

التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية

إعداد

ياسر خضير الحميداوي

مناهج وطرق تدريس تكنولوجيا التعليم
جامعة القاهرة

الطبعة الأولى 2017



المراسلات:
1 شارع عدلي كفاي - ميدان سانت
فاطيمة - مصر الجديدة - القاهرة -
جمهورية مصر العربية.
التليفون: 00201005700336
فاكس: 0020227740947
البريد الإلكتروني:

Email: info@elsahab.com
WWW: elsahab.com

اسم الكتاب: التدريب الإلكتروني
لتنمية المعلمين المهنية
إعداد: ياسر خضير الحميدواي
رقم الإيداع: 2016 / 26390
الترقيم الدولي:
978-977-755-043-7

حقوق النشر محفوظة
الطبعة الأولى 2017

لا يُسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تجزئته في
نطاق استعادة المعلومات، أو نقله بأي شكل، دون إذن خطي
مسبق من الناشر.

تدمك: 978-977-755-043-7

التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية / إعداد: ياسر خضير
الحميدواي / ط1، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع، 2017.

الإهداء

أهدي هذا الكتاب :

إلى قدوتي ومعلمي وحببي رسول الله محمد بن عبد الله ﷺ ،
وإلى من تعب من أجلي كثيراً (والدي) العزيز أطل الله عُمره ،
وإلى أعظم امرأة في هذا الكون (والدي) الحبيبة ،
وإلى (زوجتي) الغالية (وبناتي) الحبيبات الذين تحملوني حتى أخرج
بهذا الكتاب،
وإلى أخوتي وأصدقائي ،
وإلى كُل من علمني حرفاً ،
إلى كُل من أحببت وأُحب .

المؤلف

ياسر خضير الحميداوي

2016/12/1

مقدمة الكتاب

في ظل عالم متطور ومتنامي، وتأخذ التكنولوجيا إلى حيث الخيال والتقدم، أصبح من الضروري على الجميع أن يبحث حول تطوير نفسه وقدراته ومهاراته لأجل مواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجيا المتلاحق كل يوم، وإلا سيتخلف عن ركب الحضارة، وسيجد نفسه بمعزل عن العالم بما يجاريه وما يتقدم من خلاله.

لذا فإن التنمية المهنية والمستدامة في ظل هذا التقدم الكبير أصبحت من الضروريات التي يجب علينا أن نهتم بها بل ونضع لها الخطط والإستراتيجيات التي تسعى لتنميتها وتطويرها لدى كافة العاملين بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة، فما يعانيه معلّموا اليوم من صعوبات تجعلنا نبحث عن سبل لتطوير قدرات المعلمين ومهاراتهم.

ولعلّ من أهم الوسائل لتدريب المعلمين وتطوير مستواهم في ظل تلك التقدّمات والتكنولوجيات هو التدريب الإلكتروني لما يوفره من مزايا يفتقدها التدريب العادي، وما يوفره من وقت وجهد وتكاليف.

لذا يسعى الكتاب الحالي إلى مناقشة دعم سبل تطوير وتدريب المعلمين إلكترونياً لتحقيق أهداف التنمية المهنية والمستدامة، سائلين المولى أن يجعله رُخراً للمكتبة العربية في هذا المجال.

المؤلف

ياسر خضير الحميد اوى
2016/12/1

كتاب مستل
من رسالة ماجستير
في
الدراسات التربوية تخصص المناهج
وطرق التدريس (حاسوب)

إعداد الباحث
ياسر خضير شنشول الحميداوي
مدرس كومبيوتر في إقليم كردستان العراق

إشراف
أ.د/ مصطفى عبد السميع محمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس
معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة

القاهرة
1435 هـ = 2013 م

The Arab League
ALECSO
Institute of Arab Research
& Studies
Cairo



جامعة الدول العربية
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم
معهد البحوث والدراسات العربية
قسم البحوث والدراسات التربوية
القاهرة

قرار لجنة المناقشة والحكم

في البحث المقدم من الدارس: ياسر خضير شنشول للحصول على درجة الماجستير في الدراسات التربوية - تخصص مناهج وطرق تدريس / حاسوب.

أنه في تمام الساعة الخامسة مساءً من يوم السبت الموافق 2013-12-21 اجتمعت لجنة المناقشة والحكم في مقر معهد البحوث والدراسات العربية، وناقشت علناً البحث المقدم من الدارس وعنوانه: «فاعلية برنامج تدريبي عبر الشبكة باستخدام المدونات لتنمية قدرات معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق».

وبعد مناقشة الدارس علناً في موضوع البحث وبعد الإطلاع على النتيجة، وبعد المداولة.. قررت اللجنة بإجماع الآراء التوصية بمنح الدارس / ياسر خضير شنشول درجة الماجستير في الدراسات التربوية - تخصص مناهج وطرق تدريس / الحاسوب بتقدير عام (جيد جداً).

أعضاء لجنة المناقشة والحكم

أ.د. مصطفى عبد السميع محمد مشرفاً

أستاذ المناهج وتكنولوجيا التعليم - جامعة القاهرة

أ.د. أمل عبد الفتاح سويدان عضواً

أستاذة المناهج وتكنولوجيا التعليم - جامعة القاهرة

أ.د. نبيل جاد عزمي عضواً

أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم - جامعة حلوان

شكر وتقدير

اللَّهُمَّ أَغْنِنِي بِالْعِلْمِ، وَزَيِّنِي بِالْحِلْمِ، وَأَكْرِمْنِي بِالتَّقْوَى، وَجَمِّلْنِي بِالْمَعْرِفَةِ، اللَّهُمَّ انْفَعْنِي بِمَا عَلَّمْتَنِي، وَعَلِّمْنِي مَا يَنْفَعُنِي، وَزِدْنِي عِلْمًا، حمداً لله العلي القدير، وشكراً للخالق المصور العظيم، وعرفاناً وحباً للواحد الصمد، بعد أن منَّ الله تعالى على الباحث بإتمام هذا البحث، لا يسع الباحث إلا أن يحمده - عَزَّ وَجَلَّ - على جزيل نعمه التي لا تُعَدُّ وغزير فضله الذي لا يُحصى، وبعد الصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين؛ سيدنا محمد ﷺ أشرف الخلق أجمعين وإمام المتقين..

ففي الحديث القدسي يقول الله عَزَّ وَجَلَّ: «عَبْدِي لَمْ تَشْكُرْنِي مَا لَمْ تَشْكُرْ مِنْ قَدَّمْتُ لَكَ الْخَيْرَ عَلَى يَدَيْهِ»، وانطلاقاً من هذا الحديث يتقدم الباحث بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى كل من الأستاذ الدكتور/ مصطفى عبد السميع محمد - أستاذ المناهج وطرق التدريس بمعهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة، صاحب العلم الغزير والخلق الجميل، والحمد لله أنني لم أُحرم أبداً من شرف اسمه مشرفاً على رسالتي، فقد قدَّم لي العون الوفير والعطاء الكثير والتوجيه السديد، وتحمل معي أعباء الدراسة من أول خطوة فيها حتى نهايتها، فكان صبوراً على تساؤلاتي ومناقشاتي العديدة، فله مني أسمى آيات الشكر والعرفان.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ نبيل جاد عزمي - رئيس قسم تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة حلوان، والأستاذة الدكتورة/ أمل عبد الفتاح سويدان - الأستاذة بمعهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة؛ على تفضلهما بقبول مناقشة هذا البحث الذي أعطيا من وقتهما وجهدهما الشيء الكثير في مناقشة وتدوين الملاحظات عليه وإعطائه حقه من النقد الهادف البناء، فلهما مني عظيم الشكر والتقدير والعرفان، وجزاها الله عني خير الجزاء على مناقشة البحث.

وكلمة شكر وباقية حب ورسالة مودة إلى من كان عطاؤهما من القلب وأوصاني الله بهما خيراً؛ والدي، أطال الله في عمريهما لما منحاني من بركة دعائهما ورضائهما ما يسر الله به عملي، وإلى زوجتي الحبيبة أم بناتي (نرمين - نوروز - رحمة - مريم - نور).

(الباحث)

الفهرس

الصفحة	الموضوع
3	إهداء
5	مقدمة الكتاب
7	قرار لجنة المناقشة والحكم
9	شكر وتقدير
11	فهرس المحتويات

الفصل الأول

26-15	(الإطار العام للبحث)
17	مقدمة البحث
18	الإحساس بمشكلة البحث
20	أسئلة البحث
20	أهداف البحث
20	أهمية البحث
21	منهج البحث
21	التصميم التجريبي
21	عينة البحث
22	حدود البحث
22	فروض البحث
22	أدوات البحث
22	إجراءات البحث
23	مصطلحات البحث

الفصل الثاني

56-27	(التنمية المهنية للمعلمين)
-------	----------------------------

29	 مفهوم التنمية المهنية للمعلمين
31	 أهمية التنمية المهنية للمعلمين
35	 أهداف التنمية المهنية للمعلمين
38	 مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين
39	 خصائص التنمية المهنية
40	 مصادر النمو المهني للمعلم
41	 العوامل المؤثرة على التنمية المهنية
43	 الصفات المهنية للمعلم الناجح
44	 دور المعلم في التعليم الإلكتروني
46	 مبادئ التنمية المهنية للمعلمين
48	 دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمم تعليمي
49	 فوائد تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم
52	 أساليب التنمية المهنية للمعلمين
54	 المقومات المطلوبة للتنمية المهنية

الفصل الثالث

84-57	(التصميم التعليمي)
59	 التصميم التعليمي لبرامج الوسائط المتعددة
61	 العوامل الأساسية للتصميم التعليمي
62	 أهمية علم التصميم التعليمي في العملية التعليمية (التدريبية)
64	 خطوات تصميم المحتوى الإلكتروني
66	 إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني
68	 نماذج التصميم التعليمي

الفصل الرابع

112-85	(التعليم الإلكتروني)
87	 مقدمة
88	 تدريب المعلم لاستخدام التعليم الإلكتروني

89	 أدوار المعلم في التعليم الإلكتروني
95	 مقومات المعلم الناجح في نظام التعليم الإلكتروني
96	 كفاءات إعداد المعلم وتدريبه لاستخدام التعليم الإلكتروني
100	 تقنيات التعليم الإلكتروني
101	 أهداف التعليم الإلكتروني
102	 مبررات التعليم الإلكتروني في الإدارة
103	 مستويات التعليم الإلكتروني
103	 أهمية التعليم الإلكتروني
105	 متطلبات التعلم الإلكتروني

الفصل الخامس

142-113	(التدريب الإلكتروني عبر الشبكة باستخدام المدونات)
115	 مقدمة
115	 مفهوم التدريب الإلكتروني
117	 التدريب الإلكتروني ومتطلبات عصر الرقمنة
119	 دواعي استخدام التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية
121	 أدوات وتقنيات التدريب الإلكتروني
123	 كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني
124	 نظام إدارة المحتوى الإلكتروني - أنواعه
126	 أهداف نظام إدارة المحتوى الإلكتروني
127	 مراحل البرنامج التدريبي المقترح
132	 الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي
134	 المدونات
134	 الأنواع المختلفة للمدونات الإلكترونية
137	 عناصر التدوين الإلكتروني

الفصل السادس

174-143	(الدراسات السابقة)
---------	--------------------

- 145 دراسات تتعلق بالتدريب الإلكتروني
- 157 دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين
- 165 دراسات تتعلق بالتعليم الإلكتروني
- 166 دراسات تتعلق بالتصميم التعليمي

الفصل السابع

- 198-175 (إجراءات البحث الميداني والنتائج ومناقشتها)
- 177 منهج البحث
- 177 مجتمع وعينة البحث
- 178 أدوات ووسائل جمع البيانات
- 178 المعاملات العلمية للاختبار
- 186 أداة التدريب
- 187 الجلسات التدريبية
- 187 متابعة تنفيذ البرنامج
- 188 مكونات البرنامج التدريبي الإلكتروني
- 189 إجراءات البحث
- 191 عرض النتائج ومناقشتها
- 196 الاستنتاجات والتوصيات
- 199 المصادر والمراجع
- 223 خاتمة الكتاب

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

محتويات الفصل :

- ❖ مقدمة البحث.
- ❖ الإحساس بمشكلة البحث.
- ❖ أسئلة البحث.
- ❖ أهداف البحث.
- ❖ أهمية البحث.
- ❖ منهج البحث.
- ❖ التصميم التجريبي.
- ❖ عينة البحث.
- ❖ حدود البحث.
- ❖ فروض البحث.
- ❖ أدوات البحث.
- ❖ إجراءات البحث.
- ❖ مصطلحات البحث.

❖ مقدمة البحث :

إنَّ التقنيات الحديثة قد دخلت في كل مجال، فأصبحت علوم الحاسب الآلي من أساسيات المواد الدراسية، ليس في المرحلة الثانوية فحسب، وإنما في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة في مختلف دول العالم، ولم يقتصر الأمر على تعليم الحاسب الآلي للطلبة، وإنما تعدى ذلك إلى تدريب المعلمين المتخصصين في تدريس المواد الأخرى؛ لمساعدتهم في دمج مجالات الحاسب الآلي في المواد الدراسية.

إنَّ المعلم قد يتأثر بعدة عوامل؛ منها خلفيته الثقافية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية، والنظم والقوانين التي ينطوي ضمنها في النظام المدرسي والمجتمعي، بالإضافة إلى سمات شخصيته وقيمه ومعتقداته واتجاهاته؛ سواء كانت سلبية أم إيجابية تجاه تعليم المبدعين، فهذه العوامل مشتركة تؤثر في إستراتيجية تدريسه، ووسائله التعليمية، وقراراته التي يتخذها، وإستراتيجية تعامله، وعلاقاته مع الطلبة، وإستراتيجية حكمه وتقييمه لأعمالهم الصفية وتوقعاته لأدائهم؛ ولكي يتم تقديم مناخ ملائم ومناسب لتنمية القدرات الإبداعية للطلبة؛ فلا بد من إعداد ذلك المعلم وتأهيله للقيام بمهامه على الشكل الصحيح، كما أن القرن الحادي والعشرين يتميز بصناعات المقدرّة العقلية، التي تشمل دراسات البرمجة والإلكترونيات، وعلوم الحاسب، وعلوم الطيران، وكما يلاحظ فإن هذه الحقول تعتمد على العقل البشري كمادة خام رئيسية منفذة ومطورة لهذه الصناعات، وإذا كانت رسالة التربية هي أن نعد أبنائنا لزمان غير زماننا؛ فإن الواجب التربوي يفرض علينا كمربين وإداريين؛ أن نوجه اهتمامنا نحو تنمية مهارات التفكير عمومًا لدى الناشئة، وخاصة العمليات العقلية العليا منها. (أسامة متولي، 2006).

ولما كان الهدف أن يكون الحاسب أداة فعالة لإنجاز الأعمال كان من الواجب دراسته جيداً وسبر أغوار علومه؛ حتى يتسنى لمستخدميه من طلاب العلم أن يكونوا على حنكة كبيرة باستخدامه. (يحيى محمد نبهان، 2008).

وقد تطورت أساليب استخدام الحاسب في التعليم، وأصبح الاهتمام الآن منصّباً على تطوير الأساليب المتبعة في التدريس باستخدام الحاسب أو استحداث أساليب جديدة يمكن أن يسهم من خلالها الحاسب في تحقيق ودعم بعض أهداف المناهج الدراسية. (شمسان المناعي ومحمد مقداد، 2011).

ويذكر (حسن الطعاني، 2002) أنه: «على الرغم من التطورات التي حدثت في برامج التدريب للمعلمين في الدول المتقدمة، فإن الدول النامية بشكل عام ما تزال تتبع الأساليب التقليدية المكلفة في برامجها التدريبية؛ الأمر الذي لم يوصلها إلى تحقيق أهدافها». ويوصي الباحث بالاستفادة من وسائل التدريب التي وفرتها التغيرات التقنية الحديثة. ويذكر (Busseg.et.al 2000) أن السبب الرئيسي لعدم إقبال المعلمين على استخدام المستحدثات التكنولوجية؛ يرجع لضعف التدريب على استخدامها أثناء الدراسة، وأوصى بالتدريب المستمر للمعلم؛ لكونها أهم ركائز نجاح توظيف تقنية الإنترنت، وأن تدريب المعلم على استخدام التقنيات الحديثة يزيد من ثقتهم بالنفس، والقابلية للتعاون مع الآخرين.

❖ الإحساس بمشكلة البحث :

من خلال عمل الباحث في مجال تدريس الكمبيوتر وإطلاع الباحث لما هو موجود في الواقع التدريسي لاحظ وجود العديد من الاستفسارات لدى التلاميذ وشكوى مستمرة من عدم فهمهم للمادة، تحدت مشكلة البحث الحالي في ضعف مستوى معلمي الكمبيوتر، فنلاحظ تدني مستوى استيعاب الطلاب وعدم قدرتهم على العمل على جهاز الكمبيوتر وانخفاض درجاتهم في الاختبارات إلى نسب ضعيفة جداً.

وتأسيساً على ما سبق، يمكن تحديد مبررات إجراء البحث الحالي في النقاط التالية:

- توجد صعوبة في إكساب الطلاب مهارات العمل على الحاسوب مع تزايد عدد الطلاب، وبشكل مستمر بمرور الوقت.
- ما أوصت به الدراسات التي تناولت متغيرات تصميم برامج الكمبيوتر التعليمية وإنتاجها بضرورة إجراء مزيد من البحوث عن أثر استخدام الشبكة العنكبوتية في تطوير العملية التدريسية بكل علومها وخاصة علم الحواسيب.
- انخفاض درجات الطلاب في امتحان مادة الحاسوب.
- ضعف قدرات الكوادر التعليمية الخاصة بعلوم الحواسيب مع التطور الهائل للمعلومات.

وسوف يهدف البرنامج التدريبي الذي تم تصميمه إلى تنمية قدرات معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق، وتوفير الوقت والجهد، وتسهيل التدريب بالنسبة للمعلمين، والمنافسة، والتخلص من عوائق التدريب التقليدية المألوفة، كذلك السماح للمتدرب بتكرار أنشطة التدريب، وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب المرض، والتغلب على صعوبات السفر والإقامة، ومغادرة العمل وانقطاع الدخل بسبب التخلي الكامل عنه لصالح التدريب، إضافة إلى إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات، تطوير الكفايات الحاسوبية للمتدربين من خلال التدريب الإلكتروني وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.

❖ أسئلة البحث :

- تتمثل أسئلة البحث الحالي في الآتي :
- ما فاعلية البرنامج المقترح في زيادة تنمية قدرات معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق؟.
- ما خطوات بناء البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات معلمي الكمبيوتر؟.
- ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي عبر الشبكة باستخدام المدونات على تنمية قدرات معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق؟.

❖ أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى:

- تزويد معلم المستقبل لمادة الحاسوب بالمفاهيم والأساسيات في التخصص الذي يقوم بتدريسه؛ كي يصبح على مستوى عالٍ من القدرة والتخصصية، وخاصة بمفاهيم وأساسيات مايكروسوفت أوفيس داخل حصة الدرس ، ونخص (Microsoft office 2013 (word-excel- power point -access).
- تطوير مستوى الأداء لديهم من خلال تحفيزهم على استعمال الشبكة العنكبوتية.
- إعداد برنامج تدريبي مقترح لمعلم الكمبيوتر لتنمية قدراته.
- قياس فاعلية البرنامج لتنمية قدرات معلمي الكمبيوتر.

❖ أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في الآتي:

- قد يساعد التدريب معلمي الكمبيوتر وتنمية مهاراتهم من خلال معرفة بعض البرامج الخاصة والخطوات الضرورية التي يجب إتباعها من أجل رفع التحصيل للطلاب.

- قد يساعد لتوجيه أنظار القائمين على إعداد معلم الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق إلى ضرورة الاهتمام بالإعداد العملي إلى جانب الإعداد الأكاديمي.
- قد يساعد البرنامج التدريبي في البحث الحالي على القيام بدورات تدريبية لمعلمي الكمبيوتر.
- قد يساعد البحث الحالي المعلمين على اكتساب وتنمية قدرات لتدريس مادة الكمبيوتر.

❖ منهج البحث :

سوف يستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي لمناسبته مشكلة البحث .

❖ التصميم التجريبي :

ويمكن توضيحه من خلال الجدول التالي:

التطبيق القبلي	المجموعة التجريبية	التطبيق البعدي
اختبارات القدرات المعرفية	أسئلة البرنامج التدريبي	اختبارات القدرات المعرفية
أسئلة الاختبار		أسئلة الاختبار

❖ عينة البحث :

تم تحديد العينة بعدد 60 معلمًا ومعلمة من مدرسي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق.

❖ حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

- معلمي الكمبيوتر في قضاء عقرة من محافظة دهوك من إقليم كردستان العراق.
- أسئلة الاختبار icdl من شركة مايكروسوفت المعتمدة دوليًا.

❖ فروض البحث :

ويمكن صياغة فروض البحث كآتي:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي والقياس البعدي للقدرات المعرفية في اختبار الكمبيوتر لصالح القياس البعدي.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي والقياس البعدي للقدرات العملية في اختبار الكمبيوتر لصالح القياس البعدي.

❖ أدوات البحث :

- أسئلة الاختبار icdl من شركة مايكروسوفت المعتمدة دوليًا.
- البرنامج التدريبي.
- الاختبار القبلي.
- الاختبار البعدي.

❖ إجراءات البحث :

وتتمثل في الآتي:

- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع ومتابعة كل ما يتصل بموضوع البحث، والذي يدور حول المحاور التالية:

- أ- تنمية قدرات معلمي الكمبيوتر.
- ب- خطوات بناء البرامج التدريبية.
- إعداد أدوات البحث:
- أ- أسئلة الاختبار icdl من شركة مايكروسوفت المعتمدة دوليًا.
- ب- البرنامج التدريبي المقترح.
- ج- الاختبار القبلي - البعدي.
- اختيار عينة البحث؛ وهي عبارة عن 60 معلمًا ومعلمة من معلمي مادة الكمبيوتر.
- تطبيق أدوات البحث على العينة.
- تحليل البيانات إحصائيًا للوصول إلى النتائج.
- تفسير نتائج البحث.
- التوصيات والمقترحات.

❖ مصطلحات البحث :

وأمكن تعريف مصطلحات البحث كالاتي:

✓ التدريب :

تم تعريفه بأنه: جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجيهاتهم وآرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة، لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقًا لمعايير العمل بشكل مقبول. (حبيب الصحاف، 2003).

وأكدت «الحريري» أن التدريب هو: مجموعة من البرامج التي تزود العاملين بالمعلومات والحقائق الأساسية عن الأعمال المسندة إليهم، وأساليب تنفيذها، وإعطائهم الفرص الحقيقية لأداء أعمالهم بكفاءة عالية. (رافدة الحريري، 2007).

ويعرّف الباحث التدريب إجرائيًا بأنه: «كل برنامج هادف ومخطط له من قِبَل مختصين في مجال التدريب وموجّه لفئة المعلمين طبقًا لاحتياجاتهم التدريبية من أجل تطوير وتحسين وتنمية أدائهم المهني والفني، للوصول بهم إلى امتلاك الحد الأعلى للمهارات اللازمة لهم».

✓ التدريب الإلكتروني :

وكذلك عرّف التدريب الإلكتروني بأنه: «تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدججة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن، وباعتماد مبدأ التعليم الذاتي أو التعليم بمساعدة مدرس». (أحمد سالم، 2004).

كما يعرف مصطلح التدريب الإلكتروني بأنه: «هو ذلك النوع من التدريب الذي لا يتطلب حضور المعلم بصفة دائمة في قاعات الدراسة، وإنما يمكنه التواجد فقط بواسطة الوسائل التكنولوجية في بعض الأوقات المحددة التي تتطلبها عملية التعلم بشرط استخدام الوسائل التكنولوجية في عملية التعليم». (فهيم مصطفى، 2002).

وبناءً على ما سبق يمكن تعريف التدريب القائم على شبكة الإنترنت إجرائيًا على أنه: «عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة، لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، باتّباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية».

✓ شبكة الإنترنت (Internet) :

ويعرّفها مصطفى عبد السميع وآخرون (مصطفى عبد السميع، سهير حوالة، 2005) بأنها: «مجموعة من ملايين الحاسبات المنتشرة في جميع أنحاء بقاع العالم، ويمكن لمستخدمي هذه الحاسبات العثور على معلومات أو بيانات أو الاشتراك في ملفات، وتحكم عملية المشاركة بروتوكولات ضبط التراسل أو بروتوكول الإنترنت والمشهور في هذا الوسط بالاستهلاك (Transmission control Protocol (TCP & Internet) وهذا البروتوكول يسري على جميع الحاسبات المتصلة بتلك الشبكة».

✓ التعلم الإلكتروني :

وهو ذلك النوع من التعلم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين المعلمين والمتعلمين وبين المتعلمين والمؤسسة التعليمية. (حسن البائع، 2012).

وعرّفه (محمد الدسوقي، 2011) بأنه هو: «ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك بوابات الإنترنت في الاتصال، في استقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين الطالب والمعلم وبين الطالب والمدرسة - وربما بين المدرسة والمعلم - ولا يستلزم هذا النوع من التعليم وجود مبانٍ مدرسية أو صفوف دراسية، بل إنه يلغي جميع المكونات المادية للتعليم».

✓ التنمية المهنية للمعلمين :

وتعني أن التنمية المهنية هي السياسات والممارسات والبرامج والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة المعلم في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لتلبية احتياجاته والاحتياجات المؤسسية من

أجل تنمية القدرة على القيام بمهام محددة للوفاء بالمتطلبات المهنية اللازم توافرها للمعلم.

وهي كل برنامج مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعلم والتعليم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية. (بيومي ضحاوي وسلامة حسين، 2009)،

ويقصد بها تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبجثية وإدارية وخدمة المجتمع، عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة. (شادية عبد الحليم وأمانى طه، 2013).

✓ المدونة :

المدونة هي وسيلة من وسائل النشر الإلكتروني وأحد أساليب الاتصال الحديثة على الشبكة العنكبوتية.

كما تعتبر تطبيق من تطبيقات الإنترنت، ويعمل من خلال نظام المحتوى.. وهو في أبسط صورهِ عبارة عن صفحة ويب، تظهر عليها تدوينات مؤرّخة ومرتبّة ترتيباً زمنياً تصاعدياً، تصاحبها آلية لأرشفة التدوينات القديمة، ويكون لكل مدخل منها عنوان دائم لا يتغير منذ لحظة نشره.



الفصل الثاني

التنمية المهنية للمعلمين

محتويات الفصل :

- ❖ مفهوم التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ أهمية التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ أهداف التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ خصائص التنمية المهنية.
- ❖ مصادر النمو المهني للمعلم.
- ❖ العوامل المؤثرة على التنمية المهنية.
- ❖ الصفات المهنية للمعلم الناجح.
- ❖ دور المعلم في التعليم الإلكتروني.
- ❖ مبادئ التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمم تعليمي.
- ❖ فوائد تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم.
- ❖ أساليب التنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ المقومات المطلوبة للتنمية المهنية.

❖ مفهوم التنمية المهنية للمعلمين :

تُعد التنمية في حد ذاتها كمفهوم ومضمون مجموعة من الخبرات والمهارات يتم تقديمها وإكسابها للأفراد في شتى القطاعات والمجالات الحياتية بهدف تنمية قدراتهم وإمكاناتهم الوظيفية لإمكانية التعامل بفاعلية وإيجابية مع المستجدات الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية في كافة المجالات بصفة عامة، ومع ما يتصل بتلك المستجدات بطبيعة عملهم ووظيفياً وفقاً للمستوى الوظيفي التي تقدم إليه هذه البرامج، حيث أن التنمية المهنية لا تقتصر على مستوى وظيفي معين، بل تمتد لتشمل كافة المستويات الوظيفية أياً كانت موقعها في السلم أو الهرم الوظيفي للمؤسسة - أي مؤسسة أو منظمة - مهما اختلفت مجال نشاطها وعملها.

والتنمية المهنية للمعلمين هي: «نهج شامل ومتواصل ومكثف لتحسين أداء المعلمين، فيصبحون أكثر فعالية في رفع مستوى التحصيل العلمي للطلاب».

(National Staff Development Council. 2014).

وعرّف (جبر الكولي، 2015) التنمية المهنية للمعلمين بأنها: «عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لتطوير وتحديد مستوى أدائهم المهني والإداري، بما يؤدي إلى تنمية في الجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية للمعلمين».

وتذكر (نهلة أبو عليوة، 2015) بأن التنمية المهنية للمعلمين هي: «عملية تعلم تقوم على كيفية وضع المعرفة موضع التنفيذ من خلال الانخراط في الممارسة الفعلية داخل مجتمع من المشاركين».

أما (محمد البوشي، 2015) فيعرّف التنمية المهنية للمعلمين بأنها: «تغيير في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك المعلم تجاه ما يقوم به من عمل نتيجة البرامج التدريبية التي حصل عليها بأرقى حرفية وحدثا للتدريب المستمر، بهدف تميز

المعلم في أدائه وسلوكه وخبراته وتقبله لكل حديث في ظل مجتمع المعرفة وتقانة المستقبل».

بينما يرى (محمد السويد، 2015) بأن التنمية المهنية للمعلمين هي: «جميع أنواع النشاط التي يشارك بها العاملون بهدف نمو طاقاتهم الجسمية والعقلية والروحية والإبداعية والاجتماعية التي تحقق كفاياتهم العلمية، لذا فإن عملية التنمية المهنية عملية شاملة ومستمرة طالما كان الإنسان مستمراً في عمله، وهي تنهض بالعاملين في جميع النواحي وفي مقدمتها الناحية المهنية بهدف الارتقاء بمستوى الأداء».

ومن هنا تعددت تعاريف التنمية المهنية، فهناك تعريفات أوردت هذا المعنى بالتحديد، وهناك مترادفات مفاهيمية أخرى لا تشير صراحة إلى هذا المفهوم - التنمية المهنية - بهذا الوضوح اللغوي، ولكن تشير إليه ضمناً عند الحديث عنه بمترادفات لهذا المضمون مثل التدريب، والتعليم، ورفع مستوى الكفاءة، وزيادة القدرات وغيرها، وأياً كانت النظرة التي ينظر إليها إلى التنمية المهنية سواء كانت بصيغة وعبارات مباشرة أو تلك التي تشير إليها ضمناً في صياغة لمفاهيم أخرى ترتبط بها بشكل مباشر أو غير مباشر، إلا أن كل هذه الرؤى في النهاية لا تخرج عن كونها برامج تقدم لرفع المستوى المهني والوظيفي للعاملين. (عيد صقر، وآخرون، 2016).

وبعد استعراض هذا العدد من التعريفات التي أوردها الباحثون لمصطلح التنمية المهنية يلاحظ أن هناك مجموعة من النقاط التي تدور حولها هذه التعريفات، وهذه النقاط هي كالآتي:

- التنمية المهنية عملية شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية.
- أنها عملية مستمرة تبدأ مبكراً في مرحلة إعداد المعلم وتستمر حتى نهاية خدمته.

- أنها عملية مخططة تعتمد على معرفة الواقع وتوقع المستقبل.
- تساهم التنمية المهنية الجيدة في تحسين مستوى أهم عنصرين في العملية التعليمية (المعلم والطالب).
- التنمية المهنية عملية مؤسسية تقوم بها المؤسسات المرتبطة بالعملية التعليمية ارتباطاً مباشراً كالمدرسة، أو غير مباشر كمعاهد التطوير المهني أو الوزارات.
- تستهدف التنمية المهنية رفع مستوى عناصر العملية التعليمية الفعالة من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات والكفاءات اللازمة، إضافة إلى تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم.
- الواقعية والقابلية للتطبيق صفة أساسية مرتبطة بعملية التنمية المهنية الجيدة والفعالة.
- أنها عملية هادفة تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف القريبة المدى والأخرى البعيدة.
- تعتمد التنمية المهنية بشكل كبير على مدى توافر الإمكانيات وتهيئة الظروف المادية والمعنوية لتحقيق الأهداف المنشودة.
- ويعرّف الكاتب التنمية المهنية بأنها: «مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقاً من قبل ذو الاختصاص، والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والإجراءات والسلوكيات التي تحسّن أدائه في جميع جوانب العملية التعليمية بما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته».

❖ أهمية التنمية المهنية للمعلمين :

تنامي الوعي بأهمية التنمية المهنية كونها أحد أهم مكونات التنمية البشرية الشاملة، وأصبح جميع قيادات المنظمات الناجحة يولونها عناية فائقة ويجعلونها من

أولوياتهم التخطيطية وتخصص له أكبر الميزانيات؛ وذلك بسبب إيمانهم بأن رأس المال البشري هو المولد الحقيقي لجميع الثروات.

حيث اعتبرت «منظمة اليونسكو» أن إعداد المعلم يعد إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، لذلك فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالحه تتوجب إعداداه متكاملًا، أكاديميًا ومهنيًا وثقافيًا، كما تستلزم تنميته تربويًا لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر والتقنية، وتبعًا لذلك فقد احتلت مسألة إعداد المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني والمادي مكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي، حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين والإداريين إلى تنمية مهنية مستدامة. (بيومي ضحاوي وسلامة عبد العظيم، 2009).

كما أن التنمية المهنية كمفهوم؛ يتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، ويرتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم وتنميته، ويشمل أيضًا تنمية المؤسسة، بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسئولين عن العملية التعليمية، ولذلك لا بد أن تتضافر في التنمية المهنية الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلم، ومن خلال تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته على إدارة الفصل بأسلوب تربوي مناسب، وغير ذلك من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله. (حسين بشير ورضا حجازي، 2003).

هذا؛ وتفرض عمليات التحديث والتجديد المستمرين سواء في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أم في العمليات والمواقف التعليمية؛ الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة، وتحديث برامجها، وتطويرها لتلبي حاجات التحديث والتجديد المستمرين، والتدريب عملية متطورة ومستمرة لا تقف عند حد معين، فهي تأخذ

طابع الاستمرار والتطور من مرحلة إلى مرحلة أخرى، وكل مرحلة أكثر تقدماً من سابقتها، وهكذا إلى أن يكتمل النمو المهني المطلوب. (حسين بشير، 2007).

كما يشهد المجتمع الإنساني المعاصر طفرة علمية وتقنية وتنموية أدت إلى ظهور مفاهيم تربوية جديدة في مجال الفكر التربوي، مثل مفهوم التعلم مدى الحياة، والتعلم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، والتعلم للجميع، حيث أثرت هذه المتغيرات المعاصرة وغيرها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدت للتغير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أدوار المعلمين بالمدارس، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في نظم إعداد المعلمين وتأهيلهم والعمل على تنميتهم مهنيًا؛ حيث لم تعد خبرة أعضاء الهيئة التعليمية المكتسبة بالتأهيل أثناء فترات التعليم الجامعي كافية لهم لمواصلة مسارهم الوظيفي، لأنهم سيصابون بالتقادم المعرفي الأمر الذي يتطلب تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم لملاحقة التطورات الحديثة في مجال القيادة الصفية والإدارة الذاتية وفي مجال التقنيات التعليمية.

