أولى، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- 8- الذيب، إبراهيم(2014) التدريب في المؤسسات التعليمية: استراتيجيات تحديثها وتفعيلها، الطبعة الأولى، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- 9- هلال، محمد عبد الغني(2004)أسس ومبادئ التدريب، الطبعة الثانية، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- 10- الغامدي، محمد(2006) فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن
- 11- العزوي، نجم عبد الله (2006) التدريب الإداري، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 12- فالوقي، محمد هاشم(2005) التدريب في أثناء العمل دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية ، الطبعة الأولى، سرت. ليبيا: الدار الجماهيرية.

- 13- نجيب، سبع(2016) أثر التّدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 14- الصّيرفي، محمد(2009) المرجع المتكامل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 15- يماني، هناء عبدالرحيم(2006) التّدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرّقمي، ورقة عمل مقدّمة لملتقى التّدريب و التّسمية، الجمعية السّعودية للإدارة، الرياض، المملكة العربيّة السّعودية.
- 16- عثمان، محمد الصّائم(2001) تدريب المعلّمين أثناء الخدمة بعض التّجارب المعاصرة، الطبعة الأولى، بيشة، المملكة العربيّة السّعودية : مكتبة الخبتي الثقافيّة .
- 17- إبراهيم، درّة عبد الباربي(2008) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، عمّان: دار وائل للنّشر.
- 18- عبد الباقي، صلاح الدّين (2000) إدارة الموارد البشرية، مصر: الدّار الجامعيّة، الإسكندرية.
- 19- ماهر، أحمد(2007) إدارة الموارد البشرية، مصر: الدّار الجامعيّة، الإسكندرية.
- 20- عمّار بن عيشي(2012) اتّجاهات التّدريب وتقييم أداء الأفراد، الطبعة الأولى، دار أسامة للنّشر و التّوزيع، عمّان ، الأردن.
- 21- السّكارنه، بلال خلف(2011) طرق إبداعية في التّدريب، عمّان: دار المسيرة للنّشر والتّوزيع والطّباعة.
- 22- حمول طارق وبودي عبد الصّمد (2012) التّدريب كأحد المقومات الفعّالة لتّسمية المهارات في شركات التّأمين، الملتقى الوطني الأول حول تسير الموارد البشرية"مساهمة -تسير المهارات في تنافسية المؤسسات"، كلية العلوم الاقتصادية والتّجارية وعلوم التّسيير، جامعة بسكرة، يومي 21-22 فيفري 2012.
- 23- بدر، أحمد فهيم(2011) تكنولوجيا التّدريب عن بعد "الفيديو كونفرانس، الطبعة الأولى، القاهرة: دار السّحاب للنّشر والتّوزيع.

- 24- السعيد، السعيد عبد الرزاق (2016)، مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، 2016/4/1، حملت من موقع www.emag.mans.edu.eg، تاريخ الاطلاع: 2018\3\9 .
- 25- حسين، زيتون حسن (2005) التعليم الإلكتروني (المفهوم - القضايا - التطبيق - التقييم)، الرياض: الدار الصوتية.
- 26- الهياجنة، جمال عبد الرحمن (2010) متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية ، المركز الجامعي لخدمة التعليم المستمر .
- 27- شوقي محمد حسن (2018) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد الرابع، حُمّلت من موقع ww.emag.mans.edu.eg، تاريخ الاطلاع 2018\3\12.
- 28- فاطمة محمد أبو شعبان (2013) أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس/ غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 30- ناهض حسن العطار (2015)، معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 31- إيمان محمد الغراب (2003) التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 32 - أجقو، علي (2006) التعلم الإلكتروني " الواقع والتحديات"، مؤتمر التعلم الإلكتروني حقبة جديدة من التعلم والثقافة، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين، المنامة، البحرين.
- 33- السعادات خليل (2010) توظيف التعليم عن بعد لأغراض التدريب، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- 34- خميس محمد عطية(2006) نحو نظرية شاملة للتعليم الإلكتروني، ورقة مقدمة إلى مؤتمر التعلم الإلكتروني "حقبة جديدة من التعلم والثقافة"، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين المنامة، البحرين.
- 35- سبع نجيب(2016) أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 36 - وهبة، عماد(2011) فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العامة(دراسة تحليلية ميدانية).المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط.
- 37- عبد العزيز، حمدي (2008) التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 38- عودة، فراس محمد(2014) التدريب الإلكتروني وتنمية الرأس مال الفكري ، المجلة الإلكترونية لمركز التميز والتعليم الإلكتروني، مجلة دورية، الجامعة الإسلامية، غزة، تاريخ النشر 2014\12\7.
- 39- عبد العزيز طالبة عبد الحميد(2010)، التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- 40- يوسف أحمد عيادات(2004) الحاسوب التعليمي وتطبيقاته، دار المسيرة، عمان، الأردن .
- 41 -المطيري سلطان هويدي(2008) أثر مدخل تكنولوجيا متكامل للتدريب الإلكتروني لتنمية بعض مهارات إدارة المقررات الإلكترونية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر.
- 42- خضير، عباس نوري(2011) التعليم الإلكتروني لدى طلبة قسم التربية الفنية ، كلية الفنون الجميلة، قسم التربية الفنية، جامعة بابل، العراق.