فالمعارف والعلوم والتقنيات تتطور بشكل مذهل مما يجعل الخبرات المكتسبة بالخبرة ضعيفة في دعم المعلم لينمي نفسه ويُعد طلابه للحياة المستقبلية في عالم متغير سريع التطور، فالتنمية المهنية أهم مصادر تزويد المعلمين على مختلف مواقعهم ومؤهلاتهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التي تساعد على تحقيق النمو المهني. ويتمثل التحدي الأساسي اليوم أمام المؤسسات التربوية في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم على التجديد والنمو مما ينعكس على تطور وتحسن أداء هذه المؤسسات التربوية ومخرجاتها.

وأيضًا تستهدف عملية التنمية المهنية للمعلم، رفع مستوى كفايته، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال حزمة عمليات

إدارية متكاملة طويلة المدى تستمر طوال سنوات عمل المعلم بالمهنة تتمثل في إستراتيجيات وسياسات وبرامج وأنشطة مقصودة تحقق عملية التنمية المهنية، كما أن أنشطة التنمية المهنية المستدامة سواء الرسمية منها أو غير الرسمية والتي تعم الحياة التنظيمية للمدرسة ككل من خلال سيادة ثقافة تنظيمية قوامها التعلم تلعب دوراً مهماً في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمات.

فالخبرة المهنية تؤثر على أداء المنظمة بشكل فعال، ومن ثمَّ تسعى المنظمات إلى تحسين قدرات مواردها البشرية ومهاراته والارتقاء بها لتحقيق التميز في أدائها، بتشجيع الأفراد على الاندماج في أنشطة التعلم والتدريب الرسمية، والاهتمام بالفرص غير الرسمية لدعم تعلمهم المستمر بما يمكنهم من تحسين جودة الخدمة التي يقدمونها للمستفيدين. (محمد السويد، 2015).

ويتضح مما سبق أهمية التنمية المهنية الدائمة للمعلمين لكي يواصلوا دورهم الحقيقي في بناء مجتمع معرفي قادر على مواجهة جميع الظروف - ومن خلال العرض السابقة يمكن أن تلخص أهمية التنمية المهنية في النقاط التالية:

- الكشف عن قدرات وإمكانات القائمين على برامج التنمية المهنية وتنميتها وحفزهم على تحقيق أفضل النتائج.
- إتاحة الفرصة للمعلمين ومساعدتهم في مواجهة القضايا العلمية والمهنية المطروحة في الساحة، من خلال تطوير قدراتهم في النظر من زاوية أكبر وأشمل لهذه القضايا.
- تدعيم ثقة المعلم بنفسه وإكسابه مجموعة من السمات الشخصية التي تساعد في امتلاك مهارات جديدة تمكنه من التكيف مع المتغيرات العصرية.
- تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو التدريس عند المعلمين، وتعزيز الانتماء للمهنة.

- إعداد معلم للمستقبل في ضوء الاحتياجات المطلوبة لذلك.
- تحديد المشكلات التي تواجه المعلم على جميع المستويات.
- تنمية المهارات الفنية، وتحسين المعارف التعليمية، وتقليل الأخطاء.
- توجيه المعلم للتعليم الذاتي من مصادر المعرفة المتنوعة، وكذلك ممارسة التقويم الذاتي بطريقة علمية وموضوعية تساعد على تنمية ذاته مهنيًا.
- مساعدة المعلم في تحديد احتياجاته، وتوضيحها للعلماء والباحثين لتلبيتها.
- تشجيع دور المعلم كباحث علمي، ومعاون للباحثين في تحديد وحل بعض المشكلات المرتبطة بالتعليم.

ومما سبق يتضح أنه وفق أهمية تحقيق النمو المهني للمعلم التي تفرضها طبيعة العصر، يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية؛ وذلك لمواجهة العديد من التحولات التي فرضت نفسها على المحيط التعليمي بوجه عام، وخاصة في مجال تكنولوجيا التعليم ومجالات توظيف المستحدثات التكنولوجية.

لذا يصبح التدريب الإلكتروني المعتمد على الإنترنت فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة بصورة مستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة، دون المساس بجودة برامج التدريب، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من معلمي الكمبيوتر لهذه البرامج وتطوير وتنمية مهاراتهم، وبالتالي تحسن أدائهم المهني.

❖ أهداف التنمية المهنية للمعلمين :

لكي نقوم بإعداد معلم قادر على مسايرة العصر الحالي والمستقبلي يجب أن تتضافر الجهود من أجل إعدادة إعدادًا جيدًا من خلال عدة جوانب حددها (محمد عبد الله ، 2005) كالآتي:

- **الإعداد الأكاديمي:** يهدف إلى تزويد المعلم بالمواد الدراسية التي تعقّق الفهم وتنمّي المهارات التدريسية والقدرة على توظيفها في المواقف التدريسية والإدارية.

- **الإعداد الثقافي:** لا شك أن للثقافة العامة دوراً كبيراً في تكوين المعلم وفي تشكيل أسلوب حياته، والثقافة اللغوية جزء من الثقافة العامة، فهي مجموعة من التداخلات البشرية والمادية والفكرية اللازمة لتكامل قدرات المعلم. ولذا كان إعداد المعلم إعداداً ثقافياً هو الأهمية الكبرى.

- **الإعداد المهني:** يعني بالإعداد المهني هو إكساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها المعلم، يشمل الإعداد المهني جانباً نظرياً متعلقاً بالدراسات المهنية النظرية، وجانباً متعلقاً بالتدريب العملي الذي يضع المعلم في مواجهة الواقع التعليمي، وجانباً متعلقاً بالعمليات التربوية التي يتعرض لها المعلم خلال مراحل إعدادة.

- **الإعداد الشخصي:** تعتبر مهنة التعليم من أكبر المهن التي تتطلب سمات وخصائص شخصية سوية وسلوكاً شخصياً مميزاً واتجاهات وقيماً واهتمامات مرغوباً فيها، فالمعلم قدوة للتلاميذ ولجميع الأفراد في المدرسة حيث تنعكس شخصيته شعورياً ولا شعورياً على التلاميذ، وكثيراً ما يقال: أننا يمكننا الحكم على المعلم من خلال التأثير على التلاميذ في المدرسة سواء داخل الدرس أم خارجه. (جبر الكولي، 2015).

وتتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين في الأهداف التالية التي حدّدها كلّ من (شادية تمام وأماني محمد، 2013، وطارق عبد الرؤوف، 2009) كالآتي:

- تنمية وعي هؤلاء المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً.
- تنمية مهارات المعلمين في استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات الحديثة وتوظيفها في ثراء بيئة التعليم داخل الفصول وخارجها.

- تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
- إكسابهم نظاماً من القيم يلاءم طبيعة مهنة التدريس وخصائصها.
- إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة، كي يظلوا واقفين على الاتجاهات والتطورات التربوية.
- تنمية الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية التي ينشدها المجتمع لدى هؤلاء المعلمين لكي يستطيعوا تنشئة طلابهم على الأخلاق الحميدة.
- تنمية استعدادهم للاضطلاع بأدوار حميدة، وتحمل مسؤوليات إضافية (المشاركة الإيجابية في عملية تطوير التعليم والقدرة على المبادرة واتخاذ القرار والمسؤولية عن جودة التعليم المدرسي).
- إتاحة فرص رفع المستوى العلمي أمام هؤلاء المعلمين من خلال الدراسات العليا والتكميلية.
- رفع مستوى المهارة عند المعلم في مجال التدريس وربطه بقضايا المجتمع.
- إيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، وتوظيفها في تخطيط الوحدات الدراسية وبناء وسائل التقويم الحديثة وتقنياتها واستخدامها، والاستفادة منها في تطوير الامتحانات.
- توفير المناخ المناسب للمعلمين لتعرف قدرات وتجارب بعضهم البعض، وكذلك تبادل الخبرات بينهم وبين أعضاء المؤسسات العلمية الأخرى، وإنماء قدرات العمل كفريق من خلال تبادل الآراء والمناقشات.
- تحقيق الشمول في النظرة للمعلم كوحدة واحدة، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي له، وتحقيق الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية لديه؛ بما يحقق طموحه واستقراره النفسي ورضاه المهني تجاه عمله.

- تنمية قدرات المعلم الإدارية والقيادية؛ فهو منظم ومدير لمواقف متعددة ومسئول عن تحقيق الإبداع والريادة العلمية والطلابية.
- مساعدة المعلمين في معرفة كيفية استخدام الأشكال المختلفة من تكنولوجيا التعليم.
- توضيح أهداف التربية والتعليم دائمة التغيير لدى العاملين، ومساعدة المعلمين في توظيف الخبرات التي يمتلكونها في العمل على تحقيق هذه الأهداف.
- دراسة بعض مجالات العمل الدراسي والتدريب على بعض مهاراته، وخاصة تلك التي لم يسبق للمعلم تعلمها.

❖ مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين :

- لقد حظيت التنمية المهنية للمعلمين باهتمام عالٍ، ويرجع ذلك إلى العوامل التالية:
- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية؛ من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم.
 - عدم توافر الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس، وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.
 - النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات؛ مما يتطلب ضرورة متابعة المعلم للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.
 - قناعة المعلمين بأهمية النمو المهني للتمكن من أداء أدوارهم بفاعلية.

- تحقيق النمو الذاتي للمعلمين، وتلبية احتياجاتهم التدريبية وتجديد معارفهم، وإحداث التغير الإيجابي في اتجاهاتهم العلمية ومهاراتهم الذي ينعكس على مستوى خريجهم.
- تزايد أعداد الطلاب في المدارس خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على المعلمين بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
- تحدي جودة النوعية في التعليم قبل الجامعي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم قبل الجامعي. (شادية تمام وأماني محمد، 2013).

❖ خصائص التنمية المهنية :

للتنمية المهنية الفعالة مجموعة من الخصائص التي تضمن استمرار هذه الفعالية في تحقيق الأهداف العامة لهذه التنمية، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

✓ الاستمرارية :

وذلك بسبب أن المستجدات في الساحة التربوية متغيرة باستمرار، بسبب ارتباط النظام التعليمي الوثيق بالمجتمع - كونه نظاماً مفتوحاً - وتغير المجتمع الدائم، وهذا يتطلب تغيراً مستمراً في طبيعة برامج التنمية وأساليبها وربما أهدافها، كما أن التركيز على التنمية المهنية المستمرة للمعلم يساهم في جعل المعلم قادراً على ممارسة أدوار جديدة تتمشى مع تطوير المنظومة التعليمية.

✓ الشمول :

ويقصد به شمول هذه التنمية لجميع جوانب العملية التعليمية، من معلمين وإداريين وطلاب ومبنى مدرسي وغيرها من عناصر العملية التربوية، وذلك لأن إعطاء الاهتمام لجانب من الجوانب دون الآخر قد ينتج عنه خلل في العملية

بكمالها، فتنمية المعلم دون توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيق ما عنده مثلاً سيؤدي غالباً إلى صعوبة في التطبيق.

❖ مصادر النمو المهني للمعلم :

يحتاج المعلم إلى تخطيط إجرائي لما يشبه حقبة يقوم بالتخطيط لها والبدء فيها، أخذاً بعين الاعتبار احتياجاته للنمو المهني والتطوير الوظيفي، منفتحاً في هذا المجال على جميع مصادر التعليم الذي يُحيي النمو المهني الذاتي المستمر، وتتعدد مصادر النمو المهني للمعلم؛ ومنها على سبيل المثال:

- القراءة والإفادة من شبكات المعلومات :

وذلك من خلال المطالعة والقراءة المستمرة للمراجع العلمية في مجال التخصص، وللمراجع التربوية التي تحتوي على المستجدات في مجال الطرائق والتقنيات، وغير ذلك من العلوم التربوية والسيكولوجية، وكذلك من خلال متابعة هذه العلوم والمستجدات على شبكة المعلومات.

- الالتحاق بالدورات التدريبية :

إنَّ إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وهي بالنسبة له نقطة البداية، وعليه فإن برنامج التدريب في أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، وهذا يعني أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزءاً لا يتجزأ من عملية تربيته وتكوينه، وأن تستمر هذه التربية طيلة عمله في الخدمة بهدف الحصول على معرفة جديدة ومهارات ضرورية.

- متابعة الدراسة النظامية :

يمكن للمعلم أن يعود إلى الدراسة النظامية في الجامعات والمعاهد العليا؛ وذلك بالانتساب الحر لهذه الدراسة النظامية أو من خلال البعثات الخارجية

والداخلية التي تنظمها وترعاها السلطات التربوية والتعليمية؛ بهدف ترقية المعلمين ورفع مستواهم العلمي والتربوي، كما أن البعثات تمثل النظام الأكاديمي الذي يساعد المعلم على تعميق ثقافته التخصصية والمهنية.

- المناقشات مع الزملاء :

على أن تتم هذه المناقشات بشكل مخطط ومنظم من خلال ندوات يخطط لها بشكل جيد واجتماعات دورية تعقد بين الزملاء المعلمين في الدراسة وفي نهاية كل فصل دراسي في نهاية العام الدراسي.

- تسجيل بعض الدروس أو بعض المواقف التعليمية :

وذلك بتصوير درس أو موقف تعليمي بالفيديو أو تسجيله بآلة التسجيل الصوتي، ثم قيام المعلم بمشاهدة الفيلم أو سماع التسجيل الصوتي، وبعد ذلك يقوم بالتحليل والنقد والتقويم الذاتي.

- تبادل الزيارات الصفية مع الزملاء :

علي أن يتبع ذلك مناقشة تُجرى بين الزميلين أو الزملاء تساعد المعلم على تلمس النقاط الإيجابية والنقاط السلبية في ممارسته الصفية.

- حفظ سجل لما يقع في غرفة الصف :

إن تسجيل ردود أفعال المتعلمين ومواقفهم من فعاليات المعلم يمكنه من تحسين علاقاته بهم وتحسين العملية التعليمية أيضًا.

❖ العوامل المؤثرة على التنمية المهنية :

يوجد هناك عدد من العوامل المؤثرة على سياسات التنمية المهنية للمعلمين والتي من أهمها:

- سلبيات النظام التعليمي وقيوده (مناهج، امتحانات، توجيه فني، متابع).

- نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلم مثل (القدرة على التعليم الذاتي، التحليل الناقد، إعداد التقارير، ملاحظة المواقف التدريسية).
- عدم تمتع المعلم بقدر كافٍ من الاستقلالية؛ فهو مقيد بالعديد من اللوائح والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب إدارة المدرسة والمسؤولين بها.
- اختلاف معايير الحكم بالنسبة للمعلم الجديد وفقاً لعوامل ومتغيرات متباينة.
- عدم تجانس نوعية المعلمين من حيث إعدادهم الأساس، وبخاصة من يعملون بمدارس التعليم الفني واللغات.
- يعطي النظام التعليمي بوضعه الحالي وزناً مبالغاً فيه للنجاح في الامتحانات وكأنها الهدف النهائي للتعليم؛ مما يؤدي إلى أن ينشغل المعلم عادة بإعداد تلاميذه لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات التي تقدم في التدريب.
- غياب الدور الفاعل لنقابة المهن التعليمية تماماً؛ سواء في قواعد تعيين المعلمين أم رسم سياسات تنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة، ولعل أبرز دليل على عدم فاعلية النقابة في هذا المجال، غياب تأثيرها في صنع القرارات المتعلقة به وأنه من بين اثنين وعشرين توجيهاً صدرت عن المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته (1996).
- عدم الالتزام بما يصنع من توجيهات وما يتم إقراره من سياسات وبخاصة فيما يتعلق بمكانة المعلم وأهمية في إنجاز أهداف تطوير التعليم والارتقاء بنوعيته. (طارق عامر، 2011).

❖ الصفات المهنية للمعلم الناجح :

إن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تُعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة، وبخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحديات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تحتاح العالم في السنوات الأخيرة؛ أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها، وذلك دعمًا لمكانة هذه المهنة وتمكينًا للمعلم من القيام برسالة الحقيقية في المجتمع وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع.

واتفقت أغلب الدراسات بأن أهم الصفات المهنية للمعلم الناجح هي:

- احترام شخصية التلميذ؛ وذلك بمراعاة حاجاته واهتماماته وحقوقه، وأيضًا معرفة قدراته وإمكانياته ليتمكن توجيهه على أساس ذلك.
- القدرة على ضبط الفصل.
- إتاحة الفرصة للتلاميذ كي يتحدثوا هم معظم الوقت؛ فحديثهم يفوق حديث المدرس في أهميته، لأنهم يتعلمون من أخطائهم أكثر من تعلمهم من المدرس وهم صامتون.
- تشجيع التلاميذ على المساهمة في النشاطات المدرسية؛ لأن شخصية الطفل تظهر على حقيقتها أثناء انطلاقه في اللعب والنشاط الحر؛ مما يساعد في التعرف على خلفياته، وتفهم مشكلاته وتحريره من المخاوف والضغط.
- مراعاة الفروق الفردية.

- حُسن التعامل مع السلوكيات غير اللائقة.
- التشجيع على حُسن الأدب والجِد والاجتهاد في الدراسة؛ وذلك بالشكر والثناء والقبول والاستحسان، وغير ذلك، مما يدفع التلميذ إلى المزيد من النجاح.
- لا يكتفي بتدريس مادة الكتاب النظرية معزولة عن تطبيقاتها في الحياة العملية؛ بل يضيف إليها النشاطات التي يمكن بواسطتها تحويل معلومات الكتاب النظرية إلى سلوكيات عملية.
- تزويد الدرس بمروحات عن النفس، كالمرح والطرائف وبعض المزاح لإنعاش التلاميذ وبث الحيوية فيهم وتجديد نشاطهم؛ على أن يتم ذلك بدون إسراف أو إسفاف، ليكون الجِد هو الأصل. (عبد الله العامري، 2009).

❖ دور المعلم في التعليم الإلكتروني :

لكي يبرز دور المعلم في تحقيق النمو المهني، يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، وهنا تصبح مراكز التدريب عاجزة عن استقبال آلاف المعلمين في برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا يصبح «التعليم عن بُعد» فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستثمار وتكاليف اقتصادية، دون التضحية بجودة نافذة متجددة لتقديم برامج التدريب وأنشطة التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية (online)، ويحقق التدريب عبر الإنترنت التفاعل بين المدرب والمتدرب إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار.

فمن هنا تأتي أهمية البحث في فاعلية تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، حيث يتم تدريب المعلم على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات ونقل الملفات (Search engines) الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث الملفات، إلى جانب تدريب المعلم على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الإنترنت، ينشر من

خلالها المعلومات التي يريدها، والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال الموقع أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملائه أو من خلال البريد الإلكتروني.

واستخدام التعليم الإلكتروني لا يعني إلغاء دور المعلم؛ بل يصبح دوره أكثر أهمية وأكثر صعوبة، فهو شخص مبدع ذو كفاءة عالية يدير العملية التعليمية باقتدار، ويعمل على تحقيق طموحات التقدم والتقنية. لقد أصبحت مهنة المعلم مزيجاً من مهام القائد ومدير المشروع والبحثي والناقد والموجه، ولكي يكون دور المعلم فعالاً يجب أن يجمع المعلم بين التخصص والخبرة، وأن يكون مؤهلاً تأهيلاً جيداً ومكتسباً الخبرة اللازمة لصقل تجربته في ضوء دقة التوجيه الفني، ولا يحتاج المعلمون إلى التدريب الرسمي فحسب؛ بل المستمر من زملائهم لمساعدتهم على تعلم أفضل الطرق لتحقيق التكامل ما بين التكنولوجيا وبين تعليمهم؛ ولكي يصبح دور المعلم مهماً في توجيه طلابه الوجهة الصحيحة للاستفادة القصوى من التكنولوجيا يجب على المعلم أن يقوم بما يلي:

- أن يعمل على تحويل غرفة الصف الخاصة به من مكان يتم فيه انتقال المعلومات بشكل ثابت وفي اتجاه واحد من المعلم؛ إلى الطالب، إلى بيئة تعلم تمتاز بالديناميكية، وتتمحور حول الطالب، حيث يقوم الطلاب مع رفقاتهم بتشكيل مجموعات في كل صفوفهم، وكذلك مع صفوف أخرى من حول العالم عبر الإنترنت.
- أن يطور فهمًا عملياً حول صفات واحتياجات الطلاب المتعلمين.
- أن يتبع مهارات تدريسية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والتوقعات المتنوعة والمتباينة للمتلقين.
- أن يطور فهمًا عملياً لتكنولوجيا التعليم مع استمرار تركيزه على الدور التعليمي الشخصي له.

- أن يعمل بكفاءة كمرشد وموجه حاذق للمحتوى التعليمي.

ومما لا شك فيه أن دور المعلم سوف يبقى للأبد، وسوف يصبح أكثر صعوبة من السابق، فالتعليم الإلكتروني لا يعني تصفح الإنترنت بطريقة مفتوحة؛ ولكن بطريقة محددة وتوجيه لاستخدام المعلومات الإلكترونية، وهذا يعتبر من أهم أدوار المعلم، ولأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية؛ لذا يجب عليه أن يكون منفتحاً على كل جديد وبمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار.

❖ مبادئ التنمية المهنية للمعلمين :

إنَّ حركات الإصلاح التعليمي في جميع أنحاء العالم تضع أهدافاً عالية لتعليم الطلاب، كما أن التغيرات في ممارسات الفصول الدراسية التي طالبت بها هذه الرؤى الإصلاحية تعتمد كلياً على المعلمين، لذلك اتجه الباحثون التعليميون وصُناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون، والتي من شأنها أن تساعد في تعزيز معارفهم ومهاراتهم، شريطة أن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ تتمثل في:

✓ الشمولية :

لأدوار المعلم المختلفة: كقدوة ونموذج لطلاب، كحافز على التعلم ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائد تربوي بتوجيه المتعلمين وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

✓ التنوع في :

- برامج التنمية المهنية: (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).
- أنماط التدريب: (تدريب مباشر، تدريب عن بعد، مؤتمرات فيديو VC، داخل المدرسة).
- أساليب التقويم: (الملاحظة، التقارير، الامتحانات، مقرر تطبيقي، تقويم ذاتي).

- أساليب التدريب: فالمعلمون مثلهم مثل التلاميذ متفاوتون في درجة إتقانهم لمهارات محددة.

✓ التكامل بين :

- الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية للمعلمين: (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).
- الكفاءات الأساسية للمعلم: (الكفاءات الأكاديمية، الكفاءات المهنية، الكفاءات الثقافية).
- مدخلات التنمية المهنية وعلمياتها ومخرجاتها.

✓ المرونة في :

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.
- الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.
- توقيتات البرامج؛ لكي تصبح التنمية فعالة، يجب أن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن، ولا بد أن تكون مدة البرامج أطول وتركز أكثر على المحتوى، وتزيد من فاعلية التعلم، ويزداد التناغم، حيث يحتاج المعلمون إلى فترة كبيرة من الزمن المحرر من المسؤوليات لكي تظهر القدرات التعليمية القصوى.

✓ التجديد والاستمرارية :

- فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد من أن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.
- استنادها إلى خطة إستراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها.

- إشراك المعلمين في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.
- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التنمية المهنية.
- يتم تقديم حوافز مادية للمشاركين.
- الرغبة الذاتية للمعلم في التنمية المهنية.
- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التنمية المهنية.
- إعداد برامج تنمية مهنية تتصف بالمصداقية ومُعترف بها على أنها مناسبة
- ضرورة لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي. (شادية عبد الحليم وأمانى محمد طه، 2013).

❖ دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمم تعليمي :

إنَّ انتشار الحاسوب التعليمي في العملية التعليمية وتنوع استخداماته في السنوات الخمس الأخيرة من القرن العشرين، أدى إلى ظهور ما يسمى بشبكة الإنترنت العالمية (Internet)، والتي من خلالها يستطيع الطالب أن يتصل بجامعات العالم المشبوبة على هذه الشبكة، ومكتباتها، ومدرسيها، وطلبتها أيضاً، وأن يتبادل معهم الآراء والأفكار ونتائج البحوث دون وجود المعلم.

هذه الأسباب كلها وغيرها دعت إلى تطور دور المعلم وفرضت عليه مسؤوليات جديدة، فلم يعد المعلم كما كان قديماً محدداً للمادة الدراسية، شارحاً لمعلومات الكتاب المدرسي، منتقياً الوسائل التعليمية، متخذاً القرارات التربوية، وواضعاً الاختبارات التقويمية، وإنما أصبح دوره يتركز على تخطيط العملية التعليمية،

وتصميمها وإعدادها، علاوة على كونه مشرفاً ومديرًا ومرشدًا وموجهًا ومقيمًا لها، بمعنى آخر فقد أصبح لزامًا على المعلم مع تطور هذا العصر وانتشار الحاسوب التعليمي؛ أن يتزود بمهارات المصمم التعليمي، لكي يتسنى له تصميم المادة الدراسية التي يدرسها، وتنظيمها، وإعدادها؛ سواء أكانت هذه المادة معدة للطالب الذي يدرس في نظام التعليم التقليدي المحصور بجدران والمقيد بدوام، أم للطالب الذي يدرس في نظام التعليم الذي لا ينحصر بجدران ولا يتقيد بدوام وانتظام؛ كنظام التعليم عن بُعد.

ولما كان العصر الذي نعيشه يشهد تغيرًا ملحوظًا في النمو المعرفي والسكاني والتقني، وغزت فيه الآلة؛ وخاصة الحاسوب؛ جميع مرافق الحياة، ليواكب السرعة في توليد المعلومات وانتشارها؛ فقد نشأت الحاجة إلى تصميم البرامج التعليمية بطريقة علمية مدروسة وفعالة من شأنها أن تضاعف من وظيفة الحاسوب والآلة في التعليم وفائدته، وتبعًا لذلك فقد نشأت الحاجة إلى مصممي تعليم، ليقوموا بهذه المهمة على أتم وجه وأكمله، وضمن الوقت المسموح به لعملية التعلم؛ مستنيرين في مهمتهم بمبادئ على تصميم التعليم، ذلك العلم الذي ما استحدث في السبعينيات من القرن العشرين إلا لتفعيل الآلة والحاسوب التعليمي عن طريق تصميم البرامج الفعالة، سواء كانت هذه البرامج مناهج، أو دورات، أو مشاريع، أو كتب، أو وحدات، أو دروس. (محمد الحيلة، 2003).

❖ فوائد تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم :

التعليم والتدريب الإلكتروني أصبحا وسيلة لتوفير التعليم والتدريب للأشخاص الذين لديهم الرغبة في تطوير المعرفة والمهارات لديهم بطريقة مرنة وتناسب وظروفهم دون الحاجة إلى أعباء إضافية، كما أن التعليم والتدريب من خلال شبكة الإنترنت وأجهزة الاتصالات الحديثة يوفر فرصة ممتازة للمؤسسات

لاستخدام هذا النوع من التدريب بتكلفة أقل وبصورة أكثر ملائمة واحتياجات وإمكانيات المؤسسات وبتكلفة أقل وتحقيق أهداف المؤسسة بمواكبة التغيرات ورفع كفاءة الموظفين لديهم.

ويمكن تحديد فوائد استخدام تطبيقات التعليم الإلكتروني بالنقاط التالية:

- مساعدة المعلم في التغلب على مشكلة كثرة الطلاب في الفصل الدراسي.
 - توفير الجهد والوقت لدى المعلم ومساعدته نحو الاستفادة القصوى من الوقت.
 - مساعدة المعلم في جعل عملية التقويم أكثر دقة وموضوعية.
 - العمل على إزالة الملل والسآمة التي قد تنتاب المعلم من وقت لآخر.
 - مساعدة المعلم على تحقيق أهداف الدرس والمادة بشكل عام.
 - تسهيل مهمة المعلم لتحضير المادة العلمية المقررة للطلاب.
 - زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم وبين الطلبة والمعلم، وذلك من خلال سهولة الاتصال في عدة اتجاهات مثل مجالس النقاش، البريد الإلكتروني، غرف الحوار؛ مما يزيد ويحفز الطلاب على المشاركة والتفاعل مع المواضيع المطروحة.
 - تقليل الأعباء الإدارية بالنسبة للمعلم؛ التعليم الإلكتروني يتيح للمعلم تقليل الأعباء الإدارية التي كانت تأخذ منه وقتًا كبيرًا في كل محاضرة مثل استلام الواجبات وغيرها، فقد خفف التعليم الإلكتروني من هذا الأعباء، فقد أصبح من الممكن إرسال واستلام كل هذه الأشياء عن طريق الأدوات الإلكترونية مع إمكانية معرفة استلام الطالب لهذه المستندات - والجدول التالي يوضح المقارنة بين التعليم الإلكتروني والتعليم الصفّي. جدول (1)
- (محمد عبد الله المنيع، 2008).

جدول 1

وجه المقارنة	التعليم الإلكتروني	التعليم الصفّي
المعلم	موجه ومشرف	مصدر للمعلومات
الطالب	فاعل ونشط	متلقي
زملاء الصف	من أي مكان	من حي واحد
وقت الدراسة	في أي وقت	محدد
مكان الدراسة	في أي مكان	محدد
المدرسون	النظام/ من أي مكان المدرس	المدرس / في مكان محدد
المحتوى	مقرر حاسوبي كتاب إلكتروني	كتاب مطبوع
المتابعة	الإلكترونية	بشرية
عدد الطلاب	غير محدود	محدود

جدول (1)

مقارنة بين التعليم الإلكتروني والتعليم الصفّي

مما سبق يتضح أنه وفق أهمية تحقيق النمو المهني للمعلم التي تفرضها طبيعة العصر، يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية؛ وذلك لمواجهة العديد من التحولات التي فرضت نفسها على المحيط التعليمي بوجه عام، وخاصة في مجال تكنولوجيا التعليم ومجالات توظيف المستحدثات التكنولوجية. لذا يصبح التدريب الإلكتروني المعتمد على الإنترنت؛ فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة بصورة مستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة، دون المساس بجودة برامج التدريب، مما يؤدي إلى زيادة دافعية

المستفيدين من معلمي الكمبيوتر لهذه البرامج وتطوير وتنمية مهاراتهم، وبالتالي تحسن أدائهم المهني.

كما أن معلم المستقبل له خصائصه ومهاراته وكفاءاته التي تستوجب إحداث تغييرات جوهرية في إعداده وتكوينه؛ ليتمكن من مواجهة التغيرات المتسارعة في إنتاج المعرفة، إضافة إلى مواكبته التقدم العلمي والتكنولوجي غير المسبوق في مجالي المعلومات والاتصالات، وكي تكون التغيرات المرتقبة في دور معلم المستقبل ذات جدوى وفاعلية.

فإنه يترتب على الأنظمة التربوية في عصر المعلوماتية واقتصاد المعرفة أن تجري تغييراً في فلسفتها التربوية وسياساتها الإجرائية كي توفر للمعلم ظروفًا مناسبة للقيام بأدواره المرتقبة معلمًا ومتعلمًا وباحثًا ومشاركًا وموجهًا، يقدم لطلبته يد العون لإرشادهم إلى مصادر المعرفة والمعلومات، وفرص التعلم المتعددة المتاحة عبر الإنترنت. وإضافة إلى ما سبق، سيزيد تركيز المعلم المستقبلي على أساليب التعليم الحديثة أكثر من تركيزه على المعرفة بمجد ذاتها، وعليه أصبحت مهمة المعلم مزيجًا من مهام المربي والقائد والباحث والناقد والمستشار الناصح.

وخلاصة القول: لقد أملت التحولات والتغيرات العالمية على معلم المستقبل أن ينمي لدى تلاميذه المهارات الذهنية كالاستنتاج والاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب، علاوة على مهارات التواصل وتشجيع طلبته على روح المبادرة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي والحوار وقبول الآخر والمساهمة في بناء المجتمع أكثر من تركيزه على المعلومات وحفظها واسترجاعها.

❖ أساليب التنمية المهنية للمعلمين :

تتعدد أساليب التنمية المهنية بين الكتاب والباحثين؛ فمنها التدريب والذي يشمل التدريب داخل العمل والتدريب خارج العمل، ويرى البعض أن أساليب التنمية المهنية يمكن إجمالها في الآتي:

- المؤتمرات :

تُعدُّ المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في شكل جمعي، ويُعد هذا التجمع فرصة طيبة للتدريب والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة، بالإضافة إلى أنها فرصة لاكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات.

- الورش التعليمية :

تُعدُّ الورشة التعليمية من أفضل أساليب التنمية المهنية التي تخطى بقدر كبير من النجاح والانتشار، لأنها تسير وفق نظام تعاوني في ضوء أُسس من أهمها: وجود خبراء ومتخصصون يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورش، والتخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

- التعليم عن بُعد :

يُعدُّ التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بالحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، فهو نموذج يعمل على توفير التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتطور مهاراتهم في مختلف التخصصات. (عيد صقر وآخرون، 2016).

بينما يرى (نافع الحربي، 2015) بأن وسائل التنمية المهنية هي:

- **المحاضرات:** وتعني سلسلة من المحاضرات التي تغطي موضوعات تربوية محددة.
- **الندوة:** وفيها يشترك أكثر من زميل في التحدث في موضوع معين لتبادل الخبرات مع زملائهم.
- **التعليم المصغر:** وفي هذا الأسلوب يكلف كل متدرب بأن يؤدي مهارة معينة أمام زملائه المتدربين، ويتم تصويره بالفيديو ثم تغذية عكسية له.
- **مختبر اللغة:** وفي هذا الأسلوب يتدرب المتدربون على استخدام مهارات اللغة العربية واللغة الإنجليزية.

- **المواقف التعليمية:** وفي هذا الأسلوب يقوم كل متدرب في مجموعة، بطرح مواقف عملية، تحدث معه في عمله، كما يقوم هو نفسه ببعض أشكال الأداء، كنموذج يمكن الاقتداء به، لتحقيق أهدافه، ومحتواه، وأنشطته.
- **الجلسات الإرشادية:** وفي هذا الأسلوب يتم طرح قضايا ومشكلات يواجهها وتتم مناقشتها.

ويتبين من العرض السابق أن أساليب التنمية المهنية يمكن تقسيمها إلى: أساليب ذاتية تتعلق بالمعلمين أنفسهم ومدى تقبلهم واستعدادهم لتنمية أنفسهم، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسات التعليمية وما تقدمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات وقدرات المعلمين المهنية التي يعملون بها. (فيصل حسونة، 2008).

❖ المقومات المطلوبة للتنمية المهنية :

إنَّ النمو المهني للمعلم لم يعد أمراً يخصه وحده، بل أصبح شرطاً من شروط بقائه في وظيفته والترقي منها إلى الوظائف الأعلى، وأصبحت السوق مفتوحة للتنافس بين المعلمين من ذوي الكفاية والتأهيل، وعلى المنظمات والمؤسسات التعليمية أن تفاضل بين المتقدمين من المعلمين لشغل ما تعلن عن خلوه من وظائف.

وأصبح التكامل والتعاون بين مخططي برامج التنمية المهنية وبين الأكاديميين في الجامعات من أجل تصميم الأدوات اللازمة لجمع المعلومات حول احتياجات المعلمين وحول أدائهم من أجل تخطيط البرامج التدريبية وإقامة المشروعات البحثية. (سليمة البدري، 2014).