43- الشهراني، ناصر بن عبد الله ناصر (2008) مطالب استخدام التّعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعيّة بالتّعليم العالي، رسالة دكتوراه في المناهج وطرق التّدريس ، كليّة التّربية ، جامعة أمّ القرى، المملكة العربيّة السّعوديّة.

44- المرسي، شريف(2011) أثر استخدام الفصول الافتراضيّة على تنمية مهارات البرمجة، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدّراسات التّربويّة ، قسم تكنولوجيا التّعليم ، جامعة القاهرة، مصر .

45- عليوة ، زينب توفيق(2009) تطوّر التّعليم الإلكتروني في مصر وأثاره الاقتصاديّة، منشورات المنظّمة العربيّة للتّنمية الإداريّة، القاهرة، مصر.

46- أكرم فتحى مصطفى(2014)استراتيجيّات التّعلم الإلكتروني المتكاملة، مجلّة التّعليم الإلكتروني، العدد الثالث عشر، 2014\3\1، حُمّلت من موقع www.emag.mans.edu.eg : تاريخ الاطّلاع 2018\4\4:

47- عبد المعطي، أحمد حسين، زارع، أحمد (2012) التّدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التّمنية المهنيّة لمعلّم الدّراسات الاجتماعيّة: دراسة تقييميّة، المجلّة الدّوليّة للأبحاث التّربويّة، العدد31، ص 323-285

48- عبد الرّزاق، السّعيد السّعيد (2016)، مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التّدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، مجلّة التّعليم الإلكتروني، العدد السّابع، 2016\4\1، حُمّلت من موقع ، <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224>

49- سالم أحمد(2004) تكنولوجيا التّعليم الإلكتروني، مكتبة الرّاشد ناشرون، الرّياض، السّعوديّة.

50- بدر، أحمد فهيم (2011) تكنولوجيا التّدريب عن بعد"الفيديوكونفرانس"، الطّبعة الأولى، القاهرة: دار السّحاب للنّشر و التّوزيع.

51- حسن، هبة الله نصر محمد (2017) فاعليّة نمط التّدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلّمي الحاسب الآلي، كليّة التّربية، جامعة بورسعيد، مصر .

52- الشهراني، ناصر عبد الله (2009) مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي من وجهة نظر المختصين .رسالة دكتوراة غير منشورة . قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى : مكة المكرمة.

53- الشهري، عجلان محمد(2011) إطلاق برامج التعلم و التدريب الإلكتروني نموذج مقترح، مجلة التدريب و التقنية الصادرة عن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، عدد 155 ،
<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=374&issueNo=14>

54- سعد، عبد الخالق يوسف(2009) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلم، الطبعة الأولى، القاهرة : دار العين للنشر.

55- الغديان، عبد المحسن عبد الرزاق (2011) المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة : وجهات نظر الموظفين والموظفات .بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد .وزارة التعليم العالي، الرياض.

56- التركي، عثمان تركي (2010) متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .مجلة العلوم التربوية و النفسية. عدد 1، مجلد 11، ص ص. 151-174

57- المطيري، حمد بن محيا (2012) متطلبات التدريب الإلكتروني وموقعاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة دكتوراه ، قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

58- القادري، سليمان أحمد(2006) التدريب الإلكتروني عبر الانترنت، المؤتمر العربي الأول للتدريب و تنمية الموارد البشرية-، الجامعة الهاشمية ، الأردن.

59- الغديان، عبد المحسن بن عبد الرزاق(2013) المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة، كلية العلوم الاجتماعية، قسم التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

60- علاّم، رجاء(2010) **مناهج البحث الكمي والنوعي و المختلط**. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

61- عبيد، مصطفى(2003) **مهارات البحث العلمي**. أكاديمية الدراسات العليا ، غزة ، فلسطين.

62- عليان، رحي مصطفى(2001) **البحث العلمي أسسه مناهجه أساليبه إجراءاته**، عمان: إنترناشونال إيديز هوم.

63- حجر، خالد أحمد (2003) **معايير شروط الموضوعية والصدق والثبات في البحث الكمي**: دراسة نظرية، **مجلة جامعة أمّ القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية**، المجلد الخامس عشر، عدد 2، ص: 131-154.

64- الجرجاوي، زياد بن علي(2010) **القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان**. الطبعة الثانية، فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

65- القصراوي، غدیر(2016) **دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرارات الإدارية في جامعات جنوب الضفة الغربية**. دراسة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.

66- قاسم، أمجد (2014) **أهمية التعلم الإلكتروني وخصائصة وأهدافه ومميزاته وسلبيّاته**

آفاق علمية وتربوية (2018). <http://al3loom.com/?p=12948> 2018.

67- غبون، رامي(2012) **أثر تطبيق التّدريب الافتراضي على جودة التّدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.

68- صالح، أحمد فارو(2011) **اتجاهات الطّلاب والمشرفين نحو التّدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية**. **مجلة كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، جمهورية مصر العربية**.

69- عبدالله ، عبد الدائم(2000) **نحو فلسفة تربوية عربية**، الفلسفة التربوية و مستقبل الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية، بيروت.

70- الحربي ،سهيل سالم (2007) **فاعلية أنموذج للتّدريب الإلكتروني لإكساب معلّمي و معلّمات التّربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء ا**

لاتّجاه التّظيمي **D.B.A.E** رسالة دكتوراة غير منشورة. قسم المناهج وطرق التّدرّيس كلية التّربية
جامعة أمّ القرى :مكّة المكرمة.

المراجع الأجنبيّة

- 1- Zora, A, Miladin, S, Slavko A(2007) Effectiveness Of E-Training International **Journal for Quality research UDK** - 37.018.432:004.738.5, Professional Paper (1.04). Vol.1, No. 4
- 2- T. Ahmad, N. H. & Hong, T. S. (2012) **An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia Ramayah.**
- 4-Hrastinski, Stefsn (2008) Asynchronous and synchronous E-Learning, A study of asynchronous and synchronous e-learning methods discover that each supports different purposes. **Educause Quarterly**, (4) Vol. 31, no 4, p. 51-55
- 6-Holmes B & Gardner J (2006) **e-Learning: Concepts and Practice**. London: SAGE.
- 7-Ramayah, T., Ahmad, N.H. & Hong, T.S.(2012).An Assessment of Etraining Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia.**Educational Technology & Society**. 15(2), 125–137.
- 8- Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, S. M. (2012).A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning .**Educational Technology & Society**, 313–325.
- 9- Rogers, p; Coles, T.(2000).Online Teacher Training. **Distributed by ERIC Clearinghouse**, 44362.
- 10-Rabiee, ALI (2013). An EXplannation for Internet Use Obstacles Concerning **ELearning in Iran" Payame Noor University**, Iran.
- 11- Bishop, Carolyn A.(2008) **Profiles of potentially successful on line Learners in a teacher credential program**, University of California, Irvine and University of California, Los Angeles, United States
- 12- Jung, Insung (2005).Cost-effectiveness of online teacher training.**International Christian University**, Japan . 20(2), 131–146.

الملاحق

ملحق رقم (1) نموذج المقابلة

اليوم.....

التاريخ.....

أسئلة المقابلة:

السؤال الأول: ما مدى معرفة الإدارة المدرسية بالتدريب الإلكتروني؟

السؤال الثاني: هل هناك استعدادية لتطبيق التدريب الإلكتروني؟

السؤال الثالث: ما المواد و المواضيع التي تفضل الإدارة المدرسية إثراءها بالتدريب الإلكتروني؟

السؤال الرابع: ما مدى توافر المتطلبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تلك المدارس و جهوزية

البيئة المحيطة؟

السؤال الخامس: هل تشجع الإدارة المدرسية فكرة التدريب الإلكتروني وبماذا يختلف عن التقليدي من

وجهة نظرها؟

الملحق رقم (2) ترميز المقابلات

الترميز	المقابلة	الرقم
م م 1	المقابلة الأولى مع مديرة مدرسة راهبات مار يوسف "السيدة شيرين مغنم".	.1
م م 2	المقابلة الثانية مع مديرة مدارس النّجاح الثّانوية "السيدة عائدة حماد".	.2
م م 3	المقابلة الثالثة مع مديرة مدارس الفرنز "السيدة فريدة دحدح".	.3
م م 4	المقابلة الرابعة مع مدير مدرسة تراننطا أريحا الثّانوية "الأب ماريو الحدشيتي".	.4
م م 5	المقابلة الخامسة مع مديرة مدرسة رواد الغد الثّمودجيّة "السيدة لارا نجوم".	.5
م م 6	المقابلة السادسة مع مدير مدرسة جمعية سيدات اريحا "السيد خالد درويش".	.6
م م 7	المقابلة السابعة مع مديرة مدرسة سيدة البشارة للرّوم الكاثوليك "السيدة نائلة".	.7
م م 8	المقابلة الثامنة مع مديرة مدرسة بناء المستقبل السيدة "عائشة فرعون".	.8
م م 9	المقابلة التاسعة مع مديرة مدرسة الجيل الجديد السيدة "منال عريقات".	.9
م م 10	المقابلة العاشرة مع مديرة مدرسة براداييس السيدة "آيسا صبيح".	.10