فبرامج التنمية المهنية يجب أن تأخذ في الاعتبار اتساع وامتداد أدوار المعلم، لكونها أضحت المظلة الخارجية لجميع أشكال التعلم المقدمة من أجل نمو المعلم في مهنته سواء كان هذا النمو في المهارات أو المفاهيم أو الاتجاهات، وبذلك يصبح

تدريب المعلم أثناء الخدمة أحد هذه الأشكال، وأكثرها شيوعًا. (رشيدة طاهر، 2010).

ومما يجب ألا يغيب عن الأذهان أن تحديد الاحتياجات المهنية يعتبر ضرورة أساسية لإحداث التطوير ورفع الكفاءة، وبأن الحاجات المهنية للمعلمين تختلف باختلاف مراحل تطورهم المهني، وإليك مراحل التطور المهني:

- **المرحلة الأولى (البقاء):** يحتاج فيها المعلم إلى الفهم والطمأنينة والتشجيع، ولذلك فإن تعليمه مهارات الوقوف على مسميات السلوك وإكسابه بصيرة فيها، سوف يكون ذا فائدة له في هذه المرحلة.

- **المرحلة الثانية (الإدماج):** يكون المعلم قد اكتسب خبرة قليلة في التدريس، وفيها يكون المعلم مستعدًا للتركيز على تلاميذه وعلى تعلمهم بشكلٍ فردي، وفي هذه المرحلة الثانية من التطوير المهني ينصح بالاستفادة من خبرات المعلمين في التدريس.

- **المرحلة الثالثة (التجديد):** وهي مرحلة يكون فيها المعلمون على وشك الوقوع في روتين ممل، أي القيام بتكرار الشيء ذاته، وهنا يحتاج المعلمون الاستشارة عن طريق الاجتماعات المهنية، ومراكز المعلمين.

- **المرحلة النهائية من التطور المهني:** بعد مرور خمس سنوات من التدريس يصل المعلمين على هذه المرحلة وفيها تعمل الدراسات العليا والأدبيات المهنية المتخصصة والتدريس والمؤتمرات العلمية كمصادر يمكن استخدامه في تنمية تطورهم المهني، وفي المرحلة يكون المعلمون قد طوّروا كفاءتهم التعليمية والثقة بأنفسهم أصبحت أكبر، إلا أنهم مع ذلك لم يفقدوا الحاجات الملحة في تحسين أنفسهم وتنميتها بصفتهم أفرادًا أولاً، ومعلمين ثانيًا. (سليمة البدري، 2014).

وبشكل عام فإن برامج التنمية المهنية تحتاج لتوافر مجموعة من المقومات من أهمها:

- وجود مؤسسات مهنية متخصصة ترعى مصالح المعلمين وتهتم بقضية نموهم المهني، وتضع المعايير التي ينبغي أن تتوافر في كل من يمارس المهنة، وكذلك المعايير التي تلتزم بها برامج التنمية المهنية لهم، وتتمثل هذه المنظمات في اتحادات وجمعيات ونقابات المعلمين، واتحادات وروابط معلمي المواد الدراسية المختلفة وغيرها.

- تسكين التوجيه والإشراف التربوي داخل المدارس، بمعنى أن تضم كل مدرسة في هيكلها موجهين مقيمين للمواد الدراسية والأنشطة المختلفة.

- إحساس عال بالمسؤولية لدى المعلمين، واستعداداً كبيراً لتقبل الفكرة والتعامل معها بإيجابية.

- انتشار ثقافة التنمية المهنية، وهذا هو المقوم الأهم من المقومات السابقة، لأن مفهوم التنمية المهنية يقتضي توافر نوعية مختلفة من التفكير لدى المعلمين، تختلف عن نوعية الأفكار والسلوكيات التقليدية.

يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة هي المخرج لكثير من الأزمات والحل لمختلف الإشكاليات التي قد تعترض النظم التعليمية والمؤسسات التربوية فيها، ومن خلالها يتم تطوير وتحسين وتجويد العمل التربوي، هذا فضلاً عن كونها استثماراً للموارد البشرية ومجالاً خصباً لتحفيزها وإثارة دافعيته. (بيومي ضحاوي، سلامة عبد العظيم، 2009).

الفصل الثالث

التصميم التعليمي

محتويات الفصل :

- ❖ التصميم التعليمي لبرامج الوسائط المتعددة.
- ❖ العوامل الأساسية للتصميم التعليمي.
- ❖ أهمية علم التصميم التعليمي في العملية التعليمية (التدريبية).
- ❖ خطوات تصميم المحتوى الإلكتروني.
- ❖ إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني.
- ❖ نماذج التصميم التعليمي.

❖ التصميم التعليمي لبرامج الوسائط المتعددة :

هناك العديد من الدراسات التي توصلت بشكلٍ علمي ودقيق لمراحل التصميم التعليمي لهذه النوعية من البرامج، وقد حدّد (نبيل جاد) نموذجاً من خلال بعض المراحل التالية:

1- تصميم السيناريو :

- وضع خريطة المفاهيم.
- تصميم الشاشات.
- ضبط التفاعلات.
- تحديد نقاط التفرع.
- تقديم التغذية الراجعة.
- أنماط الاستجابة.
- التقويم التكويني.
- الصورة النهائية.

2- الضبط التجريبي :

وهذه المرحلة تحتوي على ترجمة ما كتب على الأوراق على الكمبيوتر لإنتاج برنامج حقيقي. (نبيل عزمي، 2001).

3- الإنتاج النهائي :

ويضيف (محمد البغدادى، 1999) حول التصميم التعليمي للوسائط المتعددة التفاعلية؛ تتم عملية تصميم الأنظمة التعليمية في مراحل ثلاث، وهي مجموعة مكونات نموذج تصميم البيئات التعليمية للهيرميديا، وهذه المراحل هي:

أولاً: مرحلة التحليل (analysis phase): وتتضمن الخطوات التالية :

- خصائص المتعلمين (learners characters).

- الأهداف (objectives).

- المستويات التعليمية (instructional settings).

ثانيًا: مرحلة التنمية (development phase) :

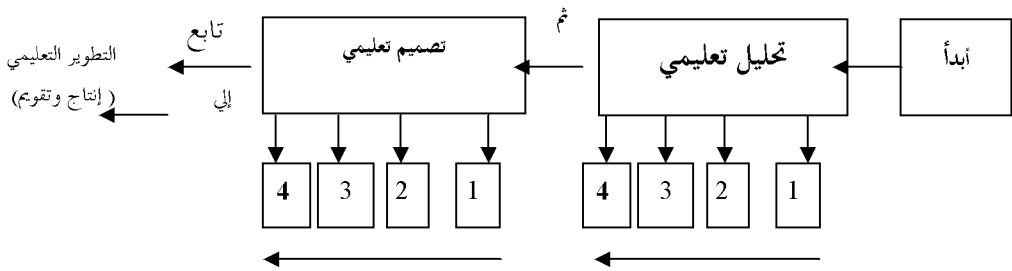
وتعني تحديد الطرق المستخدمة في التصميم التعليمي، في خطوات ثلاث:

- تحديد النموذج التعليمي المستخدم في تدريس المحتوى: فقد يتضمن البرنامج الواحد أكثر من نمط استخدام الكمبيوتر، وذلك بهدف عرض المادة التي من أجلها صمم البرنامج، ويوجد العديد من هذه الأنماط منها التدريب (practice)، المحاكاة (simulation)، التعلم الشامل والخصوصي (tutorial)، الألعاب التعليمية (instructional games)، حل المشكلات (problem solving)، الحوار التعليمي (instructional dialogue).

- البناء أو البرمجة الأولية (structure/programming).

- البرمجة النهائية (final programming).

في ضوء العرض السابق، تنطوي عملية التصميم التعليمي على مجموعة من العمليات الفرعية تلي عملية التحليل وتسبق عملية التطوير - ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل رقم (1) (عادل سرايا، 2007):



شكل (1) موقع التصميم التعليمي

❖ العوامل الأساسية للتصميم التعليمي :

يتكون التصميم التعليمي - كما يذكر - من العوامل التالية:

1- نماذج التصميم التعليمي؛ باختلاف مراحلها وأهدافها.

2- أصول التدريس، ويشمل:

نظريات التعليم.

نظريات التربية.

إستراتيجيات التدريس.

نظريات التصميم التعليمي.

3- الأدوات والطرق، وتشمل:

تكنولوجيا التعليم.

طرق التصميم التعليمي.

الأهداف والانفعالات.

4- التعلم ويشمل:

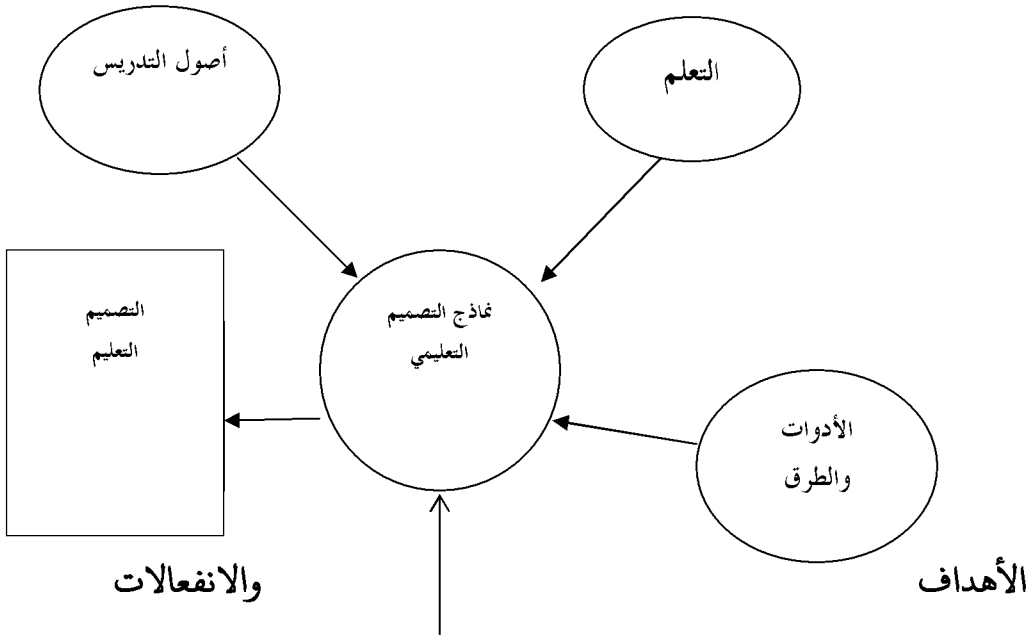
نظريات التعلم (السلوكية - البنائية - المعرفية...).

الدافعية للتعلم.

مستويات التعلم (التذكر - الفهم - التقويم...).

أنواع التعلم (اتجاهات - حقائق - مبادئ...).

ويتضح ذلك في الشكل التالي: (Daniel k, 2007):



شكل (2) العوامل الأساسية للتصميم التعليمي

يتضح من الشكل السابق أنَّ نماذج التصميم التعليمي تتأثر في بنائها بنظريات التصميم التعليمي (وذلك من خلال نظريات تنظيم المحتوى)، والتكنولوجيا التعليمية المستخدمة (تعلم إلكتروني معتمد أو غير معتمد على الإنترنت)، وذلك عند التخطيط لتحقيق مستويات التعلم المنشودة (مهارات: عقلية معرفية - أدائية - وجدانية)، ومن ثم يتضح لنا أن علم التصميم التعليمي ليس بمعزل عن علم تكنولوجيا التعليم؛ بل إنه يعد جزءاً منه.

❖ أهمية علم التصميم التعليمي في العملية التعليمية (التدريبية):

تتضح أهمية علم التصميم التعليمي وضرورة دراسته والاستفادة منه في محاولته الربط بين العلوم النظرية والعلوم التطبيقية؛ حيث أننا بحاجة إلى التعليم على مستوى التطبيق وليس الاهتمام بالحفظ والتذكر والاستظهار فقط دون الممارسة في الموقف التعليمي وتنمية الطالب عقلياً، واجتماعياً،

ونفسيًا، وجسميًا، وتأهيله للمهنة التي تناسبه، وتظهر أهمية التصميم التعليمي فيما يلي:

- مواجهة التغير السريع الذي يشهده عالمنا المعاصر والتطور التكنولوجي الذي شمل جميع جوانب الحياة؛ لذا يجب البحث عن أفضل الطرائق والإستراتيجيات التعليمية التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة في أقصر وقت وجهد ممكنين.
- يزود التصميم التعليمي المعلم بعدة نماذج إرشادية تعليمية يهتدي بها في تخطيط دروسه أو وحداته التعليمية على أسس علمية سليمة.
- يقدم التصميم التعليمي للمعلم أفضل طرائق التعليم/ التدريس فاعلية وكفاءة مما يتيح له القيام بأدواره التدريبية والأكاديمية الأخرى.
- يقلل علم التصميم التعليمي أيضًا التخطي والعشوائية لدى المعلم؛ حيث يزود المعلم بصور وأشكال وخرائط ترشده إلى كيفية العمل داخل الفصل الدراسي.
- يوجه علم تصميم التعليم الانتباه إلى الاهتمام بفرضية التدريس؛ أي الاهتمام بالأهداف العامة للمادة الدراسية وبالأهداف السلوكية (الإجرائية) لكل موضوع من موضوعاتها، وما يرتبط بذلك من نواتج التعليم ومخرجاته.
- يركّز التصميم التعليمي على دور المتعلم في المقام الأول، وضرورة تفاعله واشتراكه في تحقيق أقصى درجة من إتقان التعلم.
- يساعد التصميم التعليمي في توضيح دور المعلم على أنه مصمّم ومنظّم للظروف البيئية ومنقّذ ومُخرج ومقوم للمواقف التعليمية التي تسهل حدوث عملية التعلم.

- دعم تطوير عرض النظم التعليمية المختلفة.
- إحداث الانسجام والاتساق بين الأهداف والأنشطة والتقييم.
- يعمل التصميم على تسهيل الاتصالات، التفاعل، والتناسق بين الأعضاء المشتركين في تصميم البرامج التعليمية، وتطبيقها ويقلل من المنافسات غير الشريفة بينهم. (عادل سرايا، 2007، ومحمد الحيلة 2005).

❖ خطوات تصميم المحتوى الإلكتروني :

عند تصميم ونشر المحتوى الإلكتروني ينبغي تحديد وحدات المحتوى الإلكتروني العامة والسلوكية لهذا القرار وموضوعاته، وتحديد احتياجات الطلاب المستهدفين من خلاله، والتأكد من دقة وموضوعية المصادر التعليمية المستخدمة، وتحديد الصلاحيات المتاحة والقيود المفروضة عند الاستخدام، وتحديد أكثر طرق التدريس فاعلية لاستخدامها مع المصادر، وضمان البعد الإنساني في المقرر الإلكتروني متمثلاً في الطالب/ المتعلم، والمعلم/ الميسر لهذا المقرر، ومراعاة المتلقي المتدرب والطالب ومدى تفاعل عضو هيئة التدريس والطالب بشكل يختلف عن ما يتم بحجرة الدراسة التقليدية لكونه يتفاعل في بيئة إلكترونية، ومن أمثلة ذلك وضع محتوى المقرر ليتناسب مع بيئة التفاعل الإلكترونية، حيث اختفاء لغة الجسد أو التفاعل عبر نبرة الصوت بالبيئة الإلكترونية.

وسيتم شرح المراحل الخمس وهي :

1- تحليل الاحتياجات :

تساعد هذه المرحلة على دراسة الحاجة الفعلية للمقرر الإلكتروني، فقد تكون هناك حاجة أو ضرورة لوجود مقرر تعليمي متاح إلكترونياً؛ لكي يكون في متناول الطالب في أي وقت يشاء؛ ولكن عندئذٍ نواجه عقبة التكنولوجيا المعقدة للوصول إلى المحتوى وفهم الهدف منه لذلك، وبغض النظر عن صعوبة أو سهولة تصميم

ونشر المقرر الإلكتروني، فلا يزال هناك حاجة لتحليل أثر ونتائج هذا المقرر على تعلم الطلاب وتحديد الاحتياجات التعليمية، ويعتبر تحديد الأهداف والنتائج بمثابة الخريطة الإرشادية التي تسير العملية بمجملها.

2 - التصميم التعليمي :

من أهم الخطوات التي يجب مراعاتها عند تصميم المادة التعليمية لنشرها إلكترونياً حيث تعرف وحدة المحتوى الإلكتروني منها، وغالبا ما يظهر هذا الهدف عبر مشكلة تعليمية أو تحدّد تستطيع التكنولوجيا الإلكترونية التغلب عليه، مثال استخدام التكنولوجيا الرقمية في عرض ونقل دورة تعليمية حول الإدارة الإلكترونية، وهو ما ضم مجموعة من التسجيلات الصوتية والمرئية الرقمية للعديد من خبراء الأعمال والإدارة وأصحاب المراكز القيادية في هذا المجال والذي كان له أثره في هذه الدورة لإتاحة مثل هذه المادة للمتدرب والطلاب ليستفيد منها طوال الوقت وفي أي مكان، إن الهدف من هذا المثال ليس مجرد إثبات أن النشر الإلكتروني هو أمر جيد بل التأكيد على إمكانية الاستفادة منه في حل بعض المشكلات التي كانت تواجه الطلاب من قبل إلى جنب تقديم وحدة للمحتوى الإلكتروني بوضوح.

3 - تصميم الواجهة الإلكترونية :

قد يرى البعض أن تصميم الواجهة جزء من مرحلة التخطيط التعليمي؛ حيث إن التخطيط التعليمي يحدد تصميم واجهة محتوى المقرر الإلكتروني، وتقوم عملية تصميم الواجهة بناء على تصميم البيئة التعليمية الإلكترونية التي قد تضم رسومات جرافيك واستخدامات لبعض الصور البيانية وأنظمة البحث، هذا وفقا لخصائص شبكات المعلومات تخضع الرسومات المستخدمة لتطبيقات محددة الحجم 56 كيلوبايت وما حولها لكي لا ينتظر المستخدم فترة طويلة لتحميل الرسومات والصور، مع وجود العديد من السمات والصور الممتعة والخدمات التكنولوجية.

4- الإنتاج :

وتبدأ هذه المرحلة باختيار برامج تأليف برمجيات محتوى المقرر الإلكتروني وفق عناصر ومتضمنات لمحتوى ودرجة تفاعل المستخدمين من طلاب وهيئة تدريس مع كل عنصر ثم تحديد مهام فريق العمل من المتخصصين ومبرمجي عناصر لمحتوى ثم تنفيذ برمجيات العناصر باستخدام برامج الوسائط المتعددة بأنواعها المختلفة، وبانتهاء برمجة عناصر يتم الربط بينها في برنامج التأليف ثم التجريب الأولي لبرمجيات لمحتوى الإلكتروني استعداداً لتحكيمها في مرحلة التقييم بالعرض على المحكمين.

5- التقييم :

تبدأ مرحلة التقييم عندما يصبح محتوى المقرر الإلكتروني جاهزاً لنقله عبر الشبكة التعليمية؛ حيث تنفذ عمليات الاختبار في هذه المرحلة من خلال خبراء تكنولوجيا التعليم إلى جانب المستخدمين من ذوي الخبرة في استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتنقسم مرحلة التقييم إلى مستويين هما:

أ- اختيار الاستخدام.

ب - اختيار ضمان الجودة (الغريب زاهر، 2009).

❖ إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني :

تشمل هذه المرحلة الخطوات الإجرائية لإعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني كما يلي:

تجهيز محتوى الدورات التدريبية: في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين باستخدام الطرق المنهجية وتحليل النظم، كما يجب مراعاة ارتباط المحتوى بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها، وأن يكون صحيحاً من الناحية العلمية وقابلاً للتطبيق وكافياً لإعطاء فكرة واضحة عن المادة.

تحديد محتوى التدريب في صورته النهائية؛ من خلال تقسيم المحتوى إلى سلسلة من الدروس وفقاً للتسلسل المنطقي لأداء المهام، ويجب أن يشتمل كل درس من دروس التدريب على العناصر التالية: رقم الدرس، وعنوانه، والهدف العام للدرس، والأهداف التعليمية له، ومحتوى الدرس، وأنشطته، وملخص له.

تصميم أنشطة الدورات التدريبية: يتم تصميم أنشطة تدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الإلكتروني، وبما يحقق التدريب الذاتي التفاعلي، كما يتم في تلك المرحلة تحديد مدة التدريب وأنواع التفاعل (التفاعل بين المدرب والمتدرب والمحتوى - التفاعل بين المتدربين - التفاعل بين المدرب والمتدرب - التفاعل بين المتدرب وواجهة التفاعل الرسومية).

تصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب؛ يتم تصميم موقع خاص بالتدريب الإلكتروني تضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة دروس مدعومةً بالوسائط المتعددة مع مراعاة المعايير التالية: استضافة الموقع لدى خادم (Server) قوي، صفحة رئيسية Home (Page) سهلة ومنظمة وقابلة للتطوير، تنسيق جيد للمحتوى التدريبي، تضمين الموقع بأساليب التقييم للمتدربين، دعم فني وتربوي، توافر أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، وجود خريطة تدفق (Flow Chart) لتوضيح تتابع صفحات الموقع التدريبي، وما تتضمنه من ارتباطات (تنوعت صفحات الموقع التدريبي وفقاً للهدف منها)، وجود نظام لإدارة المحتوى التدريبي (LMS) وتم إعداده في ضوء ما يلي: التوافق مع المعايير العالمية للتدريب الإلكتروني (IMS، ADL/SCORM1.2)، Question and (Test Interoperability)، تزويد النظام بقاعدة بيانات خاصة بالمتدربين لتمكينهم من الدخول للموقع، شمول النظام لمعظم الوظائف الخاصة بأنظمة إدارة التدريب الإلكتروني التفاعلي المتعلقة بإضافة الدورات التدريبية وتحديد طريقة تسجيل المتدربين المستهدفين، دعم اللغة العربية وسهولة الاستخدام وتوفير الدعم الفني، وجود أدوات المحادثة الإلكترونية بين المدرب والمتدربين.

وفي ضوء ما سبق تمر مرحلة تصميم الموقع التدريبي بالخطوات التالية:

- تحديد لغات وبرامج تصميم الموقع: حيث تم استخدام لغة (Html) لتصميم الموقع من خلال الاستعانة ببرنامج (Dream Weaver)، كما استخدم لغة (Java Script) في الصفحة الرئيسية وصفحة إدخال اسم المستخدم وكلمة المرور وصفحة التقويم الذاتي وصفحة الحوار المباشر.
- ربط الموقع التدريبي بخدمات شبكة الإنترنت والتي تفعل تعامل المتدربين مع موارد الشبكة المتمثلة في الحوار المباشر والبريد الإلكتروني ومحركات البحث.
- استخدام برنامج (Photoshop) لإدراج الصور الثابتة والرسوم المتحركة والرسوم التخطيطية بعد معالجة بعضها وقد أخذت بعض الملفات الامتداد (JPG) والبعض الآخر الامتداد (GIF) والتي تتميز بصغر حجمها وسهولة تحميلها عبر شبكة الإنترنت.
- إدراج بعض لقطات الفيديو بالموقع لتوضيح بعض مهارات استخدام برنامج العروض التقديمية.

(<http://www.elearning-arab-academy.com/tot/255-2011>)

❖ نماذج التصميم التعليمي :

يمكن تصنيف التصميم التعليمي إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي:

1- النماذج التوجيهية :

وتهدف هذه النماذج إلى تحديد ما يجب عمله من إجراءات توجيهية مثل؛ للتوصل إلى منتجات تعليمية محددة في ظل شروط تعليمية معينة، ومن ثم فهذه النماذج موجهة بالأهداف والشروط، حيث نعطي المصمم الأهداف التعليمية المطلوب أداؤها والشروط التي يحدث في ظلها هذا الأداء وعليه أن يختار ويحدد نموذج الأساليب والأنشطة والإجراءات المثل التي تحقق هذه الأهداف في ظل تلك

الشروط، وبالتالي فهذه النماذج تبحث في تصميم البيئة التعليمية المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، مثل التعليم القائم على استخدام الكمبيوتر، أو الرزم التعليمية ولأن التصميم التعليمي هو في الأصل علم توجيهي، فإن هدفه الأول هو توجيه الطرائق المثالية للتعليم، ونماذج التصميم التعليمي تندرج تحت هذا النوع.

2- النماذج الوصفية :

وهي نماذج تصف منتجات تعليمية حقيقية، في حالة توفر شروط تعليمية محددة، وباستخدام أساليب وإجراءات تعليمية معينة، فإذا أعطينا المصمم شروطًا وإجراءات تعليمية محددة، عليه أن يصف المنتجات التعليمية المختلفة، تحت حالات مختلفة من الشروط والإجراءات المعطاة بالنموذج، فإذا اختلفت الشروط والإجراءات تختلف المنتجات، وإذا كانت النماذج التوجيهية موجهة بالهدف وتبحث عن الأساليب والإجراءات المثلى لتحقيق الأهداف تحت شروط معينة، فإن النماذج الوصفية متحررة من الأهداف والإجراءات المعينة، وإذا كانت التوجيهية تهدف إلى توجيه الطرائق والأساليب المثالية للتعليم، فإن النماذج الوصفية تهدف إلى وصف عمليات التعلم لذلك، فكل نماذج نظريات التعلم تُعد نماذج وصفية، مثل نموذج التعليم عند بياجيه. (حسن جامع، 2010).

3- النماذج الإجرائية :

هي عبارة عن سلسلة متفاعلة من العمليات والإجراءات المعقدة، لشرح أداء مهمة عملية معينة، وتبنى هذه النماذج على أساس مفاهيم النظم، لذلك يمكن تسميتها أيضًا بنماذج العمليات.

من نماذج التصميم التعليمي: (النماذج الأجنبية) :

1- نموذج استيقن واستانلي (Stephen & Stanley):

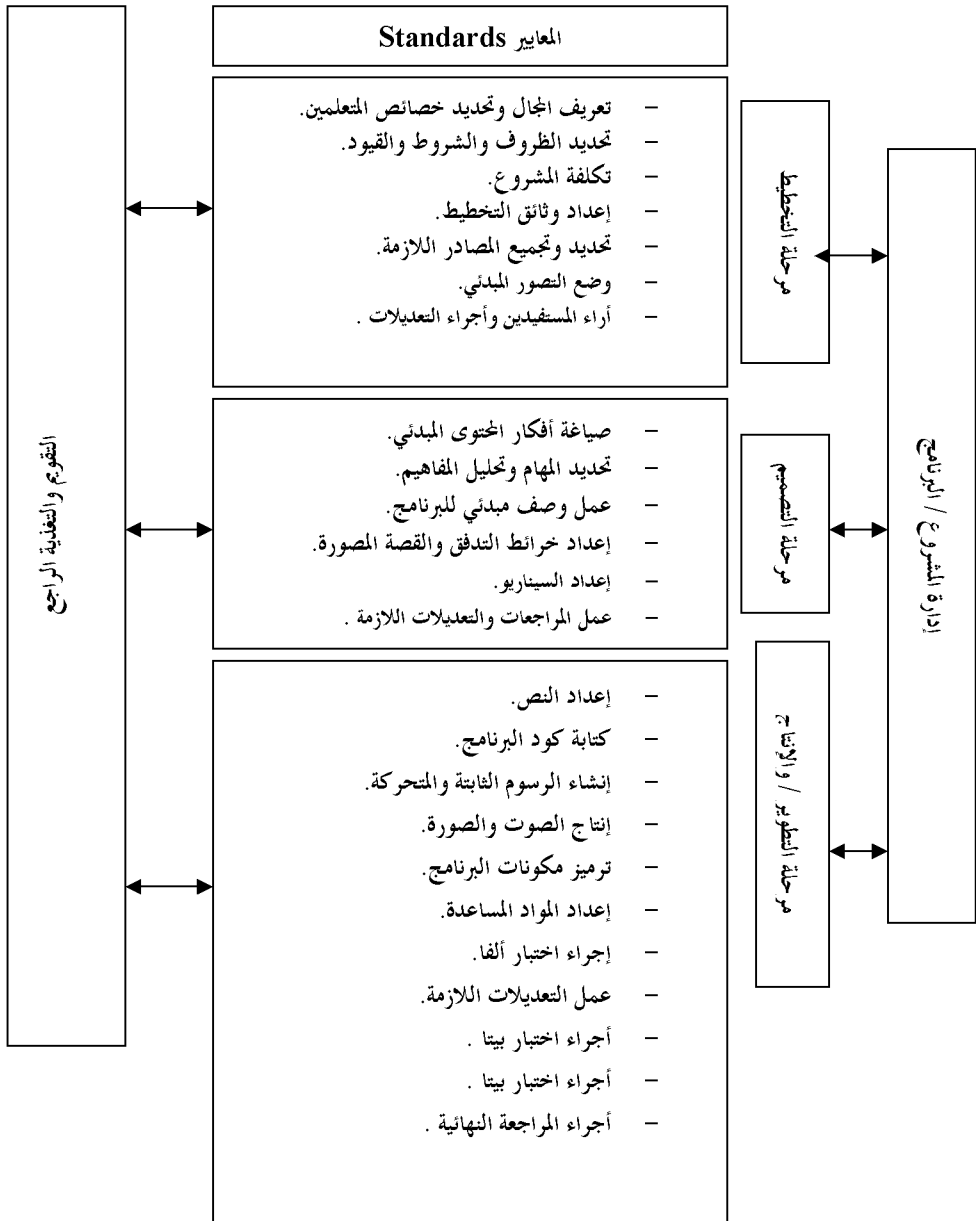
يعرض (Stephen & Stanley، 2001) لخطوات تصميم وإنتاج برمجيات الكمبيوتر التعليمية متعددة الوسائط، ويشمل هذا النموذج ثلاث مراحل:

1- **مرحلة التخطيط:** وتتضمن هذه المرحلة تعريف المجال وتحديد خصائص المتعلم، وتحديد الظروف والشروط، وتكلفة المشروع، وإعداد وثائق التخطيط، وتحديد وتجميع المصادر اللازمة، ووضع التصور المبدئي ومعرفة آراء المستفيدين وإجراء التعديلات اللازمة.

2- **مرحلة التصميم:** وتتضمن هذه المرحلة الصياغة المبدئية لعناصر المحتوى العلمي، وتحديد المهام، وتحليل المفاهيم، وعمل وصف مبدئي للبرنامج، وإعداد خرائط التدفق والقصة المصورة، وإعداد السيناريو، وعمل المراجعات والتعديلات اللازمة.

3- **مرحلة التطور والإنتاج:** وتتضمن إعداد النص، وكتابة كود البرنامج، وإنشاء الرسوم الثابتة والمتحركة، وإنتاج الصوت والصورة، وترميز مكونات البرنامج، وإعداد المواد المساعدة، وعمل التعديلات اللازمة، وإجراء المرجعية النهائية - والشكل التالي يوضح النموذج (Stephen, A,

Stanly, : (2001



شكل (3)

نموذج (Stephen & Stanley) لتصميم البرمجيات التعليمية المتعددة

2- نموذج روفيني لتصميم موقع تعليمي عبر الإنترنت: (Ruffini,

:M.. Systematic, 2000)

يرى روفيني (ruffini) أن هناك عددًا من العناصر المكونة لعملية التصميم التعليمي، والتي يجب تضمينها في صفحات المواقع التعليمية عبر الإنترنت، وهي كما يلي:

1- الجمهور المستهدف: يجب أن يراعي الموقع التعليمي حاجات مستخدميهِ، وتوقعاتهم من المعلومات التي يدرسونها ويبحثون عنها.

2- صفحة البداية والمحتويات (home page and contents): يجب أن يتضمن الموقع التعليمي صفحة بداية العمل (home page) التي يتفرع منها صفحات المحتوى، وتتضمن تلك الصفحة صورة المؤلف ومعلومات عنه، بالإضافة إلى جدول المحتوى.

3- بنية تصفح الموقع (site navigation structure): يجب أن يكون التنقل من صفحة بداية العمل إلى صفحات المحتوى غير خطي، وتوجد أربعة نظم للربط بين صفحات الويب المكونة للموقع التعليمي، وهي: الموقع التتابعي، الموقع الشبكي، والموقع الهرمي، والموقع العنكبوتي.

4- تصميم الصفحات: ينبغي أن تتبع صفحات الموقع مبادئ التصميم التالية:

- البساطة، والوضوح، التناسق في الألوان، واستخدام ألوان فاتحة في الخلفية، مع المحافظة على طول الصفحات لسهولة التحميل.

- النص والرسوم الخطية: يعتمد وضوح المعلومات على درجة التمايز البصري بين حجم الخط وكتل النص والعناوين، والمساحة البيضاء المحيطة.

4- اختيار برنامج تأليف الويب (selection aweb authoring

program): تشمل برامج تأليف الويب على مميزات جيدة لا تتطلب مهارات في البرمجة، ويجب اختيار البرنامج الأكثر مناسبة وقدرة على مساعدة المصمم في تحقيق أهدافه، ومن تلك البرامج (dream weaver-front page2000-home (page-visual page). (حسن جامع، 2010).



شكل (4)

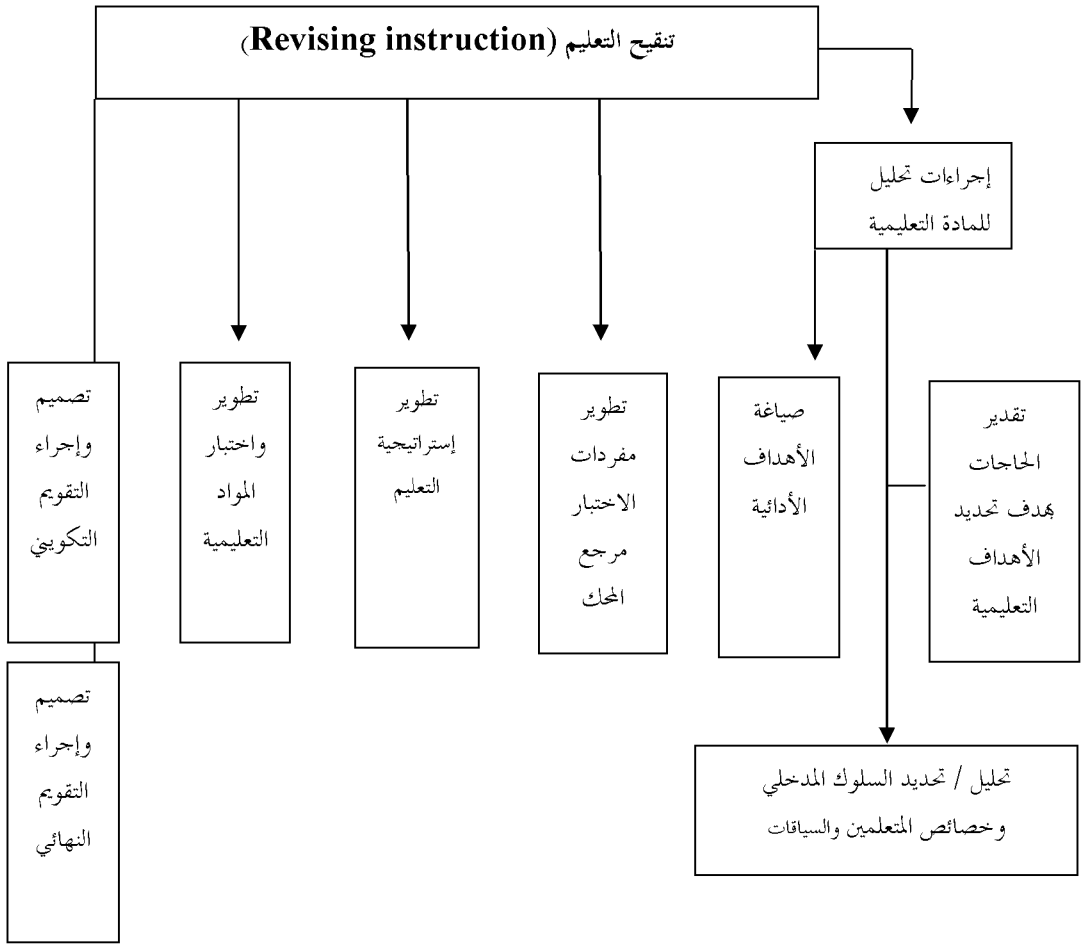
نموذج لتصميم موقع تعليمي عبر الإنترنت كما يراه «روفيني»

3- نموذج ديك وكاري (Dick & Carey) لتصميم التعليم:

يتكون هذا النموذج من ثمانية خطوات إجرائية هي:

- تحديد الأهداف العامة للمساق الدراسي المراد تصميمه.
- تحليل المهمات التعليمية الجزئية التي يتكون منها.
- تحديد المتطلبات السلوكية السابقة، وخصائص المتعلم.
- بناء اختبار تقويمي أدائي المرجع، أو محكي المرجع وتطويره.
- تطوير استراتيجيات للتعليم.