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

تنمية بشرية وبناء مؤسسات

استبانة

أخي المدير / أختي المديرية

بناءً على متطلبات رسالة الماجستير في جامعة القدس تجري الباحثة دراسة بعنوان **متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط**، بإشراف الدكتور رشيد الجيوسي، حيث تهدف هذه الدراسة لفحص وجود متطلبات التدريب الإلكتروني بالمدارس لتطبيقه فيها ضمن نموذج خاص بها. آملاً دعمكم بالإجابة عن محاور هذا الاستبيان بكل صراحة واهتمام علمياً أن البيانات الواردة في الاستبيان ستبقى سريةً و ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة : مها الزغاري

المحور الأول : متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية

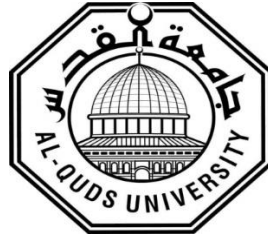
م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
1-	توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة للتطبيق التدريب الإلكتروني..			
2-	توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة.			
3-	توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة ..جهاز عرض) ..ماسح ضوئي ...).			
4-	توفر شبكات اتصال داخلية .			
5-	توافر اتصال سريع بشبكة الإنترنت.			
6-	توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة.			
7-	وجود مكتبة إلكترونية.			
8-	وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني لاستخدام الحواسيب من قبل الأساتذة.			
9-	وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني.			
10-	توافر فني تصميم العروض الإلكترونية.			
11-	وجود فريق عمل فني مساند لتصميم مواد تدريب إلكترونية.			

المحور الثاني: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بإدارة المدرسية

م	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
1-	معرفة إدارة المدرسة بأهمية التدريب الإلكتروني.			
2-	تشجع إدارة المدرسة استخدام التدريب الإلكتروني.			
3-	تلتبي إدارة المدرسة احتياجات المعلمين. لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.			
4-	تهتم إدارة المدرسة بتحضير المتدربين إلكترونياً.			
5-	تدعم إدارة المدرسة المواد التدريبية الإلكترونية.			
6-	تفضل إدارة المدرسة استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا والمنح والتقدير.			
7-	تتابع إدارة المدرسة عمليات الصيانة والتطوير والتحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في			
8-	تحول إدارة المدرسة الميزانيات المخصصة للأمور المكتبية والإدارية للتدريب الإلكتروني.			
9-	توفر إدارة المدرسة مخصصات مالية لدعم التدريب الإلكتروني.			

الملحق رقم (4) استبانة المعلم

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

تنمية بشرية وبناء مؤسسات

الدرجة العلمية	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
التخصص	علمي	ادبي	الشهادة الجامعية
سنوات الخبرة	5-1 15-11	10-6 أكثر من 15 سنة	
العمر	30-20 50 -41	40-31 أكثر من 50	
عدد الدورات التدريبية	5-1 دورات 15-11 دورة	10-6 دورات أكثر من 15 دورة	
عدد الدورات التدريبية الالكترونية	هل حصلت عليها نعم لا كم عددها اذا حصلت عليها		

أخي المعلم / أختي المعلمة

بناءً على متطلبات رسالة الماجستير في جامعة القدس تجري الباحثة دراسة بعنوان **متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط** ، باشراف الدكتور رشيد الجيوسي . حيث تهدف هذه الدراسة لفحص وجود متطلبات التدريب الإلكتروني بالمدارس لتطبيقه فيها ضمن نموذج خاص بها. آملاً دعمكم بالإجابة عن محاور هذا الاستبيان بكل صراحة واهتمام علماً أنّ البيانات الواردة في الاستبيان ستنقى سريةً وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

الباحثة: مها الزغاري

متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمعلم

المحور الأول : التوجهات الفكرية للمعلم				
م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
1-	يعلم ماهية التدريب الإلكتروني.			
2-	مقتنع ويشجع فكرة التدريب الإلكتروني.			
3-	لديه ميول لخوض تجربة التدريب الإلكتروني.			
4-	يفضل التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني.			
المحور الثاني : استعدادية المعلم				
م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
1-	مستعد لأخذ دورة إلكترونية.			
2-	صمم أو شارك في تدريب إلكتروني من قبل.			
3-	مستعد للتفاعل مع التدريب الإلكتروني من المنزل.			
4-	يفضل أن يكون موضوع الدورة ضمن تخصصه الجامعي.			
المحور الثالث : المهارات التكنولوجية للمعلم				