- اختيار وتطوير المادة التعليمية وتطويرها.
- تصميم عملية التقويم التكويني، وتطبيقها بهدف التحسين والتطوير.
- مراجعة البرنامج التعليمي بناء على ما توصلت إليه عمليات التقويم التكويني، وتطبيق عمليات التقويم الختامي (الجمعي) من أجل الحكم على جودة البرنامج التعليمي المصمم. (عادل سرايا، 2007).



شكل (5)

نموذج ديك وكاري (Dick & Carey) لتصميم التعليم بعد تعديله (1996)

من النماذج العربية للتصميم التعليمي :

أولاً: نموذج (منال سطوحيو آخرين، 2008) :

شمل نموذج (منال سطوحيو) سبع مراحل رئيسية هي:

- مرحلة الدراسة والتحليل (Analyses).
- مرحلة التخطيط (Planning Phase).
- مرحلة التصميم والإنتاج (Design & Production).
- مرحلة التقويم التكويني (Evaluation Formative).
- مرحلة بناء الموقع (Development Phase).
- مرحلة التقويم (Evaluation).
- مرحلة الاستخدام (Use).

وشملت كل مرحلة من هذه المراحل الرئيسة مجموعة من الخطوات الفرعية

والتي تتضح من خلال الشكل الآتي:

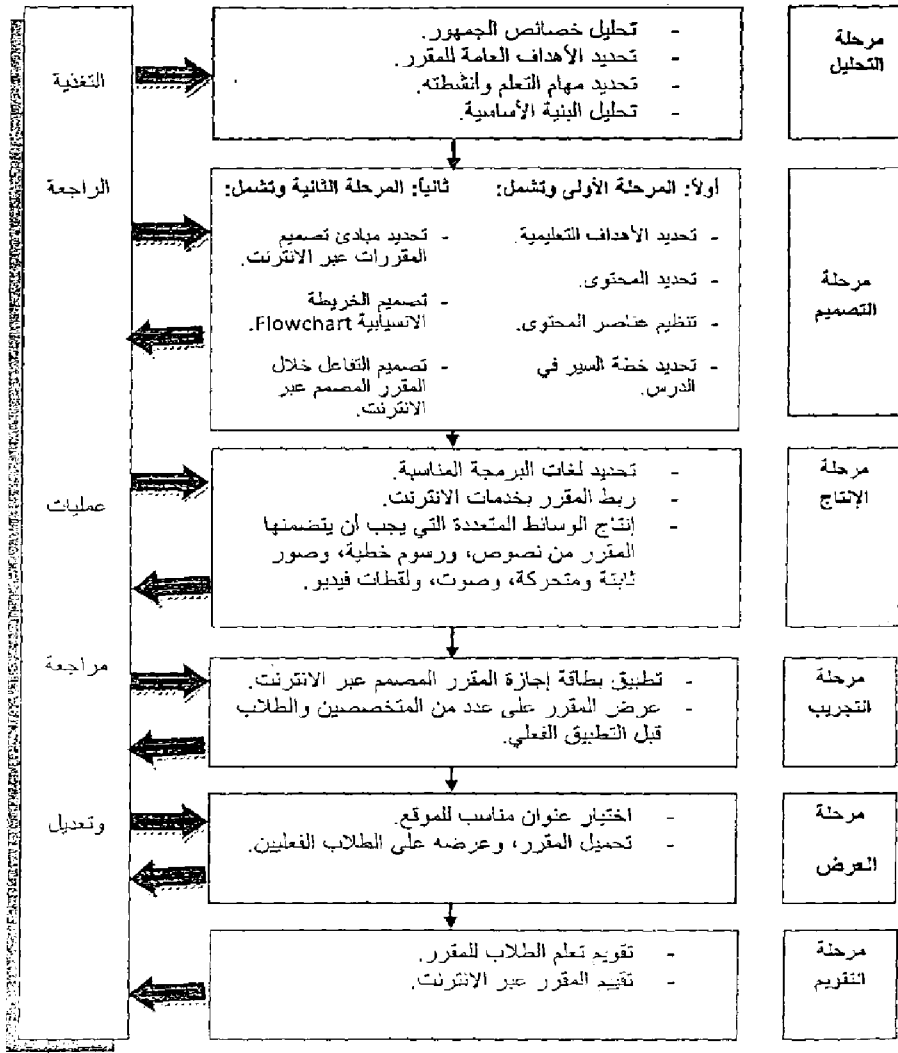


شكل (6)

نموذج التصميم التعليمي (منال سطوحى وآخرين)

ثانياً: نموذج (حسن الباتع، 2007):

يتكون هذا النموذج من ست مراحل رئيسة وهي التحليل، والتصميم، والإنتاج، والتجريب، والعرض، والتقييم، وتشمل كل مرحلة خطوات فرعية:



شكل (7)

نموذج حسن البائع لتصميم موقع تعليمي على الإنترنت

ثالثاً: نموذج (علي محمد عبد المنعم، 1999):

يقدم نموذجاً لتصميم برامج الوسائط المتعددة التفاعلية وإنتاجها، يعرض فيها وصفاً تفصيلياً لمجموعة من المراحل التي يشملها تصميم وإنتاج برامج الوسائط المتعددة التفاعلية حيث يتكون النموذج من ست مراحل كالتالي (علي عبد المنعم، 1999):

1- **مرحلة الدراسة والتحليل:** وفيها يتم تحديد مجال الاهتمام؛ وذلك عن طريق تحديد جدوى توظيف الوسائط المتعددة، واختيار المحتوى المناسب، وتحديد متطلبات التوظيف.

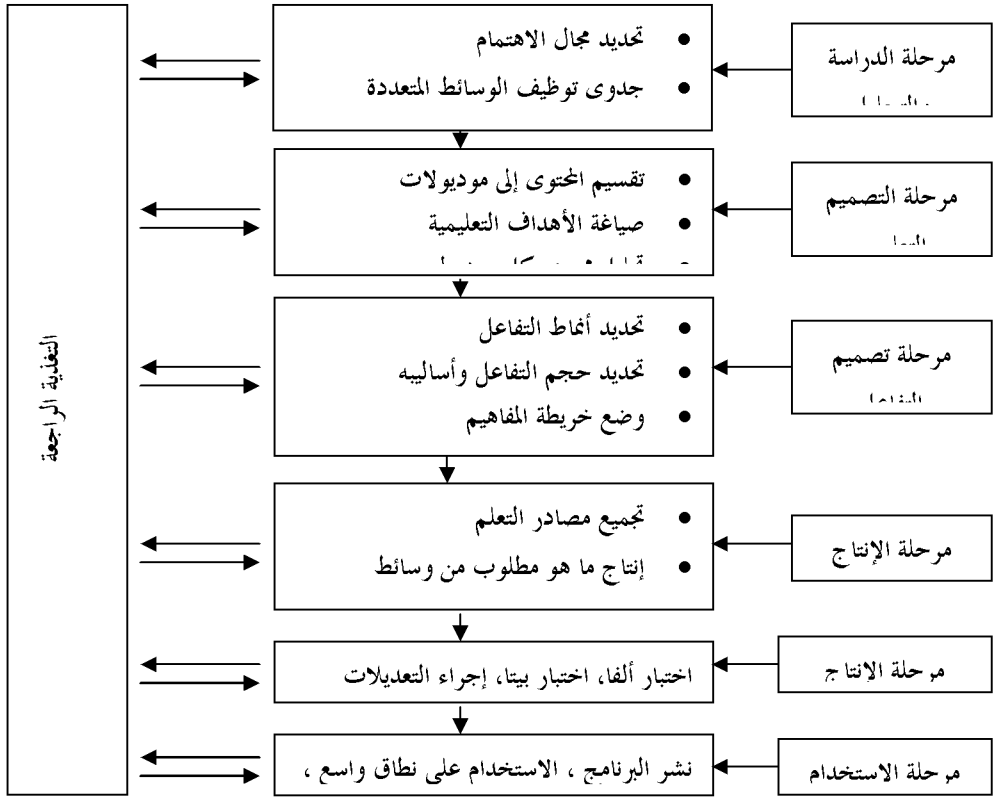
2- **مرحلة التصميم التعليمي:** فيها يتم تقسيم المحتوى إلى موديولات، وذلك من حيث صياغة الأهداف التعليمية وتحليل محتوى كل موديول واختيار المحتوى المناسب، وتحديد متطلبات التوظيف.

3- **مرحلة تصميم التفاعل:** وفيها يتم تحديد أنماط التفاعل من حيث تحديد حجم التفاعل وأساليبه، ووضع خريطة المفاهيم، ووضع خريطة الإبحار، وتصميم واجهات التفاعل، وإعداد القصة المصورة والسيناريو الأول، وتعد هذه المرحلة أهم خطوات تصميم البرامج التعليمية متعددة الوسائط نظراً لما تتصف به هذه البرامج من التفاعلية.

4- **مرحلة الإنتاج:** وفيها يتم تجميع مصادر التعلم المطلوبة في عملية الإنتاج وذلك من حيث إنتاج ما هو مطلوب من وسائط، وإعداد السيناريو الأساسي واختيار نظام التأليف والبرامج المساعدة وإنتاج البرامج الأولى.

5- **مرحلة التجريب:** وفيها يتم تجريب البرنامج على عينة من الفئة المستهدفة، وعرضه على المحكمين.

6- **مرحلة الاستخدام والتطوير:** وفيها يتم نشر البرنامج والاستخدام على نطاق واسع وجمع معلومات للتطوير المستمر، والشكل التالي يوضح تلك المراحل (الغريب زاهر، 2001).



شكل (8)

نموذج (علي محمد عبد المنعم)

لتصميم وإنتاج برمجيات الوسائط المتعددة التفاعلية

رابعاً: نموذج (الغريب زاهر) لتصميم مقرر عبر الإنترنت :

يقدم (الغريب زاهر) نموذجاً يشمل عدداً من الخطوات التي يجب اتباعها عند

تصميم مقرر عبر الإنترنت وهي:

- تحديد المادة العلمية التي سيتم تضمينها بالمقرر عبر الإنترنت وتنظيمها.

- تحديد المعلومات العامة عن المؤلف وتاريخ نشر المقرر وتحديثه والمتطلبات القبلية لدراسة المقرر.
- تصميم المقرر طبقاً لمبادئ التصميم.
- تنفيذ تصميم المقررات باستخدام إحدى لغات البرمجة لصفحات الإنترنت.
- حفظ تصميم المقرر بشكله النهائي كسجل فهرس، بالإضافة إلى حفظ السجلات الأخرى التي تحتوي على معلومات المقرر.
- حجز موقع خاص للمقرر داخل الموقع الرئيس للمؤسسة التعليمية التابع لها أو عن طريق إحدى شركات موردي خدمات الإنترنت وتحديد عنوان المقرر عبر الإنترنت.
- نقل تصميم المقرر إلى الكمبيوتر الخادم، ومن ثم ينشر المقرر عبر الإنترنت من خلال الموقع المخصص له ليتم مشاهدته من خلال العنوان السابق تحديده من موزع خدمات الإنترنت. (الغريب زاهر، 2001).

جدول (2)

جدول تحليل نماذج التصميم التعليمي لبرمجيات الوسائط المتعددة

م	النماذج	المراحل										
		التحليل	التصميم	الإنتاج	التقويم	الاستخدام	تقييم الحاجات	التخطيط	التطوير	تصميم التفاعل	التغذية الراجعة	التجريب
1												
2												
3												
4												
5												
6												
النسبة المئوية لتكرار المرحلة	%50	%100	%83.3	%66.7	%50	%83.3	%50	%33.3	%50	%66.7	%33.3	%33.3

وبتحليل نماذج التصميم التعليمي السابق استنتج الباحث ما يلي:

- جاءت مراحل (التصميم) أكثر المراحل تكراراً بنسبة (100%) في جميع النماذج السابقة الذكر؛ مما يؤكد أهمية هذه المرحلة، كما يؤكد هذه النسبة أن التصميم التعليمي الجيد لأي برنامج تعليمي أو تدريبي هو ما يجعله متميزاً وفعالاً في تحقيق ما وضع من أجله، فالتصميم التعليمي في حقيقته يشكل نقطة الارتكاز في تصميم البرمجيات التعليمية.

- جاءت مرحلة (تقييم الاحتياجات) أكثر المراحل اتفاقاً بين النماذج، وفي اعتبار الباحث أن تحديد احتياجات المتعلمين وخصائصهم هي المرحلة الأهم تحليلاً ودراسة والتي يتوجب على المصمم معرفتها والإحاطة بجميع جوانبها؛ إذ في ضوءها تتحدد الخطوات الأخرى؛ لأنها متتالية عليها كـ (تحديد الهدف من البرمجة التعليمية، وتحديد المحتوى، الأنشطة، وأساليب التقويم)، ولأنه لا يمكن تحديد الهدف من البرمجة التعليمية/التدريبية، وكذا تحديد محتواها في غيبة من خصائص المتعلم وقدراته وإمكاناته وخلفيته المعرفية، ومستواه التعليمي، واحتياجاته التعليمية، والتي يجب أن تكون جميع هذه الخصائص والمتطلبات والاحتياجات حاضرة دوماً في ذهن المصمم أثناء مروره بجميع مراحل التصميم التعليمي.

وتؤكد معظم النماذج على أهمية (الإنتاج، والتغذية الراجعة المناسبة) لعملية الإنتاج هي النتيجة المتوقعة من التصميم الجيد، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال التحليل المحكم لعناصر المحتوى التعليمي، والتغذية الراجعة تعطي مؤشرات عن نقاط القوة والضعف في البرنامج التعليمي؛ مما يمكن من تعديله وتحسينه حتى يحقق أهدافه بفاعلية، والتقويم بهذه الصورة هو أساس لتقدم العملية التعليمية، حيث يوضح الوضع الحالي وكيفية تطويره وتحسينه، وعليه

فإن التقويم يصبح جزءاً متكاملًا مع العملية التعليمية بحيث يؤثر في جميع مكوناتها ويتأثر بها.

ومما سبق يتبين أن عمل المصمم التعليمي يشبه إلى حد كبير عمل المهندس، فكلاهما يقوم بالتخطيط لعمله، اعتمادًا على مبادئ ثبت نجاحها وصدقها في الماضي غير أن المهندس يعتمد على مبادئ فيزيائية، أما المصمم التعليمي يعتمد على مبادئ التعليم والتعلم.

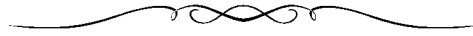
إذ أن للمتعلم خصائص معرفية ووجدانية ونفسية، والإدراكية واحدة منها، وبالتالي ينبغي ألا يقتصر تعريف التصميم التعليمي على الجوانب الإدراكية للمتعلم. وقد تبين أن مصممي البرامج التدريبية - أمثال استيقن واستانلي (Stephen & Stanley) ونموذج ديك وكاري (Dick & Carey)، ونموذج منال سطوح (2008) وحسن البائع (2007) وعلي محمد عبد المنعم (1996) - قد قاموا بتطبيق هذه المبادئ والأسس في النماذج التي قاموا بتصميمها لهذه البرامج حتى يمكن الاسترشاد بها في وضع برامج مماثلة.

ويتضح أن نماذج تصميم وإنتاج البرامج التعليمية من الإجراءات التي يتم إتباعها عند تصميم وإنتاج البرامج والمواد التعليمية لتصف كيفية أداء مهمة ما لتبسيط سلسلة من العمليات المعقدة وشرحها، وتحاول هذه النماذج تفسير كل المكونات ذات الصلة وتستخدم مدخلًا نظاميًا لتصميم التعليم بدءًا من تحليل الاحتياجات إلى تطوير المادة والتقويم، وكل مكون في العملية يبني على المكون الآخر، ويتكون النموذج الإجرائي لتصميم التعليم من خمس مراحل في الغالب هي: (التحليل، التصميم، الإنتاج/التطوير، التطبيق، المراجعة والتقويم).

لذا فإنه لكي يتمكن المصمم من تحقيق أهدافه في تصميم الموقع التدريبي بفاعلية وكفاءة يتوجب عليه الإلمام بمبادئ التصميم التعليمي من

النظريات والاتجاهات سابقة الذكر ودمجها معاً في التعلم بمساعدة الكمبيوتر، وذلك بحسب نوع وطبيعة الموقف التعليمي، طبيعة مهام التعلم ومخرجاته، وأهم هذه المبادئ كالتالي:

- تنشيط المعرفة السابقة، وأشعار المتعلم بأهمية ما يتعلمه، وإشعاره أيضاً بالهدف من عملية التعلم.
- توفير وتوظيف اختبارات قبلية وبعدية وتكوينية متنوعة وبديلة.
- تحفيز المتعلم وتشجيعه للمشاركة النشطة.
- تحقيق مستوى متوازن من تحكم المتعلم وتوجيهه وتعليمه.
- توفير تغذية راجعة، وتوفير محتوى إثرائي وعلاجي مكمل لعملية التغذية الراجعة.
- دعم نقل مهارات التعلم الجديدة إلى مواقف حياتية حقيقية، من خلال توفير الأنشطة المناسبة.
- والأكثر أهمية هو قدرة المصمم على الربط بين النموذج الذي يتبناه والموقف التعليمي الفعلي، ومراعاة الحاجات التعليمية/ التدريبية لتحقيق الهدف من المهمة التعليمية ومساعدة المتعلمين على التحكم في تعليمهم.



الفصل الرابع

التعليم الإلكتروني

محتويات الفصل :

- ❖ مقدمة.
- ❖ تدريب المعلم لاستخدام التعليم الإلكتروني.
- ❖ أدوار المعلم في التعليم الإلكتروني.
- ❖ مقوّمات المعلم الناجح في نظام التعليم الإلكتروني.
- ❖ كفاءات إعداد المعلم وتدريبه لاستخدام التعليم الإلكتروني.
- ❖ تقنيات التعليم الإلكتروني.
- ❖ أهداف التعليم الإلكتروني.
- ❖ مبررات التعليم الإلكتروني في الإدارة.
- ❖ مستويات التعليم الإلكتروني.
- ❖ أهمية التعليم الإلكتروني.
- ❖ متطلبات التعلم الإلكتروني.

❖ مقدمة :

لقد حولت الثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عالم اليوم إلى قرية إلكترونية مسيرة، تتلاشى فيها الحواجز الزمنية والمكانية حيث تلاشت المسافات وتطأيرت الحواجز، ولاشك في أن هذا التغير قد فرض على المؤسسات التربوية أن تقدم حلولاً للاستفادة من التطور الحادث في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها في النسيج التربوي، بما يتماشى مع أهدافها ومسلّماتها، كما فرض عليها أن تقدم المبادرة للاستفادة من التكنولوجيا في رفع مخرجات العملية التعليمية، فدمج التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم لم يُعد ترفاً، بل أصبح مطلباً حيويًا لتطوير البنى والهياكل التربوية لما تقدمه التكنولوجيا من نقلة نوعية في إعادة صياغة جميع مفردات العملية التعليمية، واستجابة للفرص التربوية التي أتاحتها الثورة التكنولوجية في مجال المعلومات والاتصالات، ظهرت تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وتأسّلت في كثير من الأدبيات العملية، وصاحب هذا التأصيل ترسيخًا لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني كواقع ملموس في معظم مؤسساتنا التعليمية، وأصبح واضحًا للعيان الآثار الإيجابية المترتبة على توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني بالمؤسسات التعليمية، مما جعلها تُحدث نقلة نوعية في العملية التعليمية. (وليد الحلفاوي، 2011).

ولقد أتاحت شبكة المعلومات الدولية العديد من الأدوات والبرامج الجديدة مثل متصفح الإنترنت، والتحرك على الشبكة داخل البرامج اللاخطية، والتفاعل مع باقي المشاركين في البرنامج باستخدام أدوات لم يعهدوها من قبل. (حسام الدين مازن، 2012).

وقد أضحت اتخاذ التعليم الإلكتروني في معظم الجامعات كمنهج تربوي داعم أمرًا ملحقًا، فقد ورد في التقرير الذي صدر بعنوان «السعي نحو تحقيق الهدف» التعليم على الإنترنت في الولايات المتحدة خلال عام (2008 م)، وقام على أساس

الإجابات التي تلقاها من 2500 كلية وجامعة والذي خلص إلى أن الإقبال على التعليم الإلكتروني قد تضاعف خلال السنوات الخمس الأخيرة، وينمو بمعدل يصل إلى 19.7٪ سنوياً واتفق الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على أن هذا قد يأتي من خلال ما يوفره التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد من إمكانيات تفي باحتياجاتهم وتزيل العوائق التي قد تسببها أشكال التعليم التقليدي، مثل بُعد المسافة، أو قلة الوقت المتاح، أو تكلفة الانتقال والمواصلات أو تضارب المواعيد. (طارق عبد الرؤوف، 2015).

ويُعد الباعث الأول على استخدام التعليم الإلكتروني هو في المقام الأول مناسبته للطلاب، فعندما استخدم الكمبيوتر في فتح أفق جديدة خارج حوائط الفصول الدراسية التقليدية، تزايدت الفرص الخاصة بالتعلم، وتزايدت الخبرات التعليمية، وتوفرت أساليب التواصل والمشاركة بين الطلاب والمعلمين داخل المجتمع الإلكتروني للتعليم عبر الشبكات، والمشاركة ليست مجرد اتصال بين الطالب والمعلم، بل هي أيضاً تقدم فرصاً للتعامل الافتراضي مع المؤسسات والهيئات الصناعية التي تساهم في تقديم خبرات التعلم على نفس القدر من الأهمية.

ولقد بدأنا للتو في التنبؤ بالتغيرات التي يمكن أن يحدثها التعليم الإلكتروني، فمهاراتنا وقدراتنا على تحويل الفصول الافتراضية إلى مراكز أو مصادر للتعلم في المستقبل القريب، سوف تتوقف على قدرتنا على تقديم خبرات متنوعة للطلاب، بالإضافة إلى التأكد من رغبة هؤلاء الطلاب في مواصلة التعلم بهذه الطريقة. (نبيل عزمي، 2015).

❖ تدريب المعلم لإستخدام التعليم الإلكتروني :

ليس هناك خلاف بين التربويين بأن الدور الذي يطلع به المعلم في التعليم بشكل عام بأنه دور هام للغاية لكونه أحد أركان العملية التعليمية، وبقدر ما

يملك من الخبرات العلمية والتربوية، وأساليب التدريس الفعالة، يستطيع أن يخرج طلاباً متفوقين ومبدعين، فللمعلم دور حاسم في العملية التعليمية/ التعليمية بوجه عام.

وفي التعليم الإلكتروني تزداد أهمية المعلم ويختلف دوره، بخلاف ما يظنه البعض من أن التعليم الإلكتروني سيؤدي في النهاية إلى الاستغناء عن المعلم وإلغاء دوره تماماً. بل أن التعليم الإلكتروني لا يحتاج إلى شيء بقدر حاجته إلى المعلم الماهر المتقن لأساليب ومهارات التعليم الإلكتروني، المتمكن من مادته العلمية، الراغب في التزود بكل حديث في مجال تخصصه، المؤمن برسالته أولاً ثم بأهمية التعلم المستمر، فالمعلم لكي يصبح متميزاً في استخدامه التعليم الإلكتروني يحتاج إلى إعادة في الصياغة الفكرية لديه، فيقتنع من خلالها بأن طرق التدريس التقليدية يجب أن تتغير لتكون متناسبة مع الكم المعرفي الهائل التي تعج به كافة المجالات.

ويوضح (يحيى الفرا، 2003) بأن التعليم الإلكتروني يحتاج إلى المعلم الذي يعي بأنه في كل يوم لا تزداد فيه خبرته ومعرفته ومعلوماته فإنه يتأخر سنوات وسنوات، لذا فإن من المهم جداً إعداد المعلم بشكل جيد حتى يصل إلى هذا المستوى الذي يتطلبه التعليم الإلكتروني.

❖ أدوار المعلم في التعليم الإلكتروني :

لكي يكون دور المعلم فعالاً يجب أن يجمع المعلم بين التخصص والخبرة وذلك بأن يكون مؤهلاً تأهيلاً جيداً ومكتسباً الخبرة اللازمة لصقل تجربته في ضوء دقة التوجيه الفني، ولا يحتاج المعلمون إلى التدريب الرسمي فحسب بل والمستمر من زملائهم لمساعدتهم على تعلم أفضل الطرق لتحقيق التكامل بين التكنولوجيا وبين تعليمهم. ولكي يصبح دور المعلم مهماً في توجيه طلابه الوجهة الصحيحة للاستفادة القصوى من التكنولوجيا يرى (أحمد سالم، 2004) أن عليه القيام بالأدوار التالية:

- أن يعمل على تحويل غرفة الصف الخاصة به من مكان يتم فيه انتقال المعلومات بشكل ثابت وفي اتجاه واحد من المعلم إلى الطالب إلى بيئة تعلم تمتاز بالديناميكية وتتمحور حول الطالب حيث يقوم الطلاب مع رفقائهم على شكل مجموعات في كل صفوفهم وكذلك مع صفوف أخرى من حول العالم عبر الإنترنت.

- أن يطور فهمًا عمليًا حول صفات واحتياجات المتعلمين.

- أن يتبع مهارات تدريسية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات والتوقعات المتنوعة والمتباينة للمتلقين.

- أن يطور فهمًا عمليًا لتكنولوجيا التعليم مع تركيزه على الدور التعليمي الشخصي له.

- أن يعمل بكفاءة كمرشد وموجه حاذق للمحتوى التعليمي.

ومما لا شك فيه أن دور المعلم سوف يبقى للأبد وسوف يصبح أكثر صعوبة من السابق، فالتعليم الإلكتروني لا يعني استخدام الحاسب أو تصفح الإنترنت بطريقة مفتوحة ولكن بطريقة محددة وبتوجيه لاستخدام المعلومات الإلكترونية وهذا يعتبر من أهم أدوار المعلم، ولأهمية دوره في التعليم الإلكتروني يجب عليه أن يكون منفتحًا على كل جديد وبمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار.

أما (أحمد العلي، 2005) فيحدّد أدوار المعلم عند استخدام التعليم الإلكتروني

بما يلي:

- المعلم كوسيط تربوي وتعليمي.

- المعلم كقائد ومحرك للمناقشات الصفية.

- المعلم كموجه تربوي.

- المعلم كعضو في فريق تعليمي.

وتحدّد (أفنان دروزة، 1999، ونائلة البلوي، 2001) أدوار المعلم في عصر الحاسب والإنترنت (التعليم الإلكتروني) بما يلي:

- تصميم التعليم (Designing instruction Competencies).
- توظيف التكنولوجيا (Using technology Competencies).
- تشجيع تفاعل الطلاب (Encouraging students interaction Competencies).
- تطوير التعلم الذاتي للطلاب (Promoting students self regulation Competencies).

في حين يحدّد البعض أدوار المعلم أو الأنشطة المطلوبة منه في عصر التعليم الإلكتروني، بما يلي:

- تقديم المعلومات الفورية لعدد كبير ومتنوع من الطلاب.
- استخدام البريد الإلكتروني.
- استخدام غرف محادثة.
- توفر القنوات التعليمية المتعددة ومواقع متعددة علي الإنترنت.
- الاتصال مع المدارس الإلكترونية.
- متابعة أداء الطالب.
- إصدار تقارير دورية.

فيما يذكر (جودت سعادة وفايز السرطاوي، 2003) أن انتشار استخدام الحاسب الآلي بشكل واسع والاستفادة من خدمات الإنترنت الكثيرة فرضت على المعلم القيام بأدوار جديدة، تتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل ومع مطالب الثورة المعلوماتية والاتصالات من جهة ثانية - وتتمثل هذه الأدوار الجديدة في الآتي:

(1) المعلمون مستشارون للمعلومات:

إن الوصول إلى المعلومات أصبح أمرًا سهلاً وأصبح الطلاب يتعاملون مع شبكات الإنترنت والمواقع بفاعلية وليس في الحصة الخاصة، وأصبح دور المعلم يتغير من الملقن للمعلومات إلى مستشار عن المعلومات وأن يبين لطلابه كيفية الوصول إلى المعلومات وأن يطبق أمامهم خطوات الوصول إلى هذه المعلومات بأقصى سرعة ممكنة وأكثرها دقة.

(2) المعلمون متعاونون في فريق واحد:

لا يمكن أن يقوم المعلم بالتعليم الإلكتروني لوحده وإنما يكون التعليم عن طريق فريق من المعلمين، وأن يخطط المعلمون بطريقة تعاونية للمناهج الدراسية الجديدة ويناقشون طرق التدريس الحديثة ويتناولون الآراء والأفكار المتنوعة.

(3) المعلمون ميسرون للمعلومات:

لم يعد المعلم هو مقدم المعلومات الوحيد، ولم يعد دوره ناقلًا أو موزعًا للمعلومات والبيانات التي توفرها الشبكة فحسب بل أيضًا ميسرًا لها ومزودًا التلاميذ بمصادر المتنوعة.

(4) المعلمون مطورون للمقررات الدراسية:

ينظر إلى المعلم في عصر التعليم الإلكتروني على أنه مطور للمقررات الدراسية.

(5) المعلمون مرشدون أكاديميون:

في عصر المعلوماتية يصبح دور المعلمين أكثر حيوية ونشاطًا وتأثيرًا من مجرد كونهم محاضرين أو مصادر رئيسية للمعلومات فقط.

وهذا يعني بأن دور المعلم بشكل عام بشكل خاص قد تحول في ظل التعليم الإلكتروني من الملقن للنظريات والحقائق والمسلمات والقوانين والشارح لها وحل

تطبيقاتها إلى دور المخطط للمواقف التعليمية والمصمم للدروس التي ستقدم باستخدام التعليم الإلكتروني وأدواته.

ويمكن تحديد أدوار المعلم في التعليم الإلكتروني إضافة إلى ما سبق بما يلي:

- تصميم التعليم وتنظيم المواقف التعليمية التي تحتوي على أي درس في التخصص يتم تقديمه بواسطة التعليم الإلكتروني.
- توظيف تكنولوجيا التعليم، واستغلال الوسائط الفائقة في بناء محتوى المادة العلمية في صيغة صفحات نسيجية، وتطويع برامج المواد التعليمية للعمل على الإنترنت لكي يتمكن الكثير من المتعلمين التعلم من خلال هذه البرامج حتى ولو كانوا في أماكن متباعدة.
- تشجيع دافعية المتعلمين على البحث والتحري عن المعرفة والمعلومات المتعلقة بهذا المجال من خلال الإنترنت لإثراء التعليم.
- إرشاد المتعلمين بطريقة فردية وجماعية نحو كيفية اكتسابهم للمعارف المتنوعة من خلال مواقع الإنترنت الموثوق بها والمتنوعة والمتناثرة على الإنترنت.
- تعاون المعلمين فيما بينهم في تصميم مواقع جديدة جاذبة لانتباه طلابهم مثيرة لاهتمامهم يسيرة الاستخدام كمدرسة إلكترونية يتم التعلم من خلالها.
- تنمية تعلم الطلاب ذاتياً من أجل التعامل مع التعلم الإلكتروني بسهولة ويسر.

ولكي يتمكن المعلم من القيام بتلك الأدوار، ينبغي أن يكون مؤهلاً للتعامل مع الحاسب والإنترنت، ويمكن أن يكون ذلك التأهيل فعالاً إذا ما تم أثناء إعدادهم بكليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين، بالإضافة إلى تدريب المعلمين

أثناء الخدمة من خلال دورات تدريبية مستمرة يتم تصميمها في ضوء التدريس باستخدام الحاسب والإنترنت والمدرسة الإلكترونية.

ولكي تتم هذه الأدوار بفعالية، فإن هناك مجموعة من الاعتبارات ينبغي الاهتمام بها هي كالآتي:

- التخطيط والتصميم لمجموعة من الدورات التدريبية المتعلقة بتصميم التعليم في مجال التعليم والتخطيط لوحدات ودروس التعليمية، وإحاطة المعلمين بها لتدريبهم على مهارات التصميم وكيفية التخطيط للتعليم.
- التحاق المعلمين بدورات تدريبية تختص باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التعليم كالحاسب التعليمي، والإنترنت، والبريد الإلكتروني.
- تثقيف المعلمين بمزايا مبدأ التعلم الذاتي في التعليم، وأهمية اندماج الطلاب في العملية التعليمية واشتراكهم في الأنشطة المتنوعة وتنفيذها بأنفسهم.
- تصميم مجموعة من الدورات التدريبية للمعلمين بهدف تثقيفهم حول أهمية تدريب الطلاب على تنظيم دراستهم وضبطها، والتحكم في سيرها واتخاذ القرارات المتعلقة بها والاعتماد على النفس عند دراستهم.
- توعية المعلمين بضرورة تدريب الطلاب على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحاسب وتطبيقاته المتنوعة في التعليم والاتصال والتواصل فيما بينهم.

ولخص (أحمد قنديل، 2006) تغير دور المعلم ونلخصه بثلاثة أدوار:

أولاً: الشارح باستخدام الوسائل التقنية؛ بحيث يستخدم شبكة الإنترنت والتقنيات المختلفة لعرض المحاضرة، من ثمَّ يعتمد الطلاب على هذه التكنولوجيا لحل الواجبات وعمل الأبحاث.

ثانيًا: دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية؛ عن طريق تشجيع طرح الأسئلة والاتصال بغيرهم من الطلبة والمعلمين في مختلف الدول.