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
-1	يجيد تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته.			
-2	يجيد التعامل مع برامج (Ms.office) .			
-3	يجيد التعامل مع الشبكات الإلكترونية ويدير الملفات المرفوعة عليها.			
-4	يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية والتفاعل معها.			
-5	صمم أو شارك في تصميم مواد تدريبية إلكترونية.			
-6	يمتلك بريدًا إلكترونيًا خاصًا به .			
-7	يستطيع التسجيل والمشاركة في المنتديات التعليمية.			
-8	يتقن مهارات البحث على شبكة الإنترنت.			
-10	يستخدم الوسائط المتعددة و يجيد التعامل معها.			

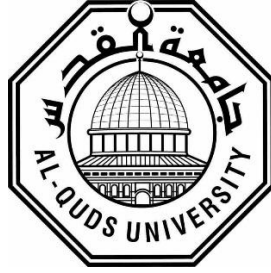
المحور الرابع : جهوزية الأدوات التكنولوجية للمعلم

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
-1	يمتلك جهاز حاسوب /لابتوب في المدرسة.			
-2	يمتلك جهاز حاسوب /لابتوب في البيت.			

			يمتلك هاتفاً ذكياً مزوداً بالإنترنت.	-3
			يمتلك اتصالاً بشبكة الإنترنت في المنزل.	-4

الملحق رقم (5) استبانة الدورة الإلكترونية

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

تنمية بشرية وبناء مؤسسات

أختي المعلمة أختي المعلمةتحية واحترام

بناءً على متطلبات رسالة الماجستير في جامعة القدس تجري الباحثة دراسة بعنوان **متطلبات التدريب الإلكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط** ، بإشراف الدكتور رشيد الجيوسي حيث تهدف هذه الدراسة لفحص وجود متطلبات التدريب الإلكتروني بالمدارس لتطبيقه فيها ضمن نموذج خاص بها . آملاً دعمكم بالإجابة عن محاور هذا الاستبيان بكل صراحة واهتمام علمياً أن البيانات الواردة في الاستبيان ستبقى سريةً وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة:مها الزغاري

المؤهل العلمي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراة
التخصص		
سنوات الخبرة	5-1	10-6	
	15-11	16 فأكثر	
العمر	30-20	40-31	
	50-41	51 فأكثر	
الدورات التدريبية الإلكترونية (الصف الالكتروني)	هل حصلت عليها : نعم		
	كم عددها اذا حصلت عليها :		
	3-1	6-4	7 فأكثر

المحور الأول : أثر التدريب الإلكتروني على المعلم

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
1-	وَقَرَّ لي التَّدرِيب الإلكتروني الكثير من الوقت.				
2-	كان هناك مرونة عالية في الوقت المناسب للتفاعل. مع الدورة مما ساعدني على تنظيم وقتي.				
3-	زاد من مهاراتي البحثية والتعامل من المواقع. الالكترونية بسهولة.				

				ساعدني في ابتكار الحلول المناسبة للمشاكل داخل الصفوف بالتفكير العلمي.	-4
				زاد التدريب الإلكتروني من قدرتي على التدريب الذاتي.	-5
				زاد من اعتمادي على نفسي بدلاً من الآخرين وعزز تحمل المسؤولية لدي.	-6
				فتح لي آفاقاً كبيرة في تكنولوجيا الصفوف الإلكترونية.	-7
				زاد من مهاراتي التكنولوجية بالممارسة العملية. والتطبيق المباشر.	-8
				زاد من مهارات التفكير الإبداعي لدي مدمجاً ومدعماً بالتكنولوجيا الحديثة ووسائطها.	-9
				ساعدني على اكتساب استراتيجيات تدريس جديدة تتناسب مع العصر الرقمي.	-10
				جئني من الشعور بالخجل عند طرح الأسئلة والتعبير عن رأي.	-11
				زاد من شعوري بالراحة والطمأنينة عند المشاركة بالدورات الالكترونية .	-12
				أصبحت مقتنعاً أكثر بالتدريب الالكتروني.	-13
				أوصي المعلمين الآخرين باستخدام التدريب الالكتروني بدلا من التقليدي.	-14

المحور الثاني: فاعلية المادة التدريبية الإلكترونية

م	الفقرات	موافقاً بشدة	موافقاً	محايداً	غير موافقٍ بشدة	غير موافق بشدة
1-	سهولة الوصول للمادة التدريبية في الصف الالكتروني.					
2-	سهولة التعامل مع المادة التدريبية وفهمها سواء بتحميلها اورفعها او مناقشتها.					
3-	المادة التدريبية مرتبطة جداً بواقع المعلمين وهي قابلة للتطبيق.					
4-	تحتوي المادة التدريبية على أمثلة واقعية عملية ودراسة لحالات تثري النشاط المطلوب.					
5-	سهولة معرفة المطلوب والإجابة عليه.					
6-	محتوى المادة التدريبية غني بالمعلومات القيمة التي تثري معارف ومهارات المعلم .					
7-	شمولية المادة التدريبية لمضمون الدورة.					
8-	تنوع البرمجيات المستخدمة لعرض المادة التدريبية.					
9-	وضوح المادة التدريبية للمتدرب.					

المحور الثالث : جهوزية متطلبات الدورة

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1-	توافر قاعاتٍ مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.					
2-	توافر الحاسب الآلي أو الأجهزة الذكية بمواصفات فنية مناسبة.					
3-	قدمت الإدارة المدرسية كل ما يلزم من متطلبات الدورة الإلكترونية.					
4-	المهارات التكنولوجية عند المعلمين متوفرة لخوض تجربة التدريب الإلكتروني.					
5-	توافر اتصالٍ سريعٍ بشبكة الإنترنت.					

المحور الرابع: تقييم الدورة

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
1-	حققت الدورة أهدافها وغاياتها.					
2-	عززت الدورة مفهوم التدريب الإلكتروني عند المعلمين.					
3-	التزمت الدورة بالخطة الزمنية المحددة لها.					
4-	آلية التسجيل والالتحاق بالدورة واضحة و سهلة.					

					5- زادت الدّورة من قناعة المعلم بالتدريب الإلكتروني.
					6- أنشطة الدّورة قابلة للتطبيق عملياً على أرض الواقع.

الملحق رقم (6) قائمة بأسماء المُحكِّمين

الرقم	أسماء محكّمي الاستبانة	مكان العمل
.1	الدكتور رياض شريم	جامعة الاستقلال
.2	الدكتور إياد لافي	جامعة القدس
.3	الدكتورة إيناس عارف	جامعة القدس
.4	الدكتور فيصل سباعنة	جامعة الاستقلال
.5	الدكتور مروان علاونة	جامعة الاستقلال
.6	الدكتور أيمن طه	جامعة الاستقلال
.7	الدكتور يحيى جبر	جامعة النجاح الوطنية



بسم الله الرحمن الرحيم
معهد التنمية المستدامة
Institute of Sustainable Development



التاريخ: 2018/5/16

الموضوع: لمن يهمة الامر

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية الريفية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس بأن الطالبة
مها عباس اسماعيل بصيلة ورقمها الجامعي "21612371".

هي إحدى طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس تقوم بعمل بحث عن

"متطلبات التدريب الالكتروني في المدارس الخاصة وبناء نموذج مقترح له في مناطق الوسط"

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

وتفضلوا بقبول الاحترام

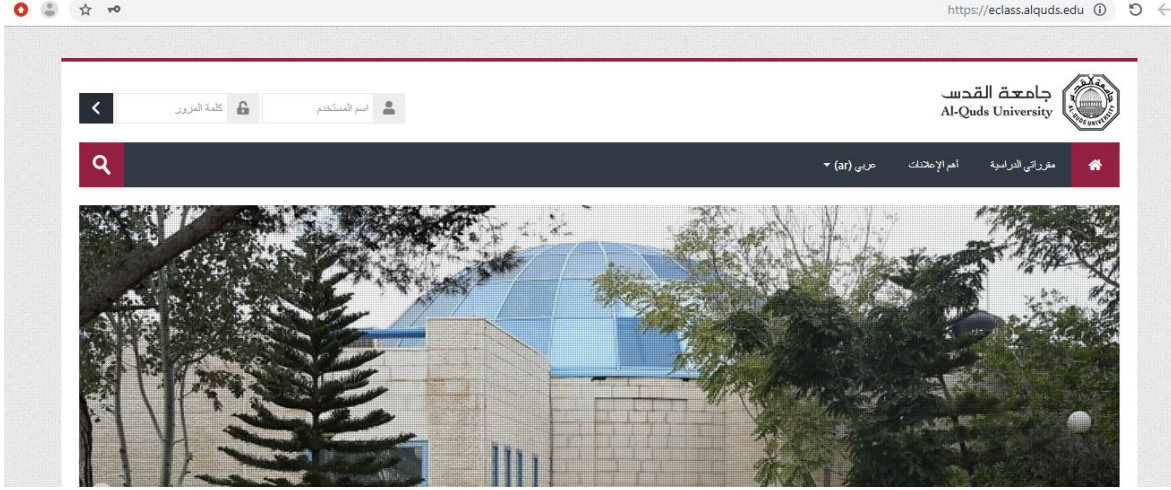
عزمي الاطرش
مدير معهد التنمية المستدامة
Institute of Sustainable Development