ثالثًا: دور المحفز على توليد المعرفة والإبداع فهو يحث الطلاب على استخدام الوسائل التقنية وابتكار البرامج التعليمية التي يحتاجونها، ويتيح لهم التحكم بالمادة الدراسية بطرح آراءهم ووجهات نظرهم

❖ مقومات المعلم الناجح في نظام التعليم الإلكتروني :

يلعب المعلم دورًا حيويًا وهامًا في تطوير برامج التعليم الإلكتروني، ويجب عليه أن يتخطى دور الناقل للمعرفة إلى دور الوسيط لاكتشاف المعرفة، وسوف ينعكس هذا المبدأ بدوره على كل الأطراف المشاركة في منهج التعليم الإلكتروني، ويجب أن يمتلك المعلم في بيئة التعليم الإلكتروني على الشبكة مجموعة أدوات فريدة للعمل بفاعلية.

وفيما يلي بعض المواصفات الأساسية للمعلم لكي يكون وسيطًا ناجحًا في التعليم الإلكتروني على الشبكة:

- الاقتناع بنجاح التعليم الإلكتروني :

يجب أن يكون المعلم مقتنعًا بنجاح هذا الأسلوب من التعليم وأن نتائجه لا تقل عن النموذج التقليدي، واقتناع المعلم هو أساس نجاح هذا الأسلوب.

- امتلاك الخبرة العملية بالقضايا المتصلة بموضوع المنهج :

إن هذا النوع من التعليم يتطلب نوعية من المعلمين الذين يعلمون ماذا يحدث في الواقع الحقيقي؛ أي لهم خبرة في التعامل مع القضايا المتصلة بمنهجهم وبالبيئة التي يتعاملون من خلالها، وأن يكون لديهم قاعدة عريضة من تجارب الحياة العملية.

- إجادة فن الاتصال الإنساني والقدرة على اكتساب صداقة الطلاب :

يجب أن تتسم شخصية المعلم بالصراحة والمرونة والإخلاص في العمل، وأن يكون حساساً منفتحاً حتى يكسب ود طلابه، كما يجب أن يكون المعلم قادراً على أن يتعامل مع الفصل الافتراضي ؛ وكأنه في لقاء مع الطلبة وجهًا لوجه.

- إجادة استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت وتقنيات الاتصالات

الأخرى :

الحاسب الآلي من الأمور المهمة في التعليم الإلكتروني التي يجب أن يتقن استخدامه المعلم، ويمكن أن يكتسب ذلك من خلال التدريب.

- إجادة فن الكتابة :

إنَّ الطريقة الشفهية والتدريس التقليدي تستبدل بلوحة المفاتيح في قاعات الفصول الافتراضية عبر الشبكة؛ لذا ينبغي أن يجيد المعلم فن الاتصال كتابة بنفس لغة المنهج.

❖ كفاءات إعداد المعلم وتدريبه لاستخدام التعليم الإلكتروني :

من المعلوم أن التعليم الإلكتروني يرتبط ارتباطاً مباشراً بالتدريب على استخدام التقنية وكذلك على استخدام استراتيجيات تدريس جديدة، وقد تناولت بعض الدراسات الكفاءات اللازمة لمعلم التعليم الإلكتروني بصفة عامة؛ وإعداد المعلم وتدريبه لعصر التعليم الإلكتروني يتطلب ما يلي:

- استخدام الوسائط المتعددة ويشمل :

- إعداد الشرائح باستخدام برامج متنوعة مثل (Point Power) وغيره.

- استخدام برنامج (Excel).

- إعداد قاعدة بيانات مبسطة باستخدام برنامج (Access).

- إدخال صور وتسجيلات صوتية، وأفلام فيديو في الشرائح، أو ملفات الـ (HTML).

- استخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ويشمل :

- التصفح.

- البحث.

- إعداد وتصميم مواقع وتحميلها على الشبكة :

وقد تم وضع برنامج تدريبي للمعلمين للانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني، تظهر فيه أهم المطالب اللازمة للمعلم بما يلي :

- استخدام برامج التصفح.

- استخدام محركات البحث.

- تحميل برامج من الإنترنت.

- استخدام البريد الإلكتروني.

- إرسال رسالة إلكترونية.

إجراء حوار حي مع الطلاب عبر الشبكة، ويظهر اقتصارها على مطالب استخدام الإنترنت.

في حين حدد آخر وبشكل عام المجالات اللازمة للمعلم لاستخدام تكنولوجيا التعليم، فيما يلي :

- كفاءات معرفية بمجال تكنولوجيا التعليم.

- كفاءات تصميم استراتيجيات التعليم المفرد.

- كفاءات إدارة الموقف التعليمي.

- كفاءات استخدام الأجهزة التعليمية.

- كفاءات استخدام شبكة المعلومات الدولية.

- كفاءات صيانة المواد والأجهزة التعليمية.

- كفاءات خدمة المجتمع.

وتمتاز كفاءات المعلم في عصر الحواسيب بما يلي:

أ - كفاءات مرحلة الإعداد، وتشمل :

- التأكد من سلامة الأجهزة.

- تجهيز وتوفير المواد التعليمية.

- مراجعة البرمجيات التعليمية.

ب - كفاءات مرحلة التشغيل وتشمل :

- تسجيل أسماء الطلاب على الحاسب.

- تقديم اختبارات تسكين.

- توزيع البرمجيات التعليمية على الأجهزة.

ج - كفاءات في مرحلة ما بعد التشغيل :

- تجميع البرمجيات التعليمية.

- إيقاف جميع الأجهزة.

وتم تحديد كفاءات تقنية الحاسب والإنترنت لطلاب كلية المعلمين، فيما يلي:

- مهارات التشغيل الأساسية.

- إدارة الملفات.

- تنصيب البرامج والصيانة وحل المشكلات الفنية في الأجهزة.

- معالج النصوص.

- الجداول الرياضية.

- قواعد البيانات.

- الوسائط المتعددة.
- تقنية العرض.
- الشبكات.
- الاتصالات (البريد الإلكتروني).
- الاتصال بالشبكة العنكبوتية العالمية.
- البحث عن المعلومات بالشبكة العنكبوتية العالمية.
- تصميم صفحات الشبكة العنكبوتية.
- مؤتمرات الفيديو التفاعلي باستخدام الشبكة العنكبوتية .

ويرى آخرون عدم تناول الدراسات السابقة للكفاءات المعرفية في مجال التعليم الإلكتروني، والتي من خلالها يُمكن للمعلم إعادة الصياغة الفكرية لديه من خلال الإلمام بمفهوم التعليم الإلكتروني ومميزاته، وخصائصه، وفوائده، كما أنها لم تتناول الكفاءات الخاصة بمجال الإنترنت بشكل كافٍ بالرغم من أهميتها في التعليم الإلكتروني وحدثتها، كما لم تشير أي من الدراسات السابقة إلى الكفاءات الخاصة بإدارة الموقف التعليمي الإلكتروني، على الرغم من التباين والاختلاف بينه وبين الموقف التعليمي التقليدي، وبناءً على ذلك فإن الباحث يرى بأن المطالب التي يجب أن تتوفر في المعلم لاستخدام التعليم الإلكتروني إذا ما تجاوزنا الكفاءات التقليدية يمكن حصرها تحت المحاور التالية:

- كفاءات معرفية بمجال التعليم الإلكتروني.
- كفاءات تتعلق باستخدام الحاسب.
- كفاءات تتعلق باستخدام الإنترنت.
- كفاءات تتعلق بالبرمجيات.
- كفاءات تتعلق بإدارة الموقف التعليمي الإلكتروني.

والخلاصة بأن أهم الكفاءات هي كفاءات استخدام الحاسب والإنترنت وتطبيقاتهما؛ بالإضافة إلى كفاءات تتعلق باستراتيجيات التدريس وتصميم الدروس التعليمية.

❖ تقنيات التعليم الإلكتروني :

يشهد هذا العصر تطورات مستمرة في الوسائل التكنولوجية التي يمكن استخدامها في العملية التعليمية والتي تندرج تحت ثلاث تقنيات رئيسة وهي:

أولاً: التكنولوجيا المعتمدة على الصوت: والتي تنقسم إلى نوعين، الأول تفاعلي مثل: المؤتمرات السمعية والراديو قصير الموجات، أما الثانية فهي أدوات صوتية ساكنة مثل: الأشرطة السمعية والفيديو.

ثانياً: تكنولوجيا المرئيات (الفيديو): يتنوع استخدام الفيديو في التعليم ويعد من أهم الوسائل للتفاعل المباشر وغير المباشر، ويتضمن الأشكال الثابتة مثل الشرائح، والأشكال المتحركة كالأفلام وشرائط الفيديو، بالإضافة إلى الإشكال المنتجة في الوقت الحقيقي التي تجمع مع المؤتمرات السمعية عن طريق الفيديو المستخدم في اتجاه واحد أو اتجاهين مع مصاحبة الصوت. (محمد الهادي، 2005).

ثالثاً: الحاسوب وشبكاته: وهو أهم العناصر الأساسية في عملية التعليم الإلكتروني، فهو يستخدم في عملية التعلم بثلاثة أشكال وهي:

- التعلم المبني على الحاسوب والتي تتمثل بالتفاعل بين الحاسوب والمتعلم فقط.

- التعلم بمساعدة الحاسوب يكون فيه الحاسوب مصدراً للمعرفة ووسيلة للتعلم مثل: استرجاع المعلومات أو مراجعة الأسئلة والأجوبة.

- التعلم المدار بالحاسوب.

❖ أهداف التعليم الإلكتروني :

- بالنظر إلى المفهوم الشامل للتعليم الإلكتروني نجد أنه يمكن من خلاله تحقيق العديد من الأهداف، نلخصها فيما يلي:
- مساعدة المعلمين في إعداد المواد التعليمية وتعويض نقص الخبرة لدى بعضهم.
 - تقديم حقيبة تعليمية إلكترونية للمعلم والطالب معًا وسهولة تحديثها.
 - تعويض النقص في الكوادر الأكاديمية والتدريبية في بعض القطاعات التعليمية.
 - تحديث نظام القبول في الكليات والمعاهد، وكذلك أنظمة الاختبارات والتقييم من بُعد، وبدون هدر كثير من أوقات الطلاب كما يحدث في الطرق التقليدية.
 - نشر الوعي بالتقنية في المجتمع، وإعطاء مفهوم أوسع للتعليم المستمر.
 - تقديم الخدمات المساندة في العملية التعليمية مثل التسجيل المبكر، وإدارة الشعب الدراسية، وبناء الجداول الدراسية، وتوزيعها على المعلمين. (حسن البائع، 2012).
 - إدخال تقنية المعلومات كوسيلة لتعزيز مقدرة الطالب على التعلم إلى أقصى حدود طاقته، وبذلك يجتاز التعليم والتعلم الطريقة التقليدية.
 - توفير بيئة تعليمية مرنة، وإعداد هيئة تعليمية مؤهلة وماهرة في استخدام إستراتيجيات وأساليب تدريسية حديثة. (محمد الملاح، 2010).

❖ مبررات التعليم الإلكتروني في الإدارة :

ويوضحها (محمد المنيع، 2008) كالآتي :

- تضاعف أعداد الطلبة في المدارس مما يستوجب تدريبهم على التقنية الحديثة لزيادة الإنتاج وتحسين نوعية العمل بأقل التكاليف.
 - التوسع الكبير في أعداد المؤسسات التعليمية بمختلف أنواعها، مع ضعف إعداد وتطوير برامج إعداد الهيئة التعليمية والإدارية.
 - أن التطور في التعليم لا يمكن أن يتحقق بدون التطور في إدارته فهي العنصر الأساسي في تطوير التعليم.
 - زيادة الفجوة بين التطور المعرفي وخصوصاً استخدام التقنيات في التعليم، مما جعل الفجوة بين استخدام التقنية والتعليم تزداد اتساعاً.
 - التقنية الحديثة مثال واقعي للقدرة على الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم.
 - تساعد التقنية الحديثة على الاتصال بالعالم بأسرع وقت وبأقل تكلفة.
 - الاستفادة من البرامج التعليمية الموجودة على الإنترنت، الاستفادة من بعض الأفلام الوثائقية التي لها علاقة بالمنهج.
 - الإطلاع على آخر الأبحاث العلمية والتربوية في العالم.
 - تمكين المديرين والمعلمين والمشرفين والطلبة من الاتصال ببعضهم بأسهل الطرق مما يساعد في تطوير العملية التعليمية.
- ويتضح مما سبق أن الظروف والمتغيرات العالمية قد فرضت على المعلم تحديات علمية وتكنولوجية؛ لذا وجب على المعلم أن يواجه هذه التحديات بطرق وحلول غير تقليدية، ومن هنا تبرز أهمية التدريب الإلكتروني من خلال استخدام الإنترنت الذي يرى الباحث من خلال الدراسة الحالية أنه

يمكن من خلاله تقديم حلول جذرية للعديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المدرس، والتي تؤثر على كفاءة أدائه المهني.

❖ مستويات التعليم الإلكتروني :

تتعدد مستويات التعليم الإلكتروني (حسن البائع، 2009) كما يلي:

- **المستوى الأول:** يعتمد هذا المستوى على استخدام البريد الإلكتروني، ويتميز بتيسير الاتصال التعليمي بين مجموعة من الطلاب، ويفيد في تبادل المعرفة والآراء بين هؤلاء الطلاب.

- **المستوى الثاني:** هذا المستوى الإنترنت: (Intranet) وهي شبكة داخلية مستقلة تربط عدة مستخدمين بتكنولوجيا الإنترنت في نطاق هيئة أو مؤسسة معينة، وفي هذا المستوى يسهل إجراء الحوار والمناقشات على المستوى المحلي.

- **المستوى الثالث:** يمثل هذا المستوى التدريب التفاعلي من خلال الإنترنت، ويتميز هذا المستوى بالمحاكاة (Simulation) والرسوم الجاذبة للانتباه، كما أن التعلم في ضوء هذا المستوى يتم بأقل التكاليف.

- **المستوى الرابع:** يمثل هذا المستوى التعلم التفاعلي الفوري من خلال الإنترنت، ويتم فيه الاهتمام بالموثرات الصوتية واستخدام أجهزة الفيديو، وما زال هذا المستوى في حيز التطوير.

❖ أهمية التعليم الإلكتروني :

في عمليتي التعليم والتدريب جميع المجالات التعليمية والعلمية على النحو التالي:

- يتحكم المتعلمون في عمليات التعلم، مع استلامهم تغذية راجعة فورية للتأكد من كفاءة ممارسة عمليات التعلم، كما يولد لديهم دافعية كامنة لتحسين كفاءة استراتيجيات وإجراءات التعلم.
- يقلل من وقت التعلم بالسرعة الذاتية في تعليم المتعلمين ويشجع المتعلمين على إتباع مسار في التعليم أكثر كفاءة وفعالية حتى يحقق أعلى مستوى من الكفاءة في تعلم المادة.
- يساهم في جعل عمليات التعلم أكثر تشويقاً، فالوسائط المتعددة تلجأ إلى استخدام العديد من أشكال عرض المعلومات المتنوعة؛ مما ييسر جذب الاهتمام بصورة كبيرة لدى المتعلمين نحو المعلومات.
- التقييم المستمر لعمليات التدريب على التعلم باستخدام التعليم/ التعلم الإلكتروني ويمدنا بالمزيد من المعلومات والبيانات عن أداء المتعلمين.
- يساعد على الاستفادة من الوقت وسرعة التعلم وارتفاع كفاءة التعلم وتخفيض زمن التعلم وتسويق التعلم؛ مما يؤثر على المرتبات والحوافز والمدخرات وتكاليف الفرصة البديلة.
- التعليم/ التعلم الإلكتروني يجعل المتعلم أكثر إثارة، حيث يجعل المادة التعليمية الجافة أو الصعبة في دراستها أكثر جاذبية وإثارة ويبسط معلوماتها لتصبح أكثر سهولة مع اشتراك وتفاعل المتعلم معها.
- يساعد على تضمين التعلم ضمن عمليات العمل، حيث يمكن التعلم أثناء العمل وفق الوقت المتاح للفرد حيث لا يكون ملتحقاً بالتعليم الرسمي.
- تدعيم السرعة الذاتية في التعلم؛ حيث يتقدم للمتعلم في تعلمه وفقاً لسرعته الخاصة وطبيعة المادة التي يدرسها من خلال تعلمه المادة وتعرفه على كل ما هو معروف. (الغريب إسماعيل، 2009).

❖ متطلبات التعلم الإلكتروني :

التعلم الإلكتروني هو مفهوم واسع ومعقد ويؤثر على العديد من النواحي الحياتية، ويتطلب تضافر عناصر مختلفة لتحقيق الأهداف المعرفية وليس؛ كما يظن البعض؛ أنه مجرد عملية نقل المحتوى أو المعلومات من الوسط الورقي إلى الوسط الإلكتروني، وفي هذا السياق، سعت وزارة التربية والتعليم للحصول على الدعم اللازم لتحقيق متطلبات توفير التعلم الإلكتروني من خلال شراكة مع الوزارات المعنية والجهات الداعمة والقطاع الخاص، والتي تتمثل فيما يلي:

أ- البنية التحتية :

تشمل هذه البنية شبكة الربط الإلكتروني (**National Educational Network**) التي ستصل المدارس والجامعات ببعضها، والهيكلية التي ستقوم عليها الشبكة والتي تحدد أجهزة الربط الإلكتروني (**DCE & DTE**)، وأجهزة الحاسوب التي ستستخدم للاتصال والتصفح، ومن ثم البرمجيات التي ستوفر التطبيقات التعليمية التي ستسهل التعامل مع المحتوى التعليمي الذي سيكون في الغالب باللغة العربية، وفيما يلي استعراض لعناصر البنية التحتية ومواصفاتها حسب الخطة الوطنية الأردنية:

شبكة عالية القدرة (**Broadband Network**) : توفر اتصالاً بين ما يزيد على 3200 مدرسة و 7 كليات جامعية و 8 جامعات رسمية بسعة لا تقل عن 100Mbps، وذلك لضمان قدرة نقل عالية تضمن سرعة تنزيل المناهج والتطبيقات وتبادل البيانات في حالات التعلم التفاعلي (**Interactive Learning**).

يتضح أن هذا التوجه بدأ ينتشر نظراً لتطور التقنيات بسرعة وزيادة حجم التطبيقات والمحتويات التي يجب توفرها في بيئة التعلم الإلكتروني، ونظراً

للجدوى الاقتصادية التي يحققها وجود وسط إلكتروني سريع من خلال الاعتماد على نظام مركزي والتوفير في تكلفة الأجهزة الطرفية والتي تكون أعدادها كبيرة.

هيكلية تعتمد نظام (Thin Client) والذي يعتمد بالأساس على مركزية المعالجة؛ من خلال تسخير أجهزة خوادم عالية القدرة الحاسوبية والسعة التخزينية وأجهزة حواسيب طرفية رخيصة ذات قدرة محدودة، ومثل هذا النظام يتطلب شبكة ربط عالية السعة لضمان سرعة انتقال التطبيقات والمحتويات عند الحاجة إليها بدلاً من الدخول في تعقيدات تحميل البرمجيات على الحواسيب الطرفية وصيانتها، هذا النوع من الأنظمة يتطلب استثماراً مبدئياً كبيراً في إنشاء شبكة تعليمية عالية السعة، إلا أنه يثبت فاعلية وجدوى اقتصادية على المدى البعيد.

البرمجيات التعليمية التي توفر تطبيقات لإدارة التعلم (Learning Management System) وإدارة المحتوى الإلكتروني، وأنظمة التحكم والسيطرة والمتابعة للشبكة (Operation Management and Control). ويشكل هذا العنصر تحدياً؛ نظراً لعدم توفر التطبيقات التي تتعامل مع اللغة العربية سواء في الشكل أو المضمون، مما حدا ببعض الشركات الأردنية للنهوض بالمسؤولية وتطوير برمجيات قادرة على توفير الأنظمة والتطبيقات التي تدعم عملية التعلم الإلكتروني باللغة العربية (انظر الملاحق)، ومع أنها في بداياتها، إلا أن النتائج الأولية لما تم تطويره تبشر بمستقبل زاهر وتثبت قدرة المبدع العربي على الاكتفاء الذاتي؛ وخصوصاً في هذا المجال. (نبيل الفيومي، 2003).

ويتضح مما سبق أن تطبيق التعليم الإلكتروني هو الحل الأمثل لمعالجة الحل الذي يحد من التطور في البلاد العربية ويبقيها على الهامش مفندة تحت اسم البلاد النامية، أصبحت قضية التعلم الإلكتروني وتطوره وتحديثه هي بحق قضية العصر

وقضية علماء التربية كي يتولوا قيادة الدعوة إلى تغيير وتطوير المناهج والبرامج التعليمية عامة والنظام التعليمي في العالم العربي بشكل أشمل وأعم، لأن هذه القضية هي مستقبل أمة، وقضية حياة شعب عربي يحمل أبنائه علي عاتقهم خطط التنمية والتقدم المطلوبة في الألفية الثالثة، وتبعات النهضة العربية الشاملة لبناء مجتمع المعرفة والمعلوماتية العربي لسد الفجوة الرقمية المعرفية الحضارية الهائلة بينه وبين دول العالم المتقدمة.

وما لم نعد العدة ونتسلح بسلاح العلم والتكنولوجيا الحديثة، لإقامة وتأسيس مجتمع المعرفة المعلوماتية العربي، وما لم ننتهياً لهذا الأمر على جميع أصعدة المجتمع، وأولها النظام التربوي، والتعليمي في التعليم العام والجامعي في العالم العربي، ولتكن خطة إستراتيجية جادة طموحة تستهدف في نهاية الأمر توجيه المستقبل التعليمي وضبط حركته، فإن العالم العربي سوف يواجه صدمة المستقبل وتلحق به الكارثة.

ب - الأدوات والبرامج والتجهيزات اللازمة للتعليم الإلكتروني :

أ- الأدوات :

يرتكز التعليم الإلكتروني على مجموعة من الأدوات الحديثة، تم تحديد بعضاً من هذه الأدوات كالآتي:

✓ القرص المدمج CD :

ويتم فيه تجهيز المناهج الدراسية وتحميلها على أجهزة الطلاب والرجوع إليها وقت الحاجة، كما تتعدد أشكال المادة التعليمية على الأقراص المدمجة، فيمكن أن تستخدم كفيلم فيديو تعليمي مصحوباً بالصوت أو لعرض عدد من آلاف الصفحات من كتاب أو مرجع ما أو لمزيج من المواد المكتوبة مع الصور الثابتة والفيديو (صور متحركة).

✓ الشبكة الداخلية (intranet) :

حيث يتم ربط جميع أجهزة الحاسب في المدرسة ببعضها البعض وربطها مع أجهزة المعلمين ، بحيث تمكن المعلم من مراقبة أجهزة المتعلمين وإرسال المادة الدراسية إلى أجهزة الطلاب واستقبالها كأن يضع نشاطًا تعليميًا أو واجبًا منزليًا ويطلب من الجميع تنفيذه وإرساله مرة أخرى إلى جهازه .

✓ الشبكة العالمية للمعلومات (the internet) :

حيث يمكن توظيفها كوسيط إعلامي وتعليمي في آنٍ واحد؛ فيمكن لمؤسسة تعليمية ما أن تعلن عن برامجها وتروج لها عن طريق الإنترنت، كما يمكن لها أن تخزن جميع برمجياتها التعليمية على الموقع الخاص بها ويكون متاح لطلاب العلم والمعرفة حسب الطريقة التي تتبعها المؤسسة.

✓ مؤتمرات الفيديو (video conferences) :

تربط هذه التقنية المشرفين المختصين والأكاديميين مع طلابهم في مواقع متفرقة وبعيدة من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة ويستطيع كل طالب متواجد بطرفية محددة أن يرى ويسمع المختص والمرشد الأكاديمي مع مادته العلمية، كما يمكنه أن يتوجه بأسئلة استفسارية وإجراء حوارات مع المشرف (أي توفير عملية التفاعل) وتمكّن هذه التقنية من نقل المؤتمرات المرئية المسموعة (صورة وصوت) في تحقيق أهداف التعليم عن بُعد، وتسهل عمليات الاتصال بين مؤسسات التعليم.

✓ المؤتمرات الصوتية (audio conferences) :

تعتبر تقنية المؤتمرات المسموعة أقل تكلفة مقارنة بمؤتمرات الفيديو وأبسط نظامًا ومرونة وقابلية للتطبيق في التعليم المفتوح، وهي تقنية إلكترونية تستخدم هاتفًا عاديًا وآلية للمحادثة على هيئة خطوط هاتفية توصل المتحدث (المحاضر) بعدد من المستقبلين (الطلاب) في أماكن متفرقة.

✓ الفيديو التفاعلي (interactive video) :

تشتمل تقنية الفيديو المتفاعل على كل من تقنية أشرطة الفيديو وتقنية أسطوانات الفيديو مداراة بطريقة خاصة من خلال حاسب أو مسجل فيديو. أهم ما يميز هذه التقنية إمكانية التفاعل بين المتعلم والمادة المعروضة المشتملة على الصور المتحركة المصحوبة بالصوت بغرض جعل التعلم أكثر تفاعلية، وتعتبر هذه التقنية وسيلة اتصال من اتجاه واحد لأن المتعلم لا يمكنه التفاعل مع المعلم.

✓ برامج القمر الصناعي (satellite programs) :

في هذه التقنية يتم توظيف برامج الأقمار الصناعية المقترنة بنظم الحاسب الآلي والمتصلة بخط مباشر مع شبكة اتصالات مما يسهل إمكانية الاستفادة من القنوات السمعية والبصرية في عمليات التدريس والتعليم ويجعلها أكثر تفاعلاً وحيوية، وفي هذه التقنية يتوحد محتوى التعليم وطريقته في جميع أنحاء البلاد أو المنطقة المعنية بالتعليم لأن مصدرها واحد؛ شريطة أن تزود جميع مراكز الاستقبال بأجهزة استقبال وبث خاصة متوافقة مع النظام المستخدم.

ويمكن تصنيف أدوات التعليم الإلكتروني إلى قسمين هما أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن، وأدوات التعليم الإلكتروني غير المتزامن، على النحو التالي:

1- أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن :

ويقصد بها تلك الأدوات التي تسمح للمستخدم الاتصال المباشر (In Real time) بالمستخدمين الآخرين على الشبكة، ومن أهم هذه الأدوات ما يلي:

- المحادثة (Chat).
- المؤتمرات الصوتية (Audio Conferences).
- مؤتمرات الفيديو (Video Conferences).
- اللوح الأبيض (White Board).

- برامج القمر الصناعي (satellite Programs).

2- أدوات التعليم الإلكتروني غير المتزامن :

ويقصد بها تلك الأدوات التي تسمح للمستخدم بالتواصل مع المستخدمين الآخرين بشكل غير مباشر؛ أي أنها لا تتطلب تواجد المستخدم والمستخدمين الآخرين على الشبكة معاً أثناء التواصل - ومن أهم هذه الأدوات ما يلي:

- البريد الإلكتروني (E-mail).
- الشبكة النسيجية (World wid web).
- القوائم البريدية (Mailing list).
- مجموعات النقاش (Discussion Groups).
- نقل الملفات (File Exchange).
- الفيديو التفاعلي (Interactive video).
- الأقراص المدجة (CD).

3- التجهيزات (البنية التحتية) :

عند الحديث عن التجهيزات اللازمة للتعليم الإلكتروني يجدر بنا أن نذكر أنه من المعلوم أن حجم وسعة هذه التجهيزات تختلف من جهة إلى أخرى وذلك راجع إلى حجم المنشأة (مدرسة، جامعة، مؤسسة تعليمية)، ونوع التعليم هل هو متزامن أو غير متزامن، وكذلك نوع التعلم هو تعليم إلكتروني مباشر أو تعليم عن بعد.

ومهما يكن من أمر فقد تم تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني

فيما يلي:

- أجهزة الحاسب.
- شبكة الإنترنت.
- الشبكة الداخلية للمدرسة L.A.N.

- الأقراص المدججة.
- الكتاب الإلكتروني.
- المكتبة الإلكترونية.
- المعامل الإلكترونية.
- معلموا مصادر التقنية **Technology Resources Teachers**؛ وهم القائمون على تدريب المعلمين على مهارات دمج التقنية في المنهج الدراسي.
- في حين حدد آخرون متطلبات التعليم الإلكتروني فيما يلي:
- البنية التحتية: وتشمل المختبرات وتجهيزها بالتمديدات الكهربائية اللازمة وتأثيثها بالطاولات والكراسي وغيرها.
- الأجهزة وربطها بشبكة داخلية وبشبكة الإنترنت.
- إنشاء المراكز التكنولوجية من أجل نشر تكنولوجيا المعلومات.
- ربط المدارس مع بعضها البعض ومع مديريات التربية والتعليم.
- تدريب المعلمين والمشرفين.
- وسوف نتحدث عن هذه التجهيزات بنوع من التفصيل عند الحديث عن البيئة التعليمية في الفقرة الأخيرة من هذه الدراسة.

4- البرامج :

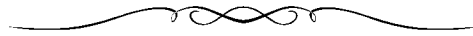
عند الحديث عن البرامج اللازمة لاستخدام التعليم الإلكتروني يتضح لنا هناك برنامجين أساسيين يجب أن يكون لدى المؤسسة هاذين البرنامجين وهما برنامج نظام إدارة التعليم الإلكتروني (**Learning Management System**) وبرنامج إدارة محتوى التعليم الإلكتروني (**Learning Content Management System**) (**LCMS**). وهناك عدد من البرامج الموجودة في الميدان منها التجاري ومنها الخاص بمؤسسات معينة.

وفيما يلي تعريف بأهم خصائص نظام إدارة التعليم الإلكتروني (LMS):

هذا البرنامج عبارة عن نظام صمم للمساعدة في إدارة ومتابعة وتقييم التعليم والتدريب وجميع أنشطة التعلم في المنشآت عبر الشبكة العالمية للمعلومات.

ويتميز نظام إدارة التعليم الإلكتروني؛ كما يذكر (الموسى والمبارك، 2005م) بأنه يمكّن المنشأة التعليمية من إدارة وتنظيم واستخدام وتسويق الدورات والبرامج الدراسية والمعدة بطريقة التصميم الإلكتروني للمدارس والمعاهد والكليات والجامعات، ويستخدم هذا البرنامج بكثرة في التعليم عن بعد خاصة، ومن أهم الخدمات التي يقوم بها هذا البرنامج هي:

- التسجيل: تعني إدراج وإدارة بيانات المتدربين
- الجدولة: تعني جدولة المقرر، ووضع خطة التدريب.
- التوصيل: وتعني إتاحة المحتوى للمتدرب.
- التتبع: وتعني متابعة أداء المتدرب وإصدار تقارير بذلك.
- الاتصال: وتعني التواصل بين المتدربين من خلال الدردشات، ومنتديات النقاش، والبريد، وغيرها.
- الاختبارات: وتعني إجراء اختبارات للمتدربين وتقييمهم.



الفصل الخامس

التدريب الإلكتروني عبر الشبكة باستخدام المدونات

محتويات الفصل :

- ❖ مقدمة.
- ❖ مفهوم التدريب الإلكتروني.
- ❖ التدريب الإلكتروني ومتطلبات عصر الرقمنة.
- ❖ دواعي استخدام التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية.
- ❖ أدوات وتقنيات التدريب الإلكتروني.
- ❖ كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.
- ❖ نظام إدارة المحتوى الإلكتروني - أنواعه.
- ❖ أهداف نظام إدارة المحتوى الإلكتروني.
- ❖ مراحل البرنامج التدريبي المقترح.
- ❖ الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي.
- ❖ المدونات.
- ❖ الأنواع المختلفة للمدونات الإلكترونية.
- ❖ عناصر التدوين الإلكتروني.

❖ مقدمة :

يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية، وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد أن يكون دائم التدريب نظرًا لتجدد المعلومات، وحتى نبليغ تحقيق الطموحات ونحقق التطلعات المرجوة، يجب مواجهة التحديات بأسلوب التخطيط العلمي وتوفير آليات واضحة وفعالة لتذليل العقبات التي تعترضها في ضوء رؤية واضحة استشرافية تعالج الواقع وتركز على المستقبل، ومن منطلق الاهتمام بالتلاميذ في البداية لأنها قضية التعليم الأولى، كان لابد من الأعداد الجيد للمعلم لإنتاج مخرج جيد (التلميذ) الذي هو نتاج العملية التعليمية أساسًا - لذلك سوف يتناول الكتاب في هذا الفصل موضوع التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت باستخدام المدونات.

❖ مفهوم التدريب الإلكتروني :

اختلفت آراء الباحثين والمختصين بمفهوم التدريب الإلكتروني، وتعددت تعريفاته، فيذكر (سليمان القادري، 2006) أن التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يعرف بأنه التدريب الذي يتم من خلال استخدام الشبكة العنكبوتية، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين؛ ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحوسبة، ومن مصادر متعددة ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين إلكترونياً عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق الاتصال التقليدية.

بينما يرى (أحمد الكردي، 2010) أن التدريب الإلكتروني يمكن تعريفه بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف

العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان. وأيضاً هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدججة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وباعتماد مبدأ التدرب الذاتي أو التدرب بمساعدة مدرب.

فهو عملية تدريبية تستخدم شبكة الإنترنت (شبكة محلية، الشبكة العالمية) لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن أو بقيادة المدرب أو بدون مدرب أو مزيج بين ذلك كله.

كما يعتبر التدرب عن بُعد أحد أنواع التدرب الإلكتروني وهو عبارة عن العملية التدريبية التي يكون فيها المتدرب مفصلاً أو بعيداً عن المدرب بمسافة جغرافية، ويتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، كما يمكن المتدرب من التحصيل العلمي والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدرب، ويمكن المدربين من إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين دون الانتقال إليهم، كما أنه يسمح للمتدرب أن يختار برنامجاً تدريبي بما يتفق مع ظروف عمله والتدريب المناسب والمتاح لديه للتدريب دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتباطات الاجتماعية.

ويعرّف (السعيد عبد الرازق، 2011) التدريب الإلكتروني بأنه: نظام تدريب نشط غير تقليدي يعتمد على 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 بأسرع وقت وأقل تكلفة.

ومن خلال العرض السابق لمفهوم التدريب الإلكتروني يعرف الكاتب التدريب الإلكتروني بأنه: عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى من خلال أحد آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الإنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدرّبين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة.

❖ التدريب الإلكتروني ومتطلبات عصر الرقمنة :

شهدت الألفية الثالثة ثورة مذهلة في جوانب العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياة العملية، فلقد أحدثت تلك الثورة المعلوماتية نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحوّلات العالمية التي أثّرت في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب، وهذا ما دفع بعض المهتمين والمتخصصين في مجال التدريب على توظيف هذه التقنيات في تطوير البرامج التدريبية وظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني (E- Training)، ومع ظهور شبكة الإنترنت ازداد الاهتمام باستخدام هذه الشبكة في تطوير برامج التدريب، وظهر نتيجة لذلك ما يعرف بمفهوم التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت وتطويعه للحد من الفوارق الاجتماعية والثقافية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية.