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

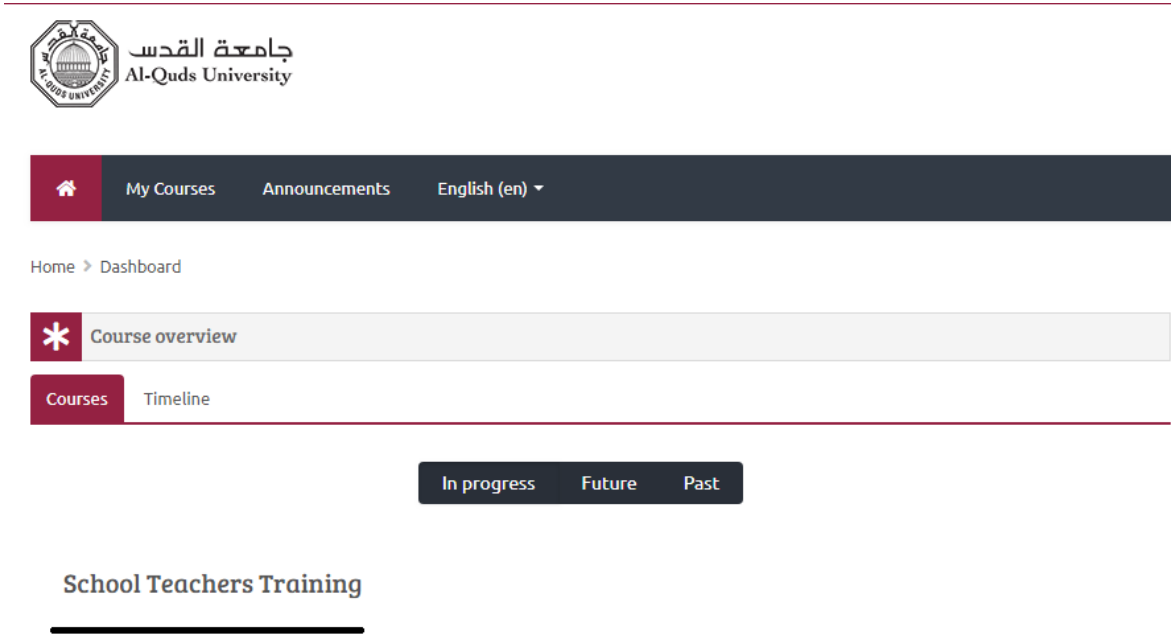
القدس- أبوديس
تلفاكس 009722790345
ص.ب: 51000 او 20002

الملحق رقم (8) الدورة الالكترونية

الشكل رقم (1) التسجيل بالصف الالكتروني في جامعة القدس





الشكل رقم (2) مساق دورة المعلمين




الشكل رقم (3) محاور دورة كن متميزا


المحور الاول : مهارات الإنقاء والتأثير

 Uploaded 29/09/18, 08:50


 يرجى الاجابة هنا بعد رؤية الملف المرفق


المحور الثاني : التعلم النشط

 يرجى الاجابة عن الاسئلة التالية بعد اطلاعكم على بوربوينت التعلم النشط المرفق


 Uploaded 30/09/18, 12:46


المحور الثالث: صعوبات التعلم

 قصة طالب يعاني من صعوبات تعلم











 بعد مشاهدة الفيديو هات المرفقة يرجى التعبير عن رأيكم اذا تعرضتو لمثل هذا الطالب في صفوفكم

المحور الرابع : فن التعامل مع أنماط الشخصيات المختلفة

 Uploaded 3/10/18, 20:51

 يرجى تغطية المربعات الفارغة داخل الملف واعادة رفعه هنا او الاجابة هنا مباشرة

الشكل رقم (4) تفاعل المعلمين مع محاور الدورة

Discussion	Started by	Replies	Last post
صعوبات التعلم	 Samer Awajneh	0	Samer Awajneh • Tue, 2 Oct 2018, 11:36 PM
مهارات الالقاء والتثبير	 Maram Abu Shusheh	0	Maram Abu Shusheh • Mon, 1 Oct 2018, 8:03 PM
التعلم النشط	 Bana Yassini	0	Bana Yassini • Mon, 1 Oct 2018, 7:02 PM
مهارة الالقاء والتثبير	 Muna Arekat	4	Muna Arekat <input checked="" type="checkbox"/> Sat, 29 Sep 2018, 11:54 PM
التعلم النشط	 Muna Arekat	0	Muna Arekat • Mon, 1 Oct 2018, 1:28 AM
التعلم النشط	 Samer Awajneh	0	Samer Awajneh • Sun, 30 Sep 2018, 3:43 PM
مهارات الالقاء	 Hiba Fitiani	0	Hiba Fitiani • Sun, 30 Sep 2018, 3:36 PM
مهارات الالقاء	 Ma'moun Bali	1	Samer Awajneh • Sun, 30 Sep 2018, 1:20 PM
مهارات الالقاء والتثبير	 Tahani Qadrei	1	Samer Awajneh • Sun, 30 Sep 2018, 1:37 PM
مهارات الالقاء	 Fadi Daragma	1	Samer Awajneh • Sun, 30 Sep 2018, 12:19 PM