فقد أحدثت شبكة الإنترنت تغيرات بعيدة الأثر في مجتمعاتنا، إذ تُعد من أسرع التقنيات التي انتشرت بين سكان العالم بسرعة مذهلة مقارنة بما سبقها من تقنيات الاتصالات، وبالتالي يُعد التدريب الإلكتروني أسلوبًا جديدًا من أساليب التدريب عن بُعد والذي يُسخر التكنولوجيا في التعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت التي تُعد وسيلة نشطة وتفاعلية

وعالمية لتبادل المعلومات بشكل متزايد بعد أن حولت العالم إلى قرية الكترونية يسهل الاتصال بين أفرادها رغم التباعد الزماني والمكاني. (Clarke, 2004).

وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني من منطلق التقدم العلمي والتقني لطبيعة العصر الحالي، ومن الأهمية التي تميز بها الحاسوب وشبكة الإنترنت من خلال نشر الوعي المعلوماتي وتعزيز المعلومات والتكنولوجيا الحديثة للحد من نسبة الأمية التكنولوجية.

إذ يتميز العصر الحالي بالانفجار المعلوماتي الذي أثر على جميع مناحي الحياة، الأمر الذي أدى إلى حصول تحولات تنظيمية وتحولات وظيفية في التدريب يمكن عرضها على النحو التالي:

- التحول من التدريب بطريقة الاستقبال السلبي إلى التدرب عن طريق التوجيه الذاتي.
- القدرة على التدريب من المنزل أو العمل بدون الحاجة إلى الانتقال لمكان التدريب، الأمر الذي يزيل العوائق المكانية التي قد تصادف المتدربين وتحول دون التحاقهم بالبرامج التدريبية.
- تحول المدرب من المراقب والمشرف إلى الموجه والقائد.
- التحول من منهج جامد في التدريب إلى منهج مرن يسمح للمتدربين بأن يتقدموا بسرعات مختلفة كل حسب قدرته، وبالتالي فإن التدريب الإلكتروني يراعي مبدأ الفروق الفردية بين المتدربين.
- التحول من الأساليب التقليدية في تقديم البرامج التدريبية إلى أساليب المشاركة الفعالة والأنشطة الخلاقة الإبتكارية باستخدام شبكة الإنترنت في التدريب.
- التحول من خشية التقنيات التعليمية إلى المزيد من دمج التقنيات الحديثة في عملية التدريب.

❖ دواعي استخدام التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية:

يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد بأن يكون دائم التدريب نظرًا لتجدد المعلومات؛ ومن أهم التحديات التي يتميز بها العصر الرقمي - والتي تُعد مبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت - ما يلي:

- **التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي:** يتميز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكل سريع، وهناك من يؤكد على أن حجم المعلومات في الوقت الحاضر يتضاعف باستمرار، دون توقف.

- **ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات:** من بين تحديات القرن القادم الاقتصادية العالمية استمرار الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانيات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدقيقها محلياً وعالمياً بسرعة فائقة وتكلفة معقولة.

- **الأوضاع الديموغرافية (السكانية):** لقد أصبح الوضع السكاني في الوقت الراهن يمثل تحدياً، وأصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع لأن ذلك يخلق ضغطاً على الموارد الطبيعية وعلى مؤسسات الخدمات من تعليم وتدريب وصحة وإسكان، وتشير العلاقة بين النمو السكاني والموارد البشرية إلى مطلبين، أولهما: ضرورة تحقيق تنمية نوعية للموارد البشرية في ظل تزايدها الكمي، مما يعني توسيع الطاقات الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب في مختلف المراحل وبمختلف أنواعها لتستوعب الأعداد المتزايدة من الطلاب مع التحسين المستمر لنوعية التعليم والتدريب المقدم، ومواءمته مع متطلبات التنمية

الاقتصادية. وثانيهما: أهمية إيجاد فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

- **القصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة:** يعتبر تطوير الكوادر التدريبي وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع، ومن خلال التدريب الإلكتروني عن بُعد يمكن التغلب على المعضلة السابقة من خلال أسلوب المدرب الزائر أو أسلوب المدرب الزائر.

- **محدودية جهود مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر وخدمة المجتمع:** حيث تؤكد خطط التنمية على أن التعليم المستمر لم يحظ بالاهتمام المأمول على الرغم من أنه يُعد وسيلة مهمة من وسائل تنمية القوى العاملة ومواكبة التطورات العلمية والتقنية المتلاحقة، حيث ينحصر دوره في تقديم المعرفة للمتخصصين وغيرهم دون الاهتمام بتنفيذ برنامج دراسي لمنح «شهادة» أو «دبلوم»، بل يكون الهدف منه تلقي الفرد معرفة متطورة ومتمكيفة في مجال تخصصه لمواكبة الظروف التقنية والمهنية المتغيرة، علما بأن هذا النوع من التعليم يناسب فئات عديدة من المجتمع ويسهم في تحسين الإنتاجية وكفاءة الأداء للعمالة الوطنية بمستوياتها المختلفة، ومن خلال نظم التدريب الإلكتروني عن بُعد يمكن التغلب على القضية السابقة من خلال تقديم برامج متوسعة لفئات متعددة في المجتمع يتم من خلالها تحقيق مبدأ التعليم المستمر والتعليم الذاتي وخدمة المجتمع.

- **عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع:** رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب، ما تزال المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للعديد من

الأسباب. وهذه الأسباب قد تعود لأسباب اقتصادية أو أسباب عائلية أو أسباب صحية كالإعاقات الجسمية والانفعالية، أو أسباب مهنية كحب الانخراط في العمل في سن مبكر، أو أسباب جغرافية كبعد الجامعة عن سكن الطالب أو مكان عمله، أو أسباب اجتماعية كتطور المجتمع وتغيره وحاجة السوق للمهنيين والمتخصصين في مجالات مهنية مختلفة أو حاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور وتقدم علمي وتكنولوجي، أو حاجة تربوية كعدم الإيفاء بحاجة الأفراد والمجتمع من التخصصات والمهارات المهنية المختلفة، أو للرغبة في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات وتنويرها في حقول العلم والمعرفة والمهارات المختلفة مدى الحياة. (أفنان دروزة، 2001).

❖ أدوات وتقنيات التدريب الإلكتروني :

إن أدوات التدريب الإلكتروني يطلق عليها البرامج أو البرمجيات (soft ware) في الحاسوب أو البرامج التطبيقية (Application Programs) وتعتبر هذه الأدوات وسائط متعددة مكونة من «نصوص مكتوبة، صوت مسموع، صورة رسوم ثابتة ومتحركة». (حسن حسين زيتون، 2005).
فقد قسّم (محمد عطية، 2005) الأدوات اللازمة للتدريب عبر التعليم الإلكتروني إلى ثلاثة أدوات وهي:

- **أدوات أساسية:** وتشمل الحاسوب، وشبكة الإنترنت، ومتصفح للشبكة العنكبوتية، وبريد إلكتروني، وبعض الأجهزة الملحقة التي ينصح بتوافرها مثل جهاز لاقط، سماعة، طابعة، مع العلم أنه لا يشترط حد أدنى لمواصفات الحاسوب أو سرعة اتصال بالإنترنت إلا أن كثيراً من الجامعات، ومؤسسات التدريب؛ تفضل أن يستخدم

الطلاب أجهزة ذات مواصفات حديثة تساعدهم علي التعلم بطرق إلكترونية دون عوائق فنية.

- **برمج حاسوبية:** وتشمل عددًا من البرامج الحاسوبية التي تستخدم في التدريب الإلكتروني، وتختلف بحسب التخصص والمقرر الدراسي، ومن هذه البرامج ما هو أساسي، **Excel ، Word ، Acrobat Reader ، Real player ، Power point**. ومنها ما هو متخصص مثل برنامج **Mathematic Dream Weaver**.

- **برامج خاصة للمقررات:** وهي البرامج التي توفرها الجامعات للأستاذة والطلاب على شبكة الإنترنت، والتي يمكن من خلالها التفاعل بين المتدربين والمدرّب والوصول إلى محتويات المقرر ومفرداته والقيام ببعض متطلبات المواد الدراسية عبر شبكة الإنترنت، مثل تسليم الواجبات وعمل الامتحانات وغير ذلك، وهناك أنظمة متكاملة لإدارة التعليم الإلكتروني مشهورة مثل (**Web CT ، Black Board**)، وهناك النظام العربي (تدارس).

أما «(أحمد سالم، 2004)» فقد صنف أدوات البيئة التعليمية للتعليم الإلكتروني كما يلي:

مكونات أساسية وتشمل :

1- المعلم: ويتطلب فيه توافر الخصائص التالية:

- القدرة على التدريس واستخدام التقنيات الحديثة.
- معرفة استخدام الحاسوب بما في ذلك البريد الإلكتروني والإنترنت.

2- المتعلم: ويتطلب فيه توافر الخصائص التالية:

- مهارات التعلم الذاتي.

- معرفة استخدام الحاسوب بما في ذلك الإنترنت والبريد الإلكتروني.
- 3- **طاقم الدعم التقني:** ويتطلب فيه توافر الخصائص التالية:
- التخصص بطبيعة الحال في الحاسوب والإنترنت والبريد الإلكتروني.
- معرفة بعض برامج الحاسوب.
- الطاقم الإداري المركزي.
- تجهيزات أساسية:
- الأجهزة الخدمية.
- محطة عمل المعلم.
- محطة عمل المتعلم.
- خط اتصال بالإنترنت.

❖ كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني:

يرى (أحمد الكردي، 2010) أنه للتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، ينبغي مراعاة ما يلي:

1- التخطيط لنظام التدريب :

إنَّ عملية التخطيط لنظام التدريب هي مسؤولية العديد من الجهات المستفيدة منه في المقام الأول، ويسر تلك العملية وجود المتخصصين في التدريب، وأساتذة الجامعات والكليات، وخبراء التقنية؛ حيث لم يُعد التخطيط للتدريب يتم بمعزل عن الكثير من الجهات، كما أن التخطيط له لم يُعد يتم بمعزل عن توجهات الدولة وخططها التنموية المختلفة؛ لاسيما أن أنظمة التدريب المستقبلية أنظمة مفتوحة يساهم فيها المجتمع المحلي. ويدخل ضمن التخطيط لمنظومة التدريب أيضاً تقدير الحاجة إلى التدريب الإلكتروني، وتحديد الأهداف العامة والخاصة له.

2- تنفيذ التدريب :

يقصد به الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وصفها في مرحلة التخطيط لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب. ويرتبط بتنفيذ التدريب تكوين فريق التدريب الإلكتروني، الذي يتكون من «مديري إدارات التدريب - مصممي البرامج التدريبية - مجموعة من الفنيين في مجالات: تقنية المعلومات، والبرمجة، والشبكات، وأمن المعلومات الذين تتكامل جهودهم مع الفنيين الأكاديميين والتربويين».

3- تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب، ورسم إستراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير ما يلي:

- تحديد أهداف التدريب ووضوحها.
- شمول عملية التقويم واستمرارها.
- ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها.
- تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها.

❖ نظام إدارة المحتوى الإلكتروني - أنواعه :

يُعد نظام إدارة المحتوى (Content Management System CMS) من البرامج المتخصصة التي تعمل على الويب، والتي تستخدم لتطوير ونشر وإدارة المحتوى الإلكتروني على مواقع الويب، والتي تمكّن المستخدمين ذوي الخبرة البسيطة بلغات البرمجة الخاصة بالويب، أو حتى الذين لا يمتلكون معرفة بها من إنشاء وتطوير عدد كبير من الصفحات والتطبيقات الإلكترونية التفاعلية عبر لوحة تحكم بسيطة محمية شاملة ومتقدمة لغايات الإدارة والإشراف على كل متغيرات النظام ودون أن يتدخل المستخدم ببرمجة النظام.

ويعتبر نظام إدارة المحتوى مخزنًا ومصدرًا آمنًا لأرشفة الملفات والوثائق؛ حيث يستخدم النظام قواعد بيانات (My SQL) وهي من أفضل نظم قواعد البيانات المتاحة - حاليًا - لتخزين المحتوى، وهي مبرمجة لإظهار وعرض المحتوى على الويب بطريقة نظامية متخصصة. كما أنه يدعم استخدام مجموعة من التطبيقات الخارجية المتطورة؛ بحيث يكون المستخدم قادرًا على إضافة التطبيقات التي تتفق مع النظام تبعًا لاحتياجات المستخدم والأهداف المرجوة للموقع مثال ذلك (نظام الأخبار، المنتدى، مركز تحميل الملفات، دليل المواقع، سجل الزوار، التقييم، أرشيف المقالات والتعليقات، نظام البانرات، ألبوم الصور، العضوية، إدارة الشواغر الوظيفية، الاستفتاءات، الإعلانات المبوبة، بطاقات التهنئة، متابعة أوامر العمل، نظام النشرة الإخبارية الدورية، خارطة الموقع، مراسلة الإدارة، إرسال الصفحة لصديق، محرّك بحث) مما يوفر جميع ما يمكن من احتياجات المستخدم في برنامج واحد وإنشاء مجموعات تطوير وتبادل الخبرات والمهارات.

ومن خلال ما تقدم نستطيع القول إن نظام إدارة المحتوى يمكن المستخدم من التحرير الإلكتروني لمحتوى معين ونشره، بحيث يستطيع التعديل بالحذف أو الإضافة وكذلك التحكم والرقابة والمتابعة والتطوير بإضافة تطبيقات حديثة يرغبها بالنظام، وفي هذا يدعم النظام عملية النشر الإلكتروني دائمًا بشكل أوتوماتيكي في جميع جوانبه كما في ذلك نظام البوابات (Portal) أو الـ (Wiki) وهذه هي من أهم مميزات النظام.

كما يسمح النظام بمشاركة إدارات مختلفة في التحديث والاحتفاظ بالمحتوى الخاص بهم، وأيضًا يسمح للمحررين بتحديث وتغيير المعلومات الخاصة بالموقع بسهولة، وكذلك يمكنهم من التواصل بالمستخدم العادي ومتابعتهم وتوجيههم ومراقبتهم بل وتقييمه كما في نظام إدارة التعلم Leaning Management (System LMS).

كما أن النظام مناسب للمواقع الصغيرة الخاصة، وكذلك للمواقع الكبيرة والمتطورة ذات الاستخدام الكبير والتي تحتوي على خدمات متعددة بالإضافة للتطبيقات الخارجية.

وهناك أنواع عديدة من أنظمة إدارة المحتوى (CMS) مثل:

- **Web Content Management System**
- **Transactional content management systems T-CMS**
- **Integrated content management systems I-CMS**
- **Publications management systems P-CMS**
- **Digital asset management DAM**
- **Document imaging system**
- **Enterprise content management systems E-CMS or ECM**
- **Platform Content Management Systems PCMS**
- **Web Portal Content Management Systems**

❖ أهداف نظام إدارة المحتوى الإلكتروني :

يهدف إلى الآتي:

1. إمكانية نشر المحتوى المعرفي وكل الوثائق والملفات المطلوب نشرها على الموقع.
2. نشر التصويت.
- المشاركات ومشاهدة النتائج.
- صياغة ونشر موضوع التصويت.
3. إدارة المصطلحات.
- بناء ونشر مسرد للمصطلحات.

- نشر مسرد المصطلحات في ترتيب أبجدي.
- خلق والاحتفاظ بمسرد للمصطلحات.
- ترجمة المصطلح.
- معايير تقييم الترجمة.
- الاحتفاظ بعدد لا نهائي من المصطلحات مع تقييم لكل مصطلح.
- 4. أسئلة متكررة.
- 5. وصلات هامة.
- 6. خلق ملفات في شكل تسلسل هرمي لمساعدتك في تنظيم موقعك.
- 7. إدارة أقسام متعددة من الموقع.
- 8. تطوير المحتوى بأي لغة.
- 9. متابعة كاتب المقالات، تاريخ الكتابة، تاريخ التحديث أو الإضافة ومن الذي قام بالتحديث.
- 10. مساعدة المستخدم لمتابعة تاريخ نشر المقالات.

❖ مراحل البرنامج التدريبي المقترح :

المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني :

يتم في هذه المرحلة؛ وفي ضوء تقدير الاحتياجات للفئة المستهدفة؛ التنسيق مع الخبراء التربويين والأكاديميين وخبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات والأنشطة وأساليب التقويم، وجمع محتوى المادة التدريبية، وتنظيمه، وتنسيقه، بالإضافة لوضع الإستراتيجيات العامة والخاصة للتدريب والإجراءات اللازمة للبدء، وتصميم البرامج التدريبية الإلكترونية.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الإلكتروني:

ويتم في هذه المرحلة ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب، والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت حيث يتم:

أ- إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني:

تشمل هذه المرحلة الخطوات الإجرائية لإعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني كما يلي:

- **تجهيز محتوى البرنامج التدريبي:** في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للفئة المستهدفة، يتم تجهيز محتوى البرنامج العلمي.

- **تقييم وتحكيم محتوى التدريب:** للتأكد من دقته وفعاليته ووضوحه قبل البدء بتصميمه إلكترونياً.

- **تحديد محتوى التدريب في صورته النهائية:** من خلال تقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات، على أن يشتمل كل لقاء على رقم اللقاء وعنوانه والهدف العام والأهداف التعليمية له والمحتوى والأنشطة الخاصة به.

- **تصميم الموقع:** يتم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي على نظام إدارة التدريب الخاص بمركز التعليم المفتوح (E-Training)؛ يتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة لقاءات مدعومة بالوسائط المتعددة، مع مراعاة توفر صفحة رئيسية (Home Page) سهلة ومنظمة وقابلة للتطوير، تنسيق جيد للمحتوي التدريبي، تضمين الموقع بأساليب التقييم للمتدربين، دعم فني وتربوي، توافر أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، تزويد النظام بقاعدة بيانات خاصة بالمتدربين لتمكينهم من الدخول للموقع، شمول النظام لمعظم الوظائف الخاصة بأنظمة إدارة التدريب الإلكتروني التفاعلي المتعلقة بإضافة الدورات التدريبية وتحديد طريقة

تسجيل المتدربين المستهدفين، دعم اللغة العربية وسهولة الاستخدام وتوفير الدعم الفني.

- **تصميم أنشطة الدورات التدريبية:** يتم تصميم أنشطة تدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الإلكتروني وبما يحقق التدريب الذاتي.

- **تصميم الجلسات التدريبية:** وتحديد محتواها وأساليبها اللازمة لنقل المعارف والمهارات للمتدربين عبر الشبكة وتحديد التغذية الراجعة عن التدريب والمتدربين واتخاذ إجراءات التصحيح.

وفي ضوء ما سبق تمر مرحلة تصميم الموقع التدريبي بالخطوات التالية:

- تحديد لغات وبرامج تصميم الموقع: حيث يتم استخدام لغات البرمجة المناسبة والبرامج التي توفر تفاعلا خاصا بكل برنامج تدريبي.

- استخدام برامج لإدراج الصور الثابتة والرسوم المتحركة والرسوم التخطيطية بعد معالجة بعضها، وقد تتخذ بعض الملفات الامتداد (JPG) والبعض الآخر الامتداد (GIF) والتي تتميز بصغر حجمها وسهولة تحميلها عبر شبكة الإنترنت.

- إدراج بعض لقطات الفيديو بالموقع لتوضيح بعض مهارات استخدام برنامج العروض التقديمية.

- تزويد البرنامج بالمادة التدريبية بأشكالها وعناصرها المختلفة، سواء العروض التقديمية أو المواد الإثرائية أو الأنشطة التفاعلية أو التمارين التطبيقية.

- إعداد دليل المستخدم الخاص بكل من المدرب والمتدرب وإرفاقه بموقع البرنامج.

- تحكيم البرنامج التدريبي من حيث الإعداد والتصميم والمحتوى وملائمته للفئة المستهدفة وغيره.

- وبين هذا وذاك يتم العمل على تحديد أكثر الطرق والأساليب والمنهجيات الملائمة للتدريب الإلكتروني والتي يمكن تحديدها فيما يلي:
- منهجية التعلم الذاتي (self-learning) بعيداً عن قيود المكان والزمان، وهي منهجية تعتمد على قيام المتدرب بالدخول إلى برنامج معين تم تصميمه لأغراض معينة والتدرب عليه وأداء كل التمارين المطلوبة لإنجاز مهمته.
- منهجية التدريب الإلكتروني المتزامن (Synchronous Training): يعتمد على تقديم اللقاءات التدريبية من خلال تقنية الصفوف الافتراضية؛ حيث يتواجد المدرب والمتدربين على الشبكة، ويتم توظيف أدوات الصف الافتراضي والاستراتيجيات التربوية الفعالة واستخدام العروض التقديمية وغيره.
- منهجية التدريب الإلكتروني غير المتزامن (Asynchronous Training): يعتمد على أداء بعض المهام والمناقشات والمشروعات والمشاركة في حلقات النقاش والمنتديات؛ مما يساعد على تبادل الخبرات بين المتدربين خارج أوقات التدريب، ويقوم المدرب بمتابعة هذه المهام والأنشطة ويتم تضمينها في التقييم المرحلي لكل لقاء تدريبي.
- التدريب المدمج من خلال برامج تدريبية تدمج بين التدريب الوجيه والتدريب الافتراضي بحسب طبيعة البرنامج ومحددات الفئة المستهدفة.

المرحلة الثالثة: تنظيم وتنفيذ التدريب الإلكتروني :

- تتمثل خطوات تنظيم وتنفيذ التدريب بما يلي:
- تحديد المدة الزمنية للتدريب ومدة اللقاء.
- تحديد مواعيد التدريب ومنهجيته وأماكن انعقاده.
- استخدام نماذج ترشيح المتدربين وتحميلها على قاعدة بيانات التدريب وتحميلها على الموقع الإلكتروني للبرامج المستهدفة.

- تحديد آليات الإشراف التدريبي: حيث يتضمن الموقع نظامًا للإشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.

- الدعم والمساندة: يضمن الموقع خدمة الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات وتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم الهاتفي - الدعم بالبريد الإلكتروني - المحادثة الإلكترونية، يتم تزويد المدرب والمشاركين والجهة المشرفة على البرنامج التدريبي ببيانات الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني الذي يتم عبر:

تشغيل برنامج (Internet Explorer) وكتابة عنوان الموقع عندئذ تظهر الصفحات التالية:

- صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المدرب بإدخال اسم المستخدم User (Name) وكلمة المرور (Pass Word) الممنوحة له بواسطة المدرب ثم الضغط على زر الدخول، كما يوجد أعلى صفحة شاشة التسجيل ارتباطات (الصفحة الرئيسية، اتصل بنا).

- الصفحة الرئيسية للبرنامج، وتظهر قائمة محتوى لقاءات البرنامج التدريبي، خطة البرنامج وأهدافه وأساليب التقويم والمصادر الإثرائية و رابط الصف الافتراضي وروابط تسجيلات اللقاءات ودليل المستخدم.

- قائمة المستخدمين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المسجلين في البرنامج التدريبي وبريدهم الإلكتروني؛ ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.

- بند الإعداد والتصميم: تتضمن معلومات عن مُعد ومصمّم البرنامج والمشرفين على ذلك بالإضافة للمدرب.

- يتضمن كل لقاء الأهداف الخاصة باللقاء وخطة اللقاء والتقويم ويتم تزويدها بالمادة التدريبية والأنشطة والتمارين والتطبيقات اللازمة.

المرحلة الرابعة: تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير: تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها، شمول عملية التقويم واستمرارها، ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها، ويتم هذا من خلال نماذج التقييم المختلفة الخاصة بالمتدرب والمدرّب ومنسق التدريب.

كما يتم تطوير نظام قياس أثر التعلم لتحديد فعالية التدريب وعدم الاعتماد على قياس الاتجاهات فقط.

❖ الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي

التقليدي:

يمكن إظهار الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي

في الجدول التالي:

النظام التدريبي التقليدي	النظام التدريبي الإلكتروني
تدفق معلومات ذو اتجاه واحد	تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين
تدريب فردي	تدريب تعاوني
تدريب إجباري من المحاضرات	تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي
تدريبات روتينية جامدة	البحث والتحرّي من خلال شبكة الإنترنت
سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين	الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية
المدرّب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)	المدرّب مشارك وأحياناً متعلم (مرشد)
المدرّب محور العملية التدريبية	المتدرب محور العملية التدريبية
المتدرب سلبي (مستمع ودوماً متعلم)	المتدرب إيجابي (مشارك وأحياناً خبير)
المحتوى الثابت	المحتوى المتغير
المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكر - تراكم الحقائق)	المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)
الاهتمام بالكم	الاهتمام بالكيف
التقدير معياري ويعتمد على الأداء	التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مكنها حقبة الاختبارات
الوصول محدود	الوصول فوري
الكلفة عالية	الكلفة نسبية

جدول مقارنة بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي

❖ المدونات :

المدونات: هي جمع مدونة؛ وهو تعريب للمصطلح المعروف بـ البلوج، والبلوج هو مصطلح إنجليزي مشتق من (Web+log) وبداية ظهور المدونات الإلكترونية تعود إلى العام 1994، وكانت حينها (Web log) تعرف باسم المذكرات الإلكترونية وأول من ابتكرها هو المدون الأمريكي جورج بار غر في عام 1997.

المدونات أو الصفحات الشخصية هي تطبيق من تطبيقات الإنترنت، يعمل من خلال نظام لإدارة المحتوى، وهو في أبسط صورة عبارة عن صفحة 'ويب' تظهر عليها تدوينات مؤرخة ومرتبة ترتيباً زمنياً تصاعدياً، تصاحبها آلية لأرشفة التدوينات القديمة، ويكون لكل مدخل منها عنوان دائم لا يتغير منذ لحظة نشره يمكن القارئ من الرجوع إلى تدوينه معينة في وقت لاحق عندما لا تبقى متاحة في الصفحة الأولى للمدونة.

وصاحب المدونة الذي يعتبر هو المتحكم الوحيد في كل ما ينشر على صفحاتها يمكنه نشر تدويناته مباشرة من البريد الإلكتروني الخاص بمدونته أو من بريد الكتروني آخر أو حتى عن طريق هاتفه النقال.

تتميز المدونات عن المنتديات باعتبارها عالم رحب من الإبداع والكتابة وتميزها من حيث المضمون والنص، والمدونة هي طريق للتعبير عن النفس والأفكار والمشاعر والمعرفة عبر الإنترنت كما أنها وسيلة لكسب المزيد من الأصدقاء ممن لهم اهتمامات مشابهة لاهتمام صاحب المدونة.

وتساهم المدونات في الترويج للمنتجات إذا ما تم استغلالها في الإعلانات وتعرض الخدمات والمنتجات المختلفة لأكبر قدر من المستخدمين

❖ الأنواع المختلفة للمدونات الإلكترونية :

يوجد عدة أنواع مختلفة من المدونات الإلكترونية، يمكنك زيارة الواقع الإلكتروني التالية لتجد المئات من المدونات الإلكترونية:

<http://www.blogger.com>

<http://www.blogwise.com>

<http://www.bloglines.com>

<http://www.livejournal.com>

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على الروابط التشعبية (Link blogs):

تعتبر المدونات الإلكترونية التي تحتوي على الوصلات التشعبية (web link logs) أول أنواع المدونات الإلكترونية التي تم نشرها على شبكة الإنترنت، ومن هنا جاء اسم المدونة الإلكترونية (weblog). ويحتوي هذا النوع من المدونات على العديد من الروابط لمواقع الإنترنت التي يرى صاحب المدونة أنها تستحق الزيارة إضافة إلى وصف مختصر للموقع المشار إليه بال رابط.

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على المذكرات اليومية (Online diary

: blogs)

تتناول هذه المدونات الحياة اليومية لمالكها: ماذا فعل وماذا دار في خلد في ذلك اليوم؟. ولا تحتوي هذه المدونات بالضرورة على روابط لمواقع إلكترونية أخرى.

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على المقالات (Article blogs):

يمكن أن يحتوي هذا النوع من المدونات على عرض وتعليقات على الأخبار والأحداث، أخبار وتقارير. وهي عادة ما تكشف قدر أقل من الحياة اليومية لكتبتها من المدونات الإلكترونية التي تحتوي على المذكرات.

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على الصور (Photo blogs):

يحتوي هذا النوع من المدونات على الصور، مثل «صورة اليوم» وغيرها.

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على مقاطع بث إذاعي (Podcast

:blogs)

يمكن اعتبار مقاطع البث الإذاعي (Podcasts) على أنها برامج إذاعية قصيرة مسجلة بواسطة صاحب المدونة، وبإمكان المستمع تحميلها عندما يريد الاستماع إليها. علماً بأن المصطلح (Podcast) مأخوذ من أجهزة iPod، وهي عبارة عن مشغلات الملفات الصوتية بصيغة mp3 التي بإمكانها تشغيل ملفات podcast.

- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على مقاطع بث مرئي (Videocast

: (blogs

مقاطع البث المرئي (Video casts) هي أحدث اتجاه في أوساط المدونات الإلكترونية. وهي مماثلة لمقاطع البث الإذاعي (Podcasts) غير أنها تعد بواسطة الفيديو.

- المدونات الإلكترونية المتنوعة :

تعتبر معظم المدونات الإلكترونية مزيجا من أنواع المدونات المذكورة أعلاه.

- المدونات الإلكترونية الجماعية :

يتم كتابة هذا النوع من المدونات بواسطة مجموعة من الأشخاص.

- من الذي يقوم بكتابة المدونات الإلكترونية ؟

معظم المدونات الإلكترونية على الإنترنت هي مدونات خاصة كتبها أشخاص بصفتهم الشخصية للمتعة فقط. أما المدونات التحريرية فقد قام محررون محترفون بكتابتها وتحريرها. كما أن بإمكان المدارس والمنظمات والشركات امتلاك مدونات خاصة بها للتواصل مع القراء بالأحداث والأخبار والأشياء الأخرى المتعلقة بتلك المنظمة أو المؤسسة:

<http://www.internet.gov.sa/learn-the-web-ar/guides-ar/what->

[are-web-logs-ar](http://www.internet.gov.sa/learn-the-web-ar/guides-ar/what-are-web-logs-ar) .(

❖ عناصر التدوين الإلكتروني :

تتكون مقالة المدونة الإلكترونية من العناصر التالية:

عنوان المقالة: وهو بمثابة عنوان مقال صحفي. ويكون عنوان مقالة المدونة

على سبيل المثال على النحو التالي: «يوم رائع، أخبار رائعة».

الملخص: وهو شرح مبسط أو اقتباس من المقالة، ويستحسن ولكن ليس

ضروريًا كتابة الملخص عند نشر تغذية (RSS) على مدونتك الإلكترونية أو إذا كنت تميل إلى كتابة المقالات الطويلة.

نص المقالة: ويحتوي على المادة الأساسية للمقالة.

تاريخ المقالة: وهو تاريخ ووقت نشر المقالة.

التعليقات: وهي الملاحظات التي بإمكان القراء الإدلاء بها عن مقالة معينة في

مدونتك الإلكترونية. ويمكنك عدم فتح المجال للآخرين بالتعليق على مقالاتك إلا إذا رغبت في ذلك.

التصنيفات: وهي عبارة عن مواضيع أساسية تكتب عنها بانتظام في مدونتك

الإلكترونية. من أمثلة التصنيفات: «يوميات»، «تقنية»، أو «رحلات».

الرابط الدائم (Permalink): وهو عنوان إنترنت دائم للمقالة. إذا كان عنوان

مدونتك الإلكترونية على سبيل المثال:

myblog.blogger.com

فإن الرابط الدائم لمقالة معينة تكون مثلاً

myblog.blogger.com/permanententry.html

وينصح دومًا بإرفاق الرابط الدائم لكل مقالة، وعليه فإن أي شخص يقوم

بإضافة رابط للمقالة الخاصة بك داخل مدونته سيتم عندها ربط قراء مدونته

بالمقالة نفسها من خلال الرابط الدائم للمقالة بدلاً من ربطهم بالصفحة الرئيسية لمدونتك.

الروابط المرجعية (Trackback) و (pingback): وتعتبر روابط لمواقع أخرى تشير إلى المقالة الخاصة بك.

تغذية (RSS): وهي نسخة مكتوبة برمز لغة XML (XML-coded) من مدونتك الإلكترونية أو أجزاء منها. وإذا قمت بنشر تغذية RSS لموقعك الإلكتروني فإن بإمكان القراء الاشتراك في مدونتك بحيث يتم تنبيههم آلياً عند نشر مقالة جديدة في مدونتك. حيث تظهر التنبيهات في برنامج قارئ الأخبار الخاص بهم أو في متصفح إنترنت متوافق مع RSS (<http://www.aghnam.com.sa/vb/showthread.php>) خدمة التدوين الإلكتروني.

تسمح لك الكثير من المواقع الإلكترونية بإنشاء مدونتك الإلكترونية الخاصة بك مجاناً على خوادم الويب الخاصة بتلك المواقع. كل ما عليك فعله هو إنشاء حساب جديد باستخدام خدمة التدوين الإلكتروني الخاصة بالموقع ويمكنك بعدها البدء بالتدوين مباشرة. وتُعد خدمة **Blogger** واحدة من أشهر خدمات التدوين على الإنترنت.

وتتميز خدمات التدوين بإمكانية استخدامها من أي مكان يمكنك الوصول منه إلى شبكة الإنترنت، حتى أن بعض الخدمات تمنحك إمكانية التدوين عن طريق إرسال رسائل عبر الهاتف المحمول. ويكمن الجانب السلبي لخدمات التدوين في أنك لا تمتلك القيود على حاسوبك الخاص بك إلا إذا قمت بنسخها بشكل منفصل عليه؛ حيث يعني ذلك أنه في حال كانت قيودك فقط على الخادم الخاص بمزود خدمة التدوين وتم فقدانها من هناك لسبب ما فإنك ستفقد قيودك إلى الأبد، لأنك لا تمتلك نسخة احتياطية منها على حاسوبك الشخصي.

ومن خلال مراجعة الكثير من المدونات الإلكترونية العربية، توصل الباحث إلى تكوين فكرة عامة عن أهم دوافع انتشار هذه الظاهرة التي تتنوع بتنوع ظروف البلدان العربية ولتغيراتها الديمغرافية، على سبيل المثال: هناك مدونات دافعها النقد والتعليق على الأحداث، ودوافع ذاتية كمشاعر الحب، والمذكرات الشخصية. وعليه، إذا ما حاولنا تصنيف الدوافع الكامنة وراء المدونات الإلكترونية العربية فيمكن تلخيصها فيما يلي:

وتأسيساً على ما تم عرضه في هذا الفصل، فلقد تم التوصل إلى الدلالات التالية:

- إنَّ المجتمعات العربية على اختلاف ظروفها تعثرها تحولات في النظم الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، مما أدى إلى بروز عدد من القضايا والتحديات داخل المجتمع شكلت دعوة بضرورة إصلاح النظام التربوي والتدريبي بجميع مدخلاته وعملياته ومخرجاته، خاصة في ضوء عجز النظام الحالي عن مواجهة التحديات التي أفرزها تحول العالم من مجتمع صناعي إلى مجتمع معلوماتي.

- إنَّ عملية إصلاح النظام التدريبي التقليدي الحالي تتطلب تطوير الأنظمة التدريبية، والابتعاد عن القوالب الجامدة التقليدية، والتفكير بأنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة من خلال البحث عن أنظمة بديلة أو مساندة للأنظمة التدريبية التقليدية تنسجم وحاجات عملية التنمية وتساعد في النهوض بقطاع التدريب.

- إن متطلبات المهنة تتغير باستمرار بسبب التقنية المتقدمة، ولذلك فإن الحاجة ملحة لتخطيط برامج التدريب المستمر التي تزود الأفراد بالمعلومات التي تستجد في مجالات تخصصهم وتتطلبها منهم.

وبناء على ما تقدم، فإن الورقة الحالية توصي بما يلي للنهوض بقطاع التعليم العالي:

- تخطيط وتطوير أنظمة التدريب الحالية في عصر العولمة، والحفاظ على الأمة وهويتها.

- الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التدريب.

- تحديث عمليات الاتصال والإدارة في المؤسسات التدريبية من خلال الأخذ بمنهج المؤسسة الإلكترونية لمواكبة العصر الحالي المتميز بأنه عصر المعلومات والتطور التكنولوجي

ويشهد العالم المعاصر تطوراً نوعياً وكمياً غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات، كما تشهد المجتمعات البشرية ومنها المجتمعات العربية تغيرات سريعة في كل المجالات؛ وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب، مما يفرض على القيمين على مراكز تنمية الموارد البشرية والتدريب مواكبة تلك التطورات، ورسم الخطط لدمج التقنيات الحديثة لاسيما التدريب الإلكتروني في منظومتها، وفي عصر يتصف بالسرعة والتغيير المستمر، فإن أهمية تدريب الموارد البشرية تصبح أمراً ملحاً، ودونه لن يستطيع الموظفون مواصلة العطاء ولا الاستمرار بالقيام بالوظائف الإدارية بناء على المعلومات والمعارف التي حصلوا عليها قبل دخولهم مؤسساتهم. فالتدريب المستمر يعمل على تغيير الفرد بهدف تنميته ورفع كفاءته وقدرته على الإنتاج والعطاء عن طريق تحويل المعارف والمعلومات الجديدة التي تلقاها إلى مهارات تطبيقية.

لذلك فإنه لا يمكن الخوض في التدريب الإلكتروني دون توضيح التعليم الإلكتروني، ودون ذلك لن تتضح علاقة القربي بينهم. فالتعليم الإلكتروني هو مجموعة الأنشطة التي تغطي التعلم والتعليم التي يمكن أن تتم في أيّ زمان ومكان، على جهاز حاسوب موصول عمومًا بشبكة، فالتدريب الإلكتروني هو جزء

من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض، وهو غالباً ما يقتصر على المؤسسات، والشركات التي تدرب موظفيها، لترفع من كفاءتهم المهنية والعلمية، في مجالات عملهم.

اعتبر البعض أن الدافعية هي التي تميز بين التدريب والتعليم الإلكتروني، فمتى سعى الموظف إلى تحسين قدراته عبر التعلم بالوسائل الإلكترونية فهذا تدريب إلكتروني وإلا فهو تعليم إلكتروني.

لربط موضوع التدريب الإلكتروني بالمدونات لكون اعتبار التدوين الإلكتروني من أسرع الاتجاهات نمواً على شبكة الإنترنت وحسبما ذكر في موسوعة «ويكيبيديا».

مما سبق يتضح بأن إعداد معلم مؤهل أكاديمياً ومدرباً مهنيّاً في ظل ثورة المعلومات والاتصالات هي خطوة هامة للنهوض بأي نظام تعليمي، ولذا ينبغي الاهتمام ببرامج إعداد المعلمين ولاسيما ببرامج التدريب الميداني، حيث أنها بحاجة إلى تطوير لاعتمادها على الطرق التقليدية ولفقدانها التطبيق الصحيح من قبل كليات التربية والتربية النوعية، فضلاً عن عدم تواجد كتيب نظري خاص بالتدريب الميداني لإعطاء الطلاب المعلمين خلفية عن مفهومه وأهميته وأهدافه ومراحله ومسئوليات الأطراف المشتركة فيه.

وهذا الكتاب يحاول الارتقاء بالأداء المهاري للمعلمين؛ وذلك بالنهوض بمستوى أدائهم للمهارات التدريسية وأتباعهم الطرق الحديثة في تدريس المواد وأساليب التقويم الإلكترونية.



الفصل السادس

الدراسات السابقة

محتويات الفصل :

- ❖ دراسات تتعلق بالتدريب الإلكتروني.
- ❖ دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين.
- ❖ دراسات تتعلق بالتعليم الإلكتروني.
- ❖ دراسات تتعلق باستخدام المدونات في العملية التعليمية.
- ❖ دراسات تتعلق بالتصميم التعليمي.

❖ دراسات تتعلق بالتدريب الإلكتروني :

- دراسة (حسن البائع محمد عبد العاطي، 2001) :

هدفت إلى تحديد هذه الاحتياجات فيما يتعلق ببعض استخدامات شبكة الإنترنت إلى تصميم برنامج تدريبي لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية؛ على بعض استخدامات شبكة الإنترنت؛ وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية، وقد قام الباحث بعمل بطاقة لتحديد الاحتياجات التدريبية وجدولتها، وقد وجد الباحث أن متوسط النسب المئوية للنمو في أداء الجانب المهاري لكل استخدام من استخدامات شبكة الإنترنت كل على حدة، وللجانب المهاري من البرنامج ككل لدى أفراد عينة البحث، هي (96.97٪، 96.85٪، 94.82٪، 83.15٪) لكل استخدام من استخدامات شبكة الإنترنت التالية: (برامج تصفح الشبكة، والبحث عن المعلومات والبريد الإلكتروني، ونقل الملفات) على التوالي.

وقد أوصى البحث بالاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس؛ وبخاصة الجدد منهم، والعمل على إشباعها بالتدريب المستمر الفعال والوفاء بمتطلبات المهنة من إعداد البرامج التدريبية التي يشترك فيها الأعضاء قبل التحاقهم بالخدمة.

- دراسة (ليلى علي فارس، 2002م) :

هدفت هذه الدراسة إلى تدريب المعلمات على استخدام بعض أنماط تكنولوجيا التعليم في أثناء الخدمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراسة الاتجاهات السائدة في تكنولوجيا التعليم واستخلاص بعض أنماط تكنولوجيا التعليم التي يجب تدريب المعلمات عليها، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي ذا المجموعتين الضابطة والتجريبية ذات القياس القبلي والبعدي؛ أي قبل وبعد دراستهن للبرنامج المقترح. وقامت الباحثة بإعداد بطاقة ملاحظة لأداء المعلمات

قبل وبعد البرنامج، وكذلك اختباراً تحصيلياً للجوانب المعرفية، وأسفرت نتائج البحث عن الآتي:

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبُعدي (الاختبار التحصيلي) المرتبط بالجوانب المعرفية ترجع لصالح التطبيق البُعدي.

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين أداء المعلمات لمهارات (بطاقة الملاحظة) إنتاج النماذج المجسمة والشفافيات وتشغيل برامج الوسائط المتعددة ترجع لصالح التطبيق البُعدي.

وأوصى البحث بما يلي: ضرورة الاهتمام بإجراء عملية تقييم مستمر لأداء المعلمات فيما يتعلق بأنماط تكنولوجيا التعليم ومهارات التدريس المختلفة؛ وذلك لتطوير أدائهم باستمرار، وضرورة مراعاة خصائص المعلمين أثناء الخدمة وخاصة بما يتعلق منها بالظروف الأسرية والعملية؛ والتي كثيراً ما تحول دون الاستفادة الكاملة من الدورات التدريبية، والسعي نحو استحداث أشكال جديدة من البرامج التدريبية التي تتناسب وظروف كل متدرب أو متدربة.

- دراسة (أوسكار Oscar، 1981) :

هدفت الدراسة لتقويم بعض مشكلات تدريب المعلمين في جنوب أفريقيا، وقد استخدم الباحث كلاً من المنهج التاريخي والوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن القائمين على برامج التدريب غير أكفاء، أن برامج التدريب لا تحقق نمواً كاملاً للمدرسين من الناحيتين العلمية والمهنية.

- دراسة (أوجيليفي Ogilive، 1984) :

بعنوان «تأثيرات برنامج التدريب أثناء الخدمة على مدرس المدارس الثانوية»...

وهدف الدراسة لتصميم وإعداد برنامج لتدريب مدرس المدارس الثانوية على مهارات التعليم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستطاع أن

يستنتج أن المدرسين الحاليين معدون إعدادًا غير كاف لمواجهة مثل هذه المتغيرات لذلك اقترح الباحث زيادة نسبة المعلومات والمهارات والاتجاهات عند المدرسين.

- دراسة (موتيسو Mutiso، 1992):

وهدفت الدراسة لتصميم وتطوير برنامج فيديو للتدريب المستقبلي للمعلمين من كينيا أثناء الخدمة واستخدم الباحث إستبانه بالإضافة إلى مقابلات رسمية تم استخدامها لجمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى نتائج منها أن المعلمين قد استخدموا الاستراتيجيات الموصى بها، وأن كلاً من الطلاب والمعلمين كانوا متحمسين لهذا البرنامج التدريبي.

- دراسة (بترسو، 1994):

هدفت الدراسة لبحث تأثير النواحي الفنية لتدريب المعلمين في استعمال أجهزة الميكرو كمبيوتر؛ وقد أجريت الدراسة في «ولاية كنساس»، حيث قام الباحث بتحديد مجموعتين إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، مستخدماً المنهج التجريبي في دراسته، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالتدريب، لأن برامج التدريب تعتبر وسيلة هامة لمساعدة المعلمين المهتمين بتعلم استخدام الطرق الحديثة في التربية.

- دراسة (محمد هاشم فالوقي):

وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد المدى الذي يمكن لمراكز التدريب الموجودة في ولاية ميتشجان الأمريكية أن تساعد في الاستجابة لحاجات التربية أثناء العمل، واستخدم الباحث إستبانه لهذا الغرض، والمنهج التاريخي والوصفي لعرض جزئه النظري، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: أن نسبة كبيرة من المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية يرون أن مراكز التدريب لها ارتباط برفع كفاءة المعلم، وأن هذه المؤسسات تقدم خدمات هامة للمشاركين في برامج

التنمية المهنية كما يرغب جميع المشاركين في هذه البرامج زيادة الاتصال مع هذه المراكز.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أن هذه الدراسة ركزت على مراكز التنمية المهنية، بينما تركز الدراسة الحالية على برامج التأهيل والتدريب، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة جزئها النظري وبعض النتائج.

- دراسة (مصطفى خليل الشرقاوي، 1984م) :

وهدف هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، واستخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته؛ وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: توفير التنمية المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكّن المعلم من الارتفاع بمستوى مهنته. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية، بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري وبعض النتائج.

- دراسة (مصطفى متولي، 1993م) :

واستهدفت هذه الدراسة بيان مراحل إعداد المعلمين وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي الوصفي، وقد توصل الباحث لعدة نتائج من أهمها: أن مراحل إعداد المعلم ثلاث مراحل أهمها مرحلة التدريب العملي، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين إلا أنها تختلف معها في أن الدراسة السابقة ركزت على جزئية التدريب بينما تهتم الدراسة الحالية بشمولية التأهيل والتدريب ولا يقع الإعداد ضمن أهدافها.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري والتعامل مع بعض النتائج في تفسير الدراسة.

- دراسة (صالحة سنقر):

واستهدفت هذه الدراسة بيان ضرورة تدريب المعلمين واستخدمت الباحثة المنهج التاريخي والوصفي وقد توصلت إلى عدة نتائج من أهمها:

- المعلمون المبتدئون قليلو الخبرة يحتاجون برامج مكثفة لتأهيلهم للعمل.
- المعلمون المتفوقون يحتاجون إلى المزيد من العناية والبحث عن الجديد.
- المعلمون التقليديون يتمسكون بالقديم ويفضلون البقاء عليه.
- المعلمون السليبيون يتحاشون مراقبة الآخرين.
- المعلمون الذين يفتقرون إلى الكفاءة والمهارة العملية لا يدركون نقص خبراتهم.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أنَّ الدراسة السابقة تهتم فقط بضرورة تدريب المعلمين، أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى التأهيل والتدريب، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري والطريقة المنهجية وبعض النتائج.

- دراسة (جمال جمعة عبد المنعم، 2001م):

- وهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون، أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي، كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة؛ وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها:
- الأهداف التي تُشبع رغبات المعلمين 75%.

- زمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية 75٪.
- تحسين وسائل طرق التدريب 80٪.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في منهج البحث وأدواته وأساليبه ومحور التدريب، وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم فقط بالتدريب بين الشكل والمضمون، أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى مرحلة التأهيل والتدريب معاً، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في منهج الدراسة وبعض الطرق الإحصائية وبعض النتائج.

- دراسة (Kadi r, 1976):

وهدفت هذه الدراسة إلى رصد الاحتياجات التدريبية عند معلمي الكبار في تايلاند وكان التساؤل للعيّنة: ما الاحتياجات التدريبية التي تساعدك في إدارة فصول الكبار؟ وقد استخدم الباحث المقابلة الشخصية المفتوحة وقد توصل لنتائج منها:

- الحاجة إلى أساليب تدريب وطرق جديدة.
- التعرف على علم نفس الكبار وفلسفته.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاحتياجات التدريبية بينما يختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بجميع تخصصات المعلمين من تأهيل وتدريب، أما الدراسة السابقة فتهتم فقط بمعلم الكبار وتدريبه وليس تأهيله، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في أسلوب المقابلة الشخصية وكذلك الجزء النظري وبعض النتائج.

- دراسة (Mezfirow, 1979):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث الاستبيان والمقابلات والملاحظات والسجلات، وقد كانت هناك نتائج عديدة من أهمها: حظيت

المعلومات بأهمية كبيرة من حيث أسس ومبادئ وطرق تدريب تعليم الكبار. وجاء في المرتبة الثانية في الاحتياجات المهارات مثل تشخيص المشكلات التعليمية وتهيئة الجو التعليمي وكذلك فاعلية المادة العلمية، وجاء في المرتبة الثالثة الاتجاهات مثل توجيه أنظار الكبار للتعلم وتنمية اتجاهات المعلمين.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور الاهتمام بالاحتياجات وتختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بمحاور عديدة غير الاحتياجات في التأهيل والتدريب.

كذلك اهتمت الدراسة الحالية بنوعي التطوير للمعلم وهما التأهيل والتدريب بينما اهتمت الدراسة السابقة بتعليم الكبار فقط.

- دراسة (محمد متولي، 2002م) :

وهدفَت الدراسة إلى تعرف مفهوم التدريب على رأس العمل والخبرات والتجارب العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين على رأس العمل، والتعرف على واقع تدريب المعلمين في مصر باستخدام أسلوب التدريب على رأس العمل والمشكلات التي تواجه تطبيقه، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب النظم. وتكون مجتمع وعينة الدراسة من خبراء من الجامعات، وخبراء تدريب من العاملين بمجال التدريب بوزارة التعليم والإدارات التعليمية، وأوضحت نتائج الدراسة مدى حاجة العاملين بالمدرسة الثانوية للتدريب على رأس العمل، كذلك أهمية مشاركة أصحاب الخبرة والمختصين في تقديم برامج التدريب على رأس العمل، كما أكدت النتائج على ضرورة أن يعقد التدريب متزامناً مع بدء التدريس للوحدات والأبواب الرئيسية للمقرر، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث نموذجاً مقترحاً لتدريب المعلمين على رأس العمل في المدرسة الثانوية منذ منظور نظمي.

- دراسة (عيسى الأنصاري، 2004م) :

وهدف إلى تعرف الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بالملكة العربية السعودية، كذلك معرفة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين، ومعرفة إذا ما كان هناك فجوة بين الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والاتجاهات المعاصرة. وتحقيقاً لأغراض الدراسة استخدم البحث المنهج التحليلي القائم على جمع المعلومات وتحليلها. وأبرز النتائج التي توصل لها الباحث فيما يتعلق بواقع التدريب أثناء الخدمة تتمثل في: تدني الفرص التدريبية المتاحة للمعلمين أثناء الخدمة، والاعتماد على المحاضرة في التدريب والافتقار إلى الممارسة العملية، وغياب مشاركة المعلمين في تصميم البرامج التدريبية، والافتقار إلى التعاون المشترك بين كافة المعنيين بالتدريب من معلمين ومديرين ومشرفين، وضعف دور الإشراف التربوي في تطوير أداء المعلمين أثناء الخدمة، وعدم إعطاء المعلم دوراً لنفسه من أجل التطوير الذاتي. أما فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالاتجاهات الحديثة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فتمثلت في: التعاون المشترك بين كافة الأطراف ذات العلاقة ببرامج، وتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كافة المراحل، وضرورة إعطاء المعلم دوراً لتطوير نفسه من خلال التطوير الذاتي.

كما توصلت الدراسة لوجود فجوة بين الواقع الراهن لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والاتجاهات العالمية الحديثة. ولتجسير هذه الفجوة قدمت الدراسة جملة من التوصيات تلخصت في: ضرورة مشاركة كافة المعنيين ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في كافة العمليات المرتبطة بالتدريب بدءاً بالتخطيط وانتهاء بتقويم أثر التدريب، والتنوع في أساليب التدريب مع التركيز على الجانبين النظري والعملي على حد سواء، وتفعيل دور الإشراف التربوي كأحد العناصر المهمة في التدريب أثناء الخدمة، والتشجيع على التطوير الذاتي.

- دراسة (رحمة السعدي، 2009م) :

وهدف هذه الدراسة إلى اقتراح بدائل لتطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة النظرية والميدانية. وقد اتبعت الباحثة أسلوب تحليل النظم منهجاً للدراسة، واستخدمت المقابلات الشخصية مع أخصائيي التدريب وإستبانة مقدمة لمعلمات الحلقة الأولى، وتكوّنت عينة الدراسة من (446) معلمة من محافظات السلطنة: «مسقط، والباطنة، والداخلية، وظفار» - وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ تركز أهداف التدريب على المعارف والإطار النظري.
- ✓ يوجد قصور في أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ✓ مدة التدريب لا تتناسب مع المحتوى التدريبي.
- ✓ ندرة الكفاءات البشرية في التخطيط للبرامج.
- ✓ تنتهي البرامج التدريبية بانتهاء تنفيذها حيث لا يتبعها متابعة للمتدرب بعد عودته لعمله.

- دراسة (إبراهيم الديب، 2009م) :

هدفت إلى إعداد سلسلة من الإستراتيجيات الحديثة لتحديث وتفعيل أهم مفردات منظومة التدريب في التعليم ما قبل الجامعي. وقد استعانت الدراسة بالإستبانة والمقابلة ومراجعة وتحليل تقارير التقويم السنوية كأدوات لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في مجموعة من المدارس الحكومية والمستقلة والخاصة التابعة لوزارة التعليم القطرية؛ وأفرزت الدراسة عدة نتائج منها:

- ✓ ضعف وتقادم منظومة التدريب بشكل عام في المؤسسة التعليمية داخل قطر.
- ✓ انتشار وسيادة الكثير من المفاهيم الخاطئة والإشكاليات الثقافية المتعلقة بالتدريب.

- ✓ عدم كفاية مراكز التدريب الحكومية والخاصة للوفاء بالاحتياجات التدريبية اللازمة للتدريب والتأهيل.
 - ✓ الموارد البشرية العاملة في مجال التعليم.
 - ✓ ضعف نتائج المخرج النهائي للعملية التعليمية (معدلات الطلاب).
 - ✓ غياب المتابعة والمحاسبة على مستوى القيادات صانعة القرار.
 - ✓ وجود تباين واضح بين فاعلية وأثر عمليات التدريب بين المدارس.
- وفي الختام قدمت الدراسة استراتيجيات مقترحة لتحديث وتطوير منظومة التدريب في المؤسسة التعليمية في قطر وهي: إستراتيجية لنشر وتعزيز ثقافة التدريب في ربوع المجتمع، وإستراتيجية لاستكمال البنية التأسيسية الحاضنة للتدريب، إستراتيجية لتوطين المعارف الأجنبية الحديثة للتدريب في قطر، وإستراتيجية للتحويل بالتدريب إلى العمل المؤسسي المنظم الموجه، إستراتيجية إحياء وتفعيل التراث التدريبي الإسلامي.

- دراسة (أحمد الشكلي، 2010م) :

وهدف إلى تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية، وتقديم تصور يرقى بكفاءة وفاعلية البرامج التدريبية الحالية المقدمة للمعلمين وتطويرها وتحسينها في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. وقد تم تطبيق الدراسة بواسطة إستبانة وجهت إلى (150) معلماً من معلمي محافظة الداخلية ممن يتم تدريبهم سنوياً. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ إن برامج التدريب الحالية بحاجة إلى مزيد من التطوير.
- ✓ وجود ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين.
- ✓ قلة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

- ✓ افتقار كثير من البرامج التدريبية إلى الجودة المنشودة.
- ✓ قلة خبرة وكفاءة المدربين.
- ✓ لا يتم وضع الاحتياجات التدريبية للمعلمين عن احتياجات فعلية وإنما احتياجات تقديرية.
- ✓ التركيز على الأساليب النظرية كالمحاضرة والمناقشة وعدم الأخذ بالأساليب العملية كالورش التدريبية والتدريب المصغر.
- ✓ افتقار البرامج التدريبية الحالية إلى التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية مثل التدريب الإلكتروني، والتدريب عن بُعد، والتدريب وفق مبدأ الكفاءات.

- دراسة (حسن حماد وشحدة البهبهاني، 2010م) :

هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة وفقاً للمحاور التالية:

(محتوى البرامج التدريبية، مدربي البرامج، البيئة التدريبية، وقت تنفيذ البرامج التدريبية)، ومعرفة أثر المتغيرات (الجنس، المرحلة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك قام الباحثان ببناء إستبانة لهذا الغرض اشتملت على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات؛ وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ أن اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة اتجاهات إيجابية نحو محوري (محتوى البرامج التدريبية، ومدربي البرامج التدريبية)، واتجاهات محايدة نحو محوري: البيئة التدريبية، ووقت تنفيذ البرامج التدريبية، والمجموع الكلي للمحاور إيجابي.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية المقدمة من وزارة التعليم العالي تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحثان التوصيات التالية:

✓ تشخيص النظام القائم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال رصد نتائجه.

✓ الخروج عن الأنماط التقليدية في تقديم البرامج والتزويد المستمر بالجديد.

✓ ضرورة توفير نظام تدريب يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية ويستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المعلمين أثناء الخدمة.

✓ ضرورة إشراك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث يتناسب مع ظروف المعلمين المهنية والشخصية.

✓ ضرورة إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.

- دراسة (محمد الدسوقي، 2005) :

وهدفَت الدراسة إلى بناء برنامج في تكنولوجيا التعليم لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ضوء الاحتياجات التدريبية وتفعيل دائرة الجودة».

وقد توصلت الدراسة إلى قائمة بالاحتياجات التدريبية للهيئة التدريسية في مجال تكنولوجيا التعليم؛ تتضمن خمس موضوعات، منها: تصميم المواد التعليمية الإلكترونية، واستخدام المستحدثات التكنولوجية في التربية، كما قام الباحث بتقديم البرنامج التدريبي المقترح وقياس فاعليته فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للهيئة التدريسية، ومنها تصميم المواد التعليمية التقليدية، وتصميم المواد التعليمية الإلكترونية.

❖ دراسات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين .:

- دراسة (Hammond , 2000) :

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر من مؤهلات المعلمين وكفاءاتهم المهنية على التحصيل العلمي للطلاب، واستخدم البحث المنهج الوصفي الوثنائي عبر دراسة بيانات خمسين ولاية في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، وتحليل بيانات كل ولاية ودراستها في عامي (1993-1994م)، عن طريق اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أمريكا، بهدف تقييم مؤهلات المعلم والمدرسة ومعرفة أثرها على تحصيل الطالب؛ خصوصاً في القراءة والرياضيات بعد السيطرة على العوامل الخارجية كالفقير وحالة الطالب. وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة عبر تحليل البيانات النوعية والكمية إلى نجاح استثمارات سياسة الدولة في نوعية المعلمين وتأهيلهم بشكل جيد داخل الولايات، عن طريق مؤسسات الاعتماد المهني والمؤسسي، ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التدريس، وأثر ذلك على ارتفاع تحصيل الطلاب خصوصاً في مادتي القراءة والرياضيات.

- دراسة (محمد عطوة، 2002م) :

وسعت الدراسة إلى التنظير لمفهوم الاعتماد المهني ومدى الحاجة إلى تطبيقه، كذلك عرض لبعض الخبرات الأجنبية في مجال الاعتماد المهني للمعلم، والتحليل الموضوعي للمحاور التي توضح كيف يسهم الاعتماد المهني للارتقاء بالتعليم وضمان جودته. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وضع خطوط عريضة لتطبيق الاعتماد المهني، وجاء من أهم الصعوبات دون تحقيق: الاعتماد أن عدم ارتياح مجتمع المعلمين لهذا النظام الجديد يرجع لتعودهم على النظام المتبع، وكذلك الافتقار لثقافة الجودة وقلة الخبرة العلمية بهذا النظام، وصعوبة تحديد توصيفي لمنظومة الاعتماد المهني للمعلم، وصعوبة التحديد الدقيق لطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمين

تحقيقها لنيل الترخيص الأكاديمي أو تجديده. وأوصت الدراسة بضرورة البدء في تشكيل هيئة عليا لاعتماد مهنة التعليم.

- دراسة (سلام حسين ومحمد إبراهيم، 2002م) :

وللتعرف على ماهية اعتماد المعلم أو أهدافه ومراحلته وإجراءاته ومعايير، وأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة، ومحاولة وضع تصور مقترح لاعتماد المعلم في مصر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى المعايير المشتركة والممكنة لكل من الاعتماد المؤسسي، والاعتماد المهني. وأوصت الدراسة بإنشاء لجنة للاعتماد تقوم بزيارة مؤسسات إعداد المعلم لتقييمها بالإضافة إلى التقييم الذاتي الذي تقوم به تلك المؤسسات، كما أوصت الدراسة بأن يشمل التقييم الذاتي المدخلات والمخرجات لتلك المؤسسات.

- دراسة (عبد الله الجميل، 2008م) :

وسعت الدراسة إلى التعرف على المعايير الواجب توافرها فيمن يرغب في مزاولة مهنة التدريس ضمن ثلاثة محاور: التقديم لمهنة التدريس، والسنة التجريبية، ومنح رخصة المعلم، كذلك تحديد أهمية تلك المعايير وترتيبها ترتيباً تنازلياً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي معتمدة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الذي طبق على مجتمع الدراسة (أكاديميين، مشرفين تربويين، معلمين) والبالغ عددهم (150) تربوياً تم اختيارهم بطريقة عمدية. وأكدت الدراسة على أهمية هذه المعايير ودور المشرف في تفعيلها، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وضع تصور مقترح لتمهين التدريس؛ حيث تم اعتماد (34) معياراً. وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها أوصت الدراسة بإطلاع المشرفين التربويين على المعايير المعتمدة لتمهين التدريس في المحاور الثلاثة، وتدريبهم على آلية تفعيلها في الميدان التربوي والتعليمي.

- دراسة (صلاح الدين حسيني، 2008م) :

وللوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المرحلة الثانوية، والكشف عن أهم المعوقات والمشكلات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية للمعلم، استخدام (حسيني، 2008م) المنهج الوصفي، وقام بإعداد إستبانه لبيان واقع التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية، وعدم مساهمة تلك البرامج للمتغيرات العالمية المعاصرة، وعدم تلبية تلك البرامج للاحتياجات التدريبية للمعلمين لعدم مشاركتهم في التخطيط لها، تركيز برامج التنمية المهنية على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب العلمي، عدم وجود معايير واضحة يتم في ضوئها متابعة وقياس أثر برامج التنمية المهنية. وفي ضوء هذه النتائج وضع الباحث تصورًا مقترحًا لتفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية العامة في مصر، وأوصت الدراسة بما يلي: توفير قاعدة بيانات لدى القائمين على التدريب حتى يتم التخطيط السليم لها، وجود رؤية واضحة للتدريب تراعي الاحتياجات الفعلية للمعلمين، التركيز على الجانب الفني أثناء التدريب، والاطّلاع على خبرات الدول المتقدمة والاستفادة منها، واستخدام الوسائل الحديثة في التدريب، وإعداد المدربين القائمين على التدريب إعدادًا جيدًا.

- دراسة (Harris & Sass , 2008) :

وللتعرف على أثر الاعتماد المهني للمعلمين على التحصيل العلمي للطلاب في ولاية «فلوريدا» الأمريكية، استخدام (Harris & Sass) المنهج الوصفي عبر دراسة تتبعية طولية لمدة أربع سنوات على طلاب «فلوريدا»، وذلك لتحديد أثر المعلمين ممن يحملون شهادات (NBPTS) المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية (National Board for professional teacher(education)) وهو من هيئات الاعتماد العالمي، على درجات اختبارات الطلاب، وقد اعتمد البحث على قاعدة

بيانات الولاية - فلوريدا - لتحديد مستويات الطلاب، والتي تتراوح ما بين منخفضة وعالية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير للمعلمين ممن يحملون شهادات (NBPTS) المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية على نتائج الطلاب، كما أوضحت الدراسة أن وجود حالات ضعف قليلة عند تحصيل بعض الطلاب تعزى لأسباب أخرى لا علاقة لها بالمعلم؛ وقد حددت الدراسة بعض المعايير لاعتماد المعلمين للتدريس فاعلية وجودة عالية ضمن معايير (NBPTS) منها: اجتياز اختبارات تحريرية، والحصول على شهادة جامعة كحد أدنى بمعدل تراكمي محدد، والحصول على دورات تدريبية متخصصة، وتحديد الأجور الخاصة بالمعلمين وفقاً لمعايير الجودة التي يفرضها المجلس القومي لمعايير التدريس المهنية والمعتمدة في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، والحصول كذلك عند التقديم على التدريس على رخصة مزاولة التدريس من الدولة، ويقدم المعلم ملفاً يتضمن تصويراً بالفيديو لمواقف فعلية في فصول دراسة، وعينات من أعمال الطلاب، فضلاً عن تقديم تعليق مكتوب يعبر عن رؤية المعلم للممارسات التدريسية، ويقدم المعلم وثائق شخصية أهليته للتعامل مع الطلاب وأسرهم وزملاء المهنة.

- دراسة (محمد عزب وطلعت إسماعيل، 2009م) :

ومن خلال المنهج الوصفي استقرأت هذه الدراسة بعض الخبرات الدولية المعاصرة لنظم اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، وقامت بتشخيص واقع نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر، وذلك في مسعى لوضع تصور مقترح لتطوير نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، وعلى ضوء ذلك توصلت الدراسة إلى وجود قصور في تطبيق الاعتماد المهني للمعلم في مصر. وقدمت تصوراً مقترحاً لتطوير اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي، والذي تضمن وضع معايير لاعتماد المعلم منها معايير خاصة بمجال التنمية المهنية تمثلت في: المواظبة على حضور برامج التدريب والمؤتمرات، وتحديد أولويات النمو المهني، والاستفادة من الآخرين

في وضع خطة نموه المهني، والمشاركة في ورش العمل والتنظيمات المهنية، والتعلم من الخبرات والمواقف التعليمية المختلفة، وتبادل الخبرات مع الزملاء والرؤساء والآخرين، وتقييم ممارسته التعليمية باستمرار، الإطلاع على كل ما هو جديد في التخصص، وعمل ملف إنجاز (Portfolio)، والمداومة على التواصل مع كليات التربية.

- دراسة (Goderya-Shaikh, 2010) :

وسعت إلى التعرف على العوامل التي تشجع المعلمين على نقل التعلم المكتسب من برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية، ولتحقيق الدراسة استخدم الباحث منهجية البحوث المختلطة النوعية والكمية باستخدام تحليل المحتوى، والمقابلات المتعمقة، والملاحظة، والاستبيان، ومقابلات مجموعات التركيز لجمع البيانات، وأوضحت نتائج التحليل الاستقرائي للبيانات أن المتابعة المكثفة والتغذية الراجعة ضرورية لدعم المعلمين لنقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية للفصول الدراسية. وأوصى الباحث بأن مقدار وجودة المتابعة والدعم المقدم للمشاركين في برامج التنمية المهنية من قبل أصحاب المصلحة يؤدي إلى استدامة التغيير في الممارسة المهنية ونقل التعلم المكتسب في برامج التنمية المهنية.

- دراسة (ماهر محمد، 2011م) :

وفي مسعى للتعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وإلقاء الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، ووضع تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المستدامة في عصر التدفق المعرفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وأوضحت النظرة التحليلية للنماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني والتنمية المهنية للمعلمين ما يلي: أن جميع الدول تربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتطلب بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية

ضرورة تجديد الترخيص في فترة زمنية محددة ومعظم الولايات لا تمنح المعلم ترخيصاً دائماً للعمل في التدريس إلا بعد حصوله على درجة الماجستير في التربية، كما أن بعض الأول تفرض على المعلمين أثناء الخدمة الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، إضافة إلى أن بعض الدول تربط بين حصول المعلمين على الترخيص وحضور البرامج والدورات التدريبية بزيادة الراتب والترقي. وخلصت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل الاعتماد المهني كمدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في عصر التدفق المعرفي.

- دراسة (عيد صقر، 2011م) :

وسعت دراسة (الهيمن، 2011م) إلى التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية في المجال التعليمي كما وردت في الأدبيات التربوية، وما هو سائد من خبرات الدول المتقدمة ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على استقراء الاتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية من خلال المنهج الوصفي التحليلي. وفي ضوء ذلك قدم الباحث مجموعة من الآليات للإفادة من المضامين الفكرية والنظريات للاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية تمثلت هذه الآليات في: إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية على المستوى الوطني مع توفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية، وتحقيق التكامل بين المراكز والوحدات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين، وضرورة تنوع وسائل وأساليب ومضمون أنشطة وبرامج التنمية المهنية لتناسب مع كافة الاحتياجات التدريبية لكافة الفئات، وتوظيف التقنية في التنمية المهنية، وأهمية نشر الوعي بأهمية التنمية المهنية، وإشراك القيادات المدرسية والمعلمين في تخطيط برامج التنمية المهنية، وتفعيل دور المشاركة المجتمعية في برامج التنمية المهنية المستهدفة، واستمرارية عمليات التنمية المهنية لاستيعاب المستجدات في الفكر التربوي، ووضع معايير وطنية في إطار السياق العالمي المعاصر للتربية والتعليم ينبغي أن يصل إليها كل أفراد المنظومة التعليمية.

- دراسة (محمد سويلم، 2011م) :

وهدفَت الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة للترخيص للمعلمين في مصر، بالاعتماد على دراسة بعض الخبرات العالمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النظري في تحليل الإطار الفلسفي لتمهين التعليم والترخيص لمزاولة مهنة التدريس. وخلصت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر انطلاقاً من مراحل التكوين المهني للمعلم (مرحلة ما قبل الإعداد للمهنة، مرحلة الإعداد للمهنة، مرحلة ممارسة المهنة النمو المهني للمعلم).