فهرس الجداول

- 74..... جدول (1.3): المعلومات الشخصية والديمغرافية للمبوحثين فيهم
- 80..... جدول (2.3): نتائج معامل الثبات للمجالات.
- جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات متطلبات
81..... التدريب الإلكتروني الخاصة بمعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم
- جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات متطلبات
81..... التدريب الإلكتروني الخاصة بمعلمي المدارس الخاصة من وجهة نظر المدرء
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للتوجهات الفكرية
91..... للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم
- جدول (2.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لاستعدادية المعلم
92..... في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم:
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للمهارات
93..... التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم:
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لجهزية الأدوات
94..... التكنولوجية للمعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظرهم:
- جدول (5.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب
95..... الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين:
- جدول (6.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب
97..... الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر
المدرء:
- جدول (7.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب
98..... الإلكتروني الخاصة بالإدارة المدرسية في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة
نظر المدرء:
- جدول (8.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات التدريب
99..... الإلكتروني في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية من وجهة نظر المدرء:
- جدول (9.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأثر التدريب
101..... الإلكتروني على المعلم في المدارس الخاصة في منطقة الوسط في الضفة الغربية:
- جدول (10.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى فاعلية
102..... المادة التدريبيية الإلكترونية

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى جهوزية
متطلبات الدورة الإلكترونية 104

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى تقييم الدورة
الإلكترونية 105

فهرس الملاحق

124	ملحق رقم (1) نموذج المقابلة
125	الملحق رقم (2) ترميز المقابلات
126	الملحق رقم (3) استبانة المدير
129	الملحق رقم (4) استبانة المعلم
134	الملحق رقم (5) استبانة الدورة الالكترونية
140	الملحق رقم (6) قائمة بأسماء المحكمين
141	الملحق رقم (7) تسهيل مهمة

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار:
ب.....	الشكر والتقدير
ه.....	الملخص
و.....	Abstract

الفصل الأول

خلفية الدراسة

2.....	1.1 المقدمة
3.....	2.1 مشكلة الدراسة:
4.....	3.1 أسئلة الدراسة:
4.....	4.1 أهداف الدراسة:
5.....	5.1 أهمية الدراسة:
5.....	6.1 حدود الدراسة:

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

9.....	مقدمة
10.....	المبحث الأول: التدريب
21.....	المبحث الثاني : التدريب التربوي
25.....	المبحث الثالث: التدريب الإلكتروني
38.....	المبحث الرابع: متطلبات التدريب الإلكتروني
56.....	المبحث الخامس :الدراسات السابقة
67.....	التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

70	1-3 مقدمة.....
70	2-3 منهج الدراسة:.....
71	3-3 جمع البيانات :.....
73	4-3 مجتمع الدراسة :
73	4-3 عينة الدراسة.....
76	5-3 أداة الدراسة.....
76	1-5-3 الطرائق النوعية (المقابلات شبه المفتوحة):.....
76	2-5-3 الطريقة الكمية (الاستبانة):.....
79	6.3 صدق أداة الدراسة وثباتها
79	1.6.3 الطريقة النوعية (المقابلات شبه المفتوحة):.....
79	2.6.3 الطريقة الكمية (الاستبانة):.....
79	3.6.3 الإتساق الداخلي:.....
81	7 . 3 إجراءات الدراسة:.....
82	8 . 3 المعالجة الإحصائية.....
82	1.8.3 الطريقة النوعية (المقابلات):.....
83	2.8.3 الطريقة الكمية (الاستبانة).....
83	3.8.3 مفتاح التصحيح:.....

الفصل الرَّابِع

نتائج الدراسة

88	1 . 4 تمهيد :
88	2 . 4 تحليل وعرض نتائج المقابلات.....
90	1. 2 . 4 خلاصة تحليل المقابلات:.....
91	1.1.3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:.....
92	2.1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:.....
93	3.1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:
94	4.1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع:.....
96	3.3.4 النتائج المتعلقة باستبانة المدير:.....

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

108	1-5 النتائج
108	1-1-5 مناقشة أسئلة الدراسة.....
112	الخلاصة:.....
113	التوصيات:.....
115	قائمة المراجع:.....
145	فهرس الجداول
147	فهرس الملاحق.....
148	فهرس المحتويات.....