وأكدت الدراسة على أهمية مرحلة ممارسة المهنة بتحسين العملية التعليمية والنمو المهني واقترحت الدراسة تحقيق ذلك من خلال عدة آليات منها: إصدار التشريعات الملزمة للمعلمين بالتنمية المهنية المستمرة طوال حياتهم المهنية، وحث المعلمين على حضور المؤتمرات وورش العمل العلمية والتربوية للوقوف على الاتجاهات الحديثة الأكاديمية والتربوية، وتيسير إشراك المعلمين في الجمعيات والهيئات والمنظمات التربوية التي تساعد على نموهم المهني.

- دراسة (أحمد وآخرون، 2012م) :

هدفت دراسة (أحمد وحسين ومحمد، 2012م) إلى التعرف على ماهية اعتماد برامج التنمية المهنية، والكشف عن واقع معايير اعتماد برامج التنمية المهنية في مصر، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدام المنهج الوصفي. وأوضحت نتائج الدراسة تأثير عملية اعتماد برامج التنمية المهنية تأثيراً بالغاً على جودتها، وبيّنت أن معايير برامج التنمية المهنية في مصر تركز فقط على المعلم، إضافة لتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، وسرعة التغير في معايير الاعتماد. ولتطبيق نظام اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر خلصت الدراسة لاقتراح الإجراءات التالية: تأسيس هيئة متخصصة لاعتماد برامج التنمية

المهنية، ووضع دليل بمعايير اعتماد برامج التنمية المهنية، وتحديد مراحل عملية اعتماد البرامج والمؤسسات التي تقدمها، إضافة إلى توفير هيئة من المراجعين الأكفاء.

- دراسة (ذكية كامل وخديجة جعفر، 2015م) :

وهدف الدراسة إلى التعرف على الوضع الحالي للتنمية المهنية لمعلم التربية البدنية في الوطن العربي، والتعرف على أهم التطورات العالمية التي حدثت في هذا المجال وتوجهاتها المستقبلية وإمكانية الاستفادة منها في وضع تصور لما ينبغي أن يتميز به المعلم من مقومات مهنية في ضوء متطلبات جودة التعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة نماذج وأدوات تقويم المعلم في بعض البلدان العربية وبلغ عددها (٨) دول، وعدد (٢٠) خبير في مجال طرق التدريس والمناهج وجودة التعليم، وقد توصلت الباحثة لوضع برنامج التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية وفقاً لمتطلبات الجودة المقترح، وتوصي الباحثين التحقق من صدق وثبات محاور البرنامج المقترحة للتنمية المهنية لدى معلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم، وتقويم وتطوير برامج إعداد معلم التربية البدنية بالاعتماد على المحاور المقترحة لبرنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفق لمتطلبات جودة التعليم.

- دراسة (محمد السويد، 2015م) :

وهدف الدراسة الحالية إلى بناء مصفوفة من الخيارات الإستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالملكة العربية السعودية تحتوى على حزمة من السياسات والمبادرات مبنية على التحليل الشئلي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك إلى استكشاف أسس وأساليب التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الفكر الإداري المعاصر، والوقوف على واقع التنمية المهنية للمعلمين بالملكة العربية السعودية من خلال دراسة وثائقية قام بها

الباحث من خلال وثائق وإحصاءات صدرت من جهات رسمية وكذلك دراسة ميدانية من أجل تحديد أهم عوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على فعالية برامج التنمية المهنية. واعتمد الباحث في تناوله على المنهج الوصفي، مع الاستعانة بأسلوب التحليل الإستراتيجي لتحديد أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية للمدرسة، والفرص والتهديدات في بيئتها الخارجية ذات التأثير على التنمية المهنية من خلال استطلاع رأى للمعلمين، لتحديد أهم العوامل في البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على التنمية المهنية للمعلمين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. وتوصلت الدراسة في أهم نتائجها إلى بناء منظومة الخيارات الإستراتيجية المؤلفة من أربعة خيارات إستراتيجية تحتوى على حزمة من السياسات والمبادرات، كما عرضت الدراسة لثلاثة من أهم الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين.

- دراسة (قندوز أحمد، 2015م) :

وهدف إلى إبراز دور بحوث العمل كمقاربة منهجية عملية، تقوم على الاستقصاء المنظم يقوم المدرسون هم أنفسهم بدور الباحث فيها- بصورة فردية أو ضمن فريق عمل داخل المدرسة أو على مستوى مقاطعة تربوية- لحل مشكلة ملحة تواجههم في فصولهم الدراسية، أو رغبة في تطوير ممارسة تدريسية، بما يمكن من تعديل بنيتهم الذهنية، وتنميتهم مهنيًا، وبشكل يستجيب لخصوصيات عمل المدرسين في الميدان، دون أن تلغي هذه المقاربة الحاجة للبحث الأكاديمي في هذا المجال.

❖ دراسات تتعلق بالتعليم الإلكتروني :

- دراسة (عماد جمعان الزهراني، 2003) :

وهدف إلى التعرف على أثر استخدام صفحات الإنترنت على التحصيل الدراسي لدى طلاب مقرر تقنيات التعليم بكلية المعلمين بالرياض، تكونت

عينة الدراسة من 34 طالبًا، وبينت النتائج إسهام الإنترنت في حل مشكلات التدريب أثناء الخدمة، وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية باستخدام الإنترنت لتدريب المعلمين في المدارس وأعضاء هيئة التدريس والجامعات، كما أشارت إلى أن توظيف الإنترنت سيكون حلاً جديرًا بالثقة في تقليص بعض المشكلات المتعلقة بالانفجار المعرفي، وزيادة أعداد الطلاب وما يقابله من نقص في أعضاء هيئة التدريس، وقلة عدد القاعات الدراسية.

❖ دراسات تتعلق بالتصميم التعليمي :

- دراسة (رحمة محمد عودة، 2003) :

بعنوان «فاعلية برنامج مقترح في طرائق تدريس الحاسوب كما يعكسه التحصيل الأكاديمي والأداء التدريسي والاتجاه نحو البرنامج لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة».

وهدفت هذه الدراسة إلى اقتراح برنامج جديد في طرائق تدريس الكمبيوتر وتقصي فاعلية البرنامج عن طريق تحديد المهارات التدريسية الأساسية التي يجب أن يمتلكها معلم الكمبيوتر، وقامت الباحثة بإعداد اختبار تحصيلي للقياس قبل وبعد تطبيق البرنامج لمعرفة مدى اكتساب المعلمين لمهارات التدريس النظرية المتضمنة في البرنامج المقترح، وأيضًا قامت بإعداد بطاقة ملاحظة لأداء مهارات التدريس قبل وبعد البرنامج المقترح. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات المعلمين في (الاختبار التحصيلي) في المجموعتين الضابطة والتجريبية، ويرجع الفرق لصالح التطبيق البعدي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين أداء المعلمين لمهارات التدريس (بطاقة ملاحظة) في المجموعتين الضابطة والتجريبية، ويرجع الفرق لصالح التطبيق البعدي.

- دراسة (إبراهيم عرفة أبو زيد السيد، 2004) :

هدفت إلى التعرف على فعالية برنامج مقترح متعدد الوسائط في تنمية مهارات التجول داخل شبكة الإنترنت، تكونت عينة الدراسة من 104 طلاب وطالبات من الفرقة الرابعة شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية بجامعة الزقازيق. استخدم الباحث برنامجاً متعدد الوسائط في تنمية بعض مهارات التجول داخل شبكة الإنترنت. واتضح من نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائية في الأداء المهاري لبعض مهارات التجول داخل شبكة لصالح الطلاب الذين تعرضوا لبرنامج (صوت وصورة ونص)، فعالية برنامج الوسائط المتعددة في تنمية مهارات التجوال لدى الطلاب.

- دراسة (عبير حسين سليمان ماجد، 2006) :

وهدف الدراسة إلى التعرف على فعالية استخدام شبكة الإنترنت في تدريس مقرر طرق تدريس الرياضيات لطالبات كلية التربية في إطار منظومة التعليم عن بُعد وأثره على التحصيل وتنمية اتجاهاتهن نحو استخدامها، شملت عينة الدراسة مجموعتين: مجموعة تجريبية وعددها 16 طالبة، والأخرى ضابطة وعددها أيضاً 16 طالبة من طالبات الفرقة الثالثة قسم الرياضيات في كلية التربية للبنات بالمدينة المنورة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لدراسة نظام التعليم عن بُعد المعتمد على الإنترنت والأساس النظري الذي يقوم عليه، بالإضافة إلى المنهج التجريبي لقياس أثر استخدام المقرر الإلكتروني الذي يطرح عبر الإنترنت على تحصيل الطالبات وعلى اتجاهاتهن نحو استخدام الإنترنت في التعلم، أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة؛ أن التعليم الإلكتروني يوفر بيئة تعليمية لا يحدها زمان أو مكان؛ الأمر الذي يزيد من دافعية الطالبات نحو التعلم والتطور المعرفي، كما أن استخدام المقررات الإلكترونية يؤثر على فاعلية التحصيل الدراسي لدى عينة الدراسة بشكل أفضل من الدراسة بالطريقة التقليدية، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات

تدريبية لطالبات الكلية لتوعيتهن بأهمية شبكة الإنترنت وكيفية استخدامها والاستفادة منها، تحديد المهارات الأساسية المطلوبة للتعليم عبر الإنترنت والتي سيحتاجها أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من تقديم برامج تعليمية وتدريبية عبر الإنترنت.

- دراسة (ريهام مصطفى كمال الدين، 2007م) :

فعالية برنامج على الويب في تنمية مهام تكنولوجيا المعلومات ومهارات التعلم الذاتي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم بكليات التربية النوعية».

وتكونت عينة الدراسة من الفرقة الرابعة شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام برنامج على الويب في تنمية مهام تكنولوجيا المعلومات ومهارات التعلم الذاتي لدى الطلاب، والتعرف على مستوى المعلوماتية لدى الطلاب، ومعرفة مدى تحصيلهم في مقرر تكنولوجيا المعلومات التعليمية، ومعرفة ما إذا كان استخدام شبكات المعلومات والويب في تحسين قدرة الطلاب على التحصيل، وتوصلت الدراسة إلى أنه:

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي أداء طلاب المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في جميع مهارات تكنولوجيا المعلومات (1، 2، ...، 6) للطلاب بعد التجريب لصالح طلاب المجموعة التجريبية.

- دراسة (سمير حسن محمد حسن، 2008) :

أثر استخدام برنامج حاسوبي في تنمية الكفاءات الفنية اللازمة لموجهي الكمبيوتر التعليمي في المرحلة الثانوية.

وهدفت الدراسة إلى تحديد أهم الكفاءات الفنية اللازمة لموجه الكمبيوتر التعليمي، والنهوض بمستوى الكفاءات الفنية لموجه الكمبيوتر التعليمي، واستخدم الباحث إستبانه لتحديد أهم الكفاءات اللازمة لموجه الكمبيوتر في المرحلة الثانوية من إعداد وتصميم الباحث، البرنامج الحاسوبي (cd educational) من إعداد وتصميم الباحث، اختبار تحديد مستوى قبلي pre - test من إعداد وتصميم الباحث، اختبار تحديد مستوى بعدي post- test ذاته الاختبار القبلي.

وتحاول التصدي لمشكلة تساؤلها الرئيسي هو: ما أثر استخدام برنامج حاسوبي لتنمية الكفايات الفنية اللازمة لموجهي الكمبيوتر التعليمي في المرحلة الثانوية؟

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسط درجات الموجهين في الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي لكفاية القدرة على استخدام الحاسوب في عمل برامج تعليمية مبسطة لمادة الحاسب، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (1,01) بين متوسطات درجات الموجهين في الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي لكفاية القدرة على تقييم أسئلة الامتحانات من خلال فهمه الجيد لمواصفات الورقة الإمتحانية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (1,01) بين متوسطات درجات الموجهين في الاختبارين القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي لكفاية القدرة على تقييم أثر البرامج التدريبية لمدرسي الحاسب، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (1,01) بين متوسطات درجات الموجهين في الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي لكفاية القدرة على استخدام الحاسوب في عمل برامج تعليمية مبسطة لمادة الحاسب.

- دراسة (نصر الدين مبروك محمد، 2011):

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء معايير الجودة.

وهدفت الدراسة إلى:

✓ تحديد معايير الجودة الواجب توفرها لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم عند إنتاج المحتوى الإلكتروني/ المعلمين.

✓ تحديد المهارات المطلوبة توافرها لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم المعد للمحتوى التعليمي.

✓ تصميم وبناء برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم المدمج لتنمية وإكساب المبرمجين المهارات اللازمة لإنتاج محتوى إلكتروني وفق معايير جودة عالمية وتحديد المواصفات التربوية والفنية له.

✓ قياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.

واستخدم الباحث قائمة مهارات خاصة بإنتاج المحتوى الإلكتروني، وقائمة معايير الجودة خاصة بجودة أداء أخصائي تكنولوجيا التعليم، وبطاقة ملاحظة لقياس الأداء المهاري لأخصائي تكنولوجيا التعليم في إنتاج المحتوى الإلكتروني وفق معايير الجودة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ تم التوصل إلى قائمة معايير الجودة لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم المختصين بإنتاج المحتوى الإلكتروني، وقد اشتملت القائمة في شكلها النهائي على (14) مجالاً، (14) معياراً، و(28) علامة مرجعية، و(91) مؤشراً.

✓ تم التوصل إلى قائمة مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم، وقد اشتملت القائمة في شكلها النهائي على 91 مفردة، وتم اختيار 36 مفردة من هذه المهارات ليتم تطبيقها داخل بطاقة الملاحظة.

✓ تم التوصل لتصور مقترح قائم على التعلم المدمج في إكساب مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم وفقاً لأربع مراحل

هي (مرحلة الإعداد التربوي، مرحلة الإعداد والتجهيز، مرحلة البرمجة والتأليف، ومرحلة التجريب والتطوير).

- دراسة (Joy, 2000) :

هدفت إلى بيان أثر استخدام الحاسب الإلكتروني كطريقة للتعليم على تحصيل الطلبة واتجاهاتهم وتغيير مهارات المعلمين واتجاهاتهم نحو هذه الطريقة التعليمية، فقد أكد المعلمون الذين علموا باستخدام الحاسب الإلكتروني؛ رضاهم عن هذه الطريقة؛ حيث اكتسبوا مهارات تعليمية إضافية مفيدة لهم للتعامل مع المواقف التعليمية المختلفة، كما أشارت النتائج إلى أن الطلبة الذين تعلموا باستخدام الحاسب الإلكتروني زاد دافعهم نحو التعلم؛ إذ أشار 95% رغبتهم بوجود شريك لهم على جهاز الحاسب الإلكتروني، وعللوا ذلك بتلقيهم المساعدة عند وجود المسائل الصعبة، كما أكدوا زيادة استمتاعهم بالدرس التعليمي أثناء وجود الشريك. أما الطلبة الذين تعلموا بالطريقة التقليدية؛ فقد حصلوا على فائدة تعليمية بنسبة 23% عن الاختبار القبلي مقابل 38% للطلبة الذين تعلموا باستخدام الحاسب الإلكتروني، ويؤكد الباحث أن هذه النتائج هي دليل على أن طريقة استخدام الحاسب الإلكتروني في التعليم تسرع اكتساب الطلبة للمفاهيم التعليمية المختلفة بصورة دقيقة.

- دراسة (Changzai, 2000) :

حيث قام بدراسة مخرجات التعلم وسلوك المتعلم في المدرسة الثانوية أثناء تعلم الطلبة للأعداد الحقيقية من خلال التعلم باستخدام الحاسب الإلكتروني، وتكونت عينة الدراسة من (34) متعلماً درسوا في ثلاث مدارس، وكانت أدوات: الدراسة المادة المتعلمة بالطريقة التقليدية، والبرنامج المَحْوَسَب، والاختبار الأولي، والاختبار البعدي، وسجل ملاحظات لتسجيل الملاحظات المهمة حول سلوك

الطلبة وآلية عملهم. تلقى الطلبة المادة المتعلمة بادئ ذي بدء عن طريق الخطة التقليدية للتعليم، وبعد انتهاء كل وحدة من الوحدات الثلاث- موضوع البحث- تلقى الطلبة نفس المادة المتعلمة بوساطة الحاسب الإلكتروني، وأثناء ذلك كان الباحث يسجل الملاحظات المهمة عن سلوك الطلبة وردود أفعالهم على كل موقف تعليمي.

وبعد انتهاء تدريس الوحدات الثلاث، تلقى الطلبة اختبار التحصيل البعدي المبرمج مسبقاً على الحاسب الإلكتروني، ثم حُلَّت نتائج الاختبار الأولي (عقد بعد تلقي الطلبة المادة المتعلمة بالطريقة التقليدية) والبعدي بأخذ الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لبيان مدى تقدم الطلبة تعليمياً، حيث بينت النتائج أن أغلبية الطلبة الذين تعلموا باستخدام الحاسب الإلكتروني كانت نتائجهم أعلى بعد الاستعانة بهذا البرنامج بنسبة 50٪ من نتائج الاختبار الأولي، وأن انتباههم وانضباطهم وتحملهم للمسئولية حقق أعلى المستويات بعد استخدام الحاسب الإلكتروني.

- دراسة كيسل (Kessel, 2000) :

وهدف إلى التدريب عن بُعد لعينة من معلمي الصف الثالث الثانوي على استخدام الإنترنت والحاسوب بالكفاءة والثقة اللازمين، لاستخدامه بعد ذلك في التعليم عن بُعد، والهدف من استخدام التدريب المعتمد على الإنترنت والحاسب في التعليم هو توفير التدريب في الأوقات التي تناسب المتدربين، وعدم إلزامهم بمواعيد وزمن محدد وفترات دراسة محددة، والعامل الأساسي الذي كون الأهمية الأولى في الدراسة هو كيفية التعامل مع الخلفيات التقنية المختلفة للمعلمين، فالبعض لديه خلفية جيدة في الحاسب الآلي ومكوناته وبرامجه، بينما البعض الآخر لا يوجد لديه أي خلفية في ذلك. من أهم نتائج الدراسة:

أن استخدام الإنترنت والأقراص المدججة في التدريب وفرًا للمتدربين التدريب حسب إمكانيات كل فرد وحسب الوقت المناسب له، وإمكانية دخول المتدربين لمستوى التدريب المطلوب دون التقيد بمنهج محدد وأوقات محددة.

- دراسة راجنان وآخرين (Ragnan and others, 2002) :

وهدفت إلى تدريب المعلمين عن بُعد لتحسين كفاءة وتطوير قدرات المعلمين تبعًا لمتطلبات العصر الحالي والتي يعد الحاسب الآلي المكون الأساسي فيه، ومن أهم مميزات هذه الطريقة إمكانية تدريب المعلم أثناء تواجده في أي موقع، كذلك في أي وقت يلائمه؛ مما يتيح للمعلم التدرب بصورة غير مقيدة، من أهم نتائج الدراسة: وجود زيادة في تحصيل المتدربين الذين استخدموا الإنترنت كوسيلة تدريب، حيث وجدت فروق بين المقياسين القبلي والبعدي في مدى التحصيل وتحسن الخبرات واتخاذ المواقف السليمة، كما أظهرت الدراسة تحسنًا واضحًا لتعلم المتدربين بهذه الطريقة، وفي تحقيقهم لدرجات متميزة في الاختبارات؛ كما وجد أن المدرسين القدامى - غير الجامعيين - حققوا في التدريب عن بُعد تقدمًا يوازي؛ وأحيانًا يفوق؛ تقدم المدرسين المتخرجين من جامعات، استمرت فترة التجربة لمدة ثلاث سنوات.

- دراسة دونا وآخرين (Dona and others, 2004) :

وهدفت إلى تدريب المعلمين عن طريق الإنترنت على كيفية إرشاد وتوجيه الطلاب على التغلب على المشاكل الجسيمة التي تواجههم جراء تعاطي المخدرات والعنف والسرقة، وكذلك تدريب المعلمين على تنمية مهارات استخدام صفحات الويب في العملية التعليمية، تكونت عينة الدراسة من 12 معلمًا؛ زود كل منهم برابط للموقع على الإنترنت واسم للمستخدم، وكلمة سر لدخول الموقع، كما زود كل منهم بالتعليمات المناسبة عن طريق البريد الإلكتروني، وأظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب عبر الإنترنت قادرة على دعم التعليم، مثلما أنها

قادرة على تنمية حاجة معينة، كونها مقدمة بأسلوب مبسط يسهل الوصول إليه واستخدامه.

- دراسة كانجي وآخرين (Kanji and others, 2004) :

وهذفت إلى التعرف على تأثير برنامج تدريب عن بُعد لتطوير مهارات المعلمين أثناء الخدمة، صمم الباحث برنامجاً تدريبياً مدته 10 أيام لتحسين الكفاءة القيادية للمدرسين أثناء الخدمة، تكونت عينة الدراسة من 65 معلماً تواجدوا على ثلاثة مواقع مختلفة، واستخدمت ثلاث طرق مختلفة في التدريب هي: مجموعة ضابطة استخدمت المنهج الدراسي التقليدي، ومجموعة ثانية استخدمت مواد على أقراص مدجة، ومجموعة الثالثة تدربت عبر الإنترنت، أوضحت النتائج تفوق المجموعة الثالثة التي تدربت عبر الإنترنت على المجموعة الثانية التي تدربت باستخدام مواد الأقراص المدجة، وكلتاهما تفوقت على المجموعة الضابطة المتدربة وفق المنهج التقليدي، بينت النتائج أيضاً أن التدريب باستخدام الإنترنت كان له تأثير فعال في تحسين قدرات المعلمين المتدربين بغض النظر عن خبراتهم السابقة بالحاسب الآلي أو الإنترنت، كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب عبر الإنترنت كان ناجحاً مع المتدربين، وظهر أثر التدريب الذاتي واضحاً حين استخدم المتدربون المواقع الإلكترونية عملياً.



الفصل السابع

إجراءات البحث الميداني والنتائج ومناقشتها

محتويات الفصل :

- ❖ منهج البحث.
- ❖ مجتمع وعينة البحث.
- ❖ أدوات ووسائل جمع البيانات.
- ❖ المعاملات العلمية للاختبار.
- ❖ أداة التدريب.
- ❖ الجلسات التدريبية.
- ❖ متابعة تنفيذ البرنامج.
- ❖ مكونات البرنامج التدريبي الإلكتروني.
- ❖ إجراءات البحث.
- ❖ عرض النتائج ومناقشتها.
- ❖ الاستنتاجات والتوصيات.

❖ منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي باستخدام القياس القبلي والقياس البعدي لمجموعة واحدة للملائمة لطبيعة البحث.

❖ مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث من :

- معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية والإعدادية .
- معلمي المدارس المهنية (الصناعي - التجاري).
- معلمي المعاهد التقنية .

وكان مجموع مجتمع البحث 200 معلم ومعلمة.

❖ عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ مجموعها 60 معلماً ومعلمة من المعاهد التقنية ومعاهد الحاسوب، بالإضافة إلى المدارس الثانوي والإعدادي والمهني (صناعي - تجاري) في نطاق قضاء تآكرى (عقرة) التابع لمحافظة دهوك من إقليم كردستان العراق وقد توافرت فيهم الشروط التالية :

- أن يكون حاصلاً على مؤهل دبلوم تقني على الأقل .
- أن يكون من المدرسين العاملين في المرحلة بعد الابتدائي .

توصيف عينة البحث

م	تصنيف العينة	العينة الأساسية	الجهة
1	معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية والإعدادية	25	قضاء ناعري العراق
2	معلمي المدارس المهنية (الصناعي- التجاري)	10	قضاء ناعري العراق
3	معلمي المعاهد التقنية	25	قضاء ناعري العراق
	الإجمالي	60	

جدول (3)

توصيف عينة البحث

❖ أدوات ووسائل جمع البيانات :

تم تحديد الأدوات التي تتناسب مع طبيعة هذا البحث، وذلك من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات المرتبطة والدوريات العلمية والمقابلات الشخصية وتحليل الوثائق واستخدم الباحث الأدوات التالي:

أ- المقابلة الشخصية؛ حيث قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع المسؤولين والمختصين للتعرف على طبيعة منهاج الكمبيوتر والأساليب المختلفة للتدريس وكيفية إنشاء وتصميم المواقع الإلكترونية.

ب- تحليل السجلات والوثائق والدراسات السابقة.

ج- الاختبار؛ هو أحد أدوات جمع البيانات والمعلومات الرئيسة في هذه الدراسة، وقد قام الباحث؛ انطلاقاً من مشكلة البحث؛ ببناء اختبار معتمد في بنائه

على طبيعة الإجراءات التطبيقية للبحث، والتي تمثلت في:

1- تحديد المحتوى والأوزان النسبية :

بعد الحصول على موافقة شركة مايكروسوفت لغرض الاستعانة بأسئلة الاختبار icdl المنشورة على موقع الشركة والمقسمة إلى عدة محاور وبالأوزان النسبية جدول (4).

جدول (4)

جدول المواصفات

عدد الأسئلة	الوزن النسبي	الأقسام
40	%40	نظم التشغيل والشبكات
15	%15	مايكروسوفت وورد
15	%15	مايكروسوفت أكسل
15	%15	مايكروسوفت باور بوينت
15	%15	مايكروسوفت أكسس

يوضح الجدول رقم (4) النسبة المئوية وعدد الأسئلة لكل محور من محاور الاختبار؛ حيث اشتملت على خمس محاور المحور الأول (40) سؤال ، والمحور الثاني (15) سؤال ، والمحور الثالث (15) سؤال ، والمحور الرابع (15) سؤال ، والمحور الخامس (15) سؤال . ملحق (2).

2- المعاملات العلمية للاختبار:

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية من صدق وثبات وتمييز وصعوبة للاختبار من خلال إجراء التجربة الاستطلاعية، وكانت النتائج كما يلي:

1- صدق الإستبانة :

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بإيجاد معامل الارتباط بين الأسئلة داخل

كل قسم ومجموع درجات القسم والمجموع الكلي للاختبار، ثم معامل الارتباط بين مجموع درجات كل قسم وإجمالي درجات الاختبار .

جدول (5)

معامل ارتباط أسئلة كل محور بمجموع درجات القسم والمجموع الكلي

معامل الصدق للاختبار $n = 30$

نظم التشغيل والشبكات			تابع نظم التشغيل والشبكات			تابع مايكروسوفت وورد			تابع مايكروسوفت باور بوينت		
الرقم	رق	م	الرقم	رق	م	الرقم	رق	م	الرقم	رق	م
1	0.3	0.4	27	0.6	0.6	52	0.6	0.58	76	0.7	0.68
2	0.5	0.5	28	0.6	0.6	53	0.4	0.39	77	0.6	0.58
3	0.6	0.6	29	0.7	0.6	54	0.5	0.55	78	0.6	0.60
4	0.5	0.5	30	0.5	0.5	55	0.5	0.59	79	0.5	0.53
5	0.4	0.4	31	0.7	0.7	مايكروسوفت أكسل			80	0.4	0.43
6	0.6	0.6	32	0.6	0.6	56	0.5	0.54	81	0.5	0.54
7	0.7	0.6	33	0.6	0.6	57	0.5	0.55	82	0.5	0.51
8	0.5	0.5	34	0.7	0.6	58	0.6	0.60	83	0.4	0.43
9	0.6	0.5	35	0.6	0.6	59	0.4	0.40	84	0.6	0.56

0.60	0.6 1	85	0.66	0.6 9	60	0.7 9	0.7 7	36	0.6 5	0.6 5	10
مايكروسوفت أكسس			0.59	0.5 9	61	0.6 6	0.6 7	37	0.6 7	0.6 7	11
0.58	0.5 8	86	0.53	0.5 1	62	0.5 9	0.5 9	38	0.5 5	0.5 4	12
0.51	0.5 4	87	0.56	0.6 2	63	0.7 5	0.7 7	39	0.6 4	0.6 7	13
0.55	0.5 8	88	0.55	0.5 3	64	0.6 8	0.6 6	40	0.5 6	0.5 9	14
0.39	0.4 1	89	0.71	0.7 4	65	مايكروسوفت وورد			0.6 0	0.6 5	15
0.65	0.6 5	90	0.74	0.7 3	66	0.5 8	0.5 6	41	0.8 0	0.8 2	16
0.69	0.7 0	91	0.52	0.5 6	67	0.4 7	0.5 9	42	0.6 8	0.7 3	17
0.70	0.6 8	92	0.48	0.4 5	68	0.6 1	0.6 0	43	0.6 1	0.6 2	18
0.58	0.6 0	93	0.55	0.5 8	69	0.4 1	0.4 7	44	0.6 8	0.7 3	19
0.60	0.6 0	94	0.50	0.5 3	70	0.6 8	0.6 6	45	0.4 6	0.4 3	20
0.64	0.6 7	95	مايكروسوفت باور بوينت			0.6 8	0.6 8	46	0.5 4	0.5 5	21
0.66	0.6 5	96	0.62	0.6 0	71	0.5 4	0.5 5	47	0.6 5	0.6 6	22
0.47	0.5	97	0.59	0.5	72	0.5	0.6	48	0.6	0.7	23

	0			5			8	0			8	3	
0.45	0.5 1	98	0.69	0.6 3	73	0.4 4	0.4 8	49	0.7 5	0.7 7	24		
0.60	0.5 5	99	0.46	0.5 1	74	0.5 9	0.6 4	50	0.6 5	0.6 8	25		
0.58	0.5 5	10 0	0.68	0.6 9	75	0.6 2	0.6 4	51	0.7 3	0.7 8	26		

ر (0.05، 28) = 0.36

يوضح الجدول (5) معامل ارتباط أسئلة الأقسام المختلفة للاختبار بمجموع درجات القسم (ر) الذي تقع به ومعامل ارتباطها بالمجموع الكلي للاختبار (ر). ويتضح من الجدول أن قيمة معامل لجميع الأسئلة تراوح بين (0.37 و 0.82) وهي جميعاً أكبر من قيمة «ر» الجدولية؛ مما يشير إلى دلالة معامل الارتباط عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى صدق الاختبار .

جدول (6)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل قسم ومجموع الاختبار قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل قسم ومجموع الاختبار $n=30$

م	المحاور	قيمة ر
1	نظم التشغيل والشبكات	0.98
2	مايكروسوفت وورد	0.96
3	مايكروسوفت اكسل	0.98
4	مايكروسوفت باور بوينت	0.97
5	مايكروسوفت اكسس	0.99

ر (0.05، 28) = 0.36

يوضح الجدول (6) معامل ارتباط مجموع درجات كل قسم ومجموع الاختبار، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط لجميع المحاور تراوح بين (0.96 و 0.99) وهي جميعاً أكبر من قيمة «ر» الجدولية؛ مما يشير إلى دلالة معامل الارتباط عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى صدق الاختبار.

2- ثبات الاختبار :

قام الباحث بحساب ثبات الإستبانة باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

جدول (7)

قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأقسام الاختبار
والاختبار ككل $n=30$

م	المحاور	ألفا	التجزئة النصفية
1	نظم التشغيل والشبكات	0.96	0.97
2	مايكروسوفت وورد	0.85	0.73
3	مايكروسوفت أكسل	0.86	0.81
4	مايكروسوفت باور بوينت	0.86	0.83
5	مايكروسوفت أكسس	0.86	0.83
	الاختبار ككل	0.98	0.98

يوضح الجدول (7) معاملي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأقسام الاختبار المختلفة واختبار ككل، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تراوح بين (0.85 و 0.98) ومعامل التجزئة النصفية تراوح بين (0.73 و 0.98) وهي معاملات قوية؛ مما يشير إلى ثبات الاختبار.

3- معاملا التمييز والصعوبة :

تم حساب معاملي الصعوبة والتمييز لجميع الأسئلة داخل كل قسم، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (8)

معاملا التمييز والصعوبة ن=30

تابع مايكروسوفت باور بوينت			تابع مايكروسوفت وورد			تابع نظم التشغيل والشبكات			نظم التشغيل والشبكات		
الرقم	م ت	م ص	الرقم	م ت	م ص	الرقم	م ت	م ص	الرقم	م ت	م ص
76	0.6 7	0.3 3	52	0.6 7	0.3 3	27	0.5 6	0.4 0	1	0.3 3	0.5 7
77	0.5 6	0.4 3	53	0.4 4	0.6 0	28	0.6 7	0.3 0	2	0.5 6	0.4 3
78	0.5 6	0.4 0	54	0.6 7	0.3 7	29	0.5 6	0.3 7	3	0.5 6	0.3 7
79	0.6 7	0.4 0	55	0.6 7	0.3 3	30	0.6 7	0.4 0	4	0.6 7	0.3 3
80	0.4 8	0.4 3	مايكروسوفت أكسل			31	0.5 6	0.3 3	5	0.5 6	0.6 0
81	0.5 6	0.4 7	56	0.3 3	0.5 0	32	0.5 6	0.3 3	6	0.6 7	0.3 7
82	0.6 7	0.4 0	57	0.5 6	0.4 3	33	0.3 3	0.3 0	7	0.5 6	0.3 7
83	0.4 4	0.5 7	58	0.5 6	0.4 0	34	0.5 6	0.3 0	8	0.5 6	0.4 0

0.3 7	0.6 7	84	0.5 0	0.6 7	59	0.3 7	0.5 6	35	0.3 3	0.6 7	9
0.3 3	0.6 7	85	0.4 0	0.5 6	60	0.3 0	0.5 6	36	0.4 3	0.5 6	10
مايكروسوفت أكسس			0.3 7	0.6 7	61	0.3 3	0.3 3	37	0.4 0	0.5 6	11
0.4 3	0.3 3	86	0.5 0	0.5 6	62	0.3 7	0.3 3	38	0.3 7	0.6 7	12
0.4 7	0.5 6	87	0.4 3	0.5 6	63	0.3 0	0.5 6	39	0.3 7	0.4 4	13
0.4 3	0.5 6	88	0.3 7	0.6 7	64	0.4 0	0.5 6	40	0.4 0	0.6 7	14
0.3 9	0.3 7	0.5 6	0.7 1	0.7 4	65	مايكروسوفت وورد			0.3 3	0.6 7	15
0.4 0	0.5 6	90	0.3 3	0.5 6	66	0.4 7	0.3 3	41	0.3 0	0.5 6	16
0.3 0	0.6 7	91	0.3 7	0.6 7	67	0.5 0	0.5 6	42	0.3 0	0.5 6	17
0.3 3	0.5 6	92	0.5 0	0.4 4	68	0.4 0	0.5 6	43	0.3 3	0.6 7	18
0.4 3	0.5 6	93	0.3 7	0.6 7	69	0.4 7	0.6 7	44	0.3 0	0.5 6	19
0.3 3	0.6 7	94	0.4 0	0.6 7	70	0.3 7	0.5 6	45	0.5 7	0.5 6	20
0.6	0.6	95	مايكروسوفت			0.3	0.6	46	0.4	0.5	21

4	7		باور بوينت			0	7		3	6	
0.4	0.5	96	0.4	0.3	71	0.4	0.5	47	0.3	0.6	22
0	6		0	3		7	6		0	7	
0.4	0.6	97	0.4	0.5	72	0.4	0.5	48	0.3	0.5	23
3	7		0	6		0	6		0	6	
0.5	0.4	98	0.3	0.5	73	0.4	0.6	49	0.3	0.5	24
3	4		3	6		7	7		0	6	
0.3	0.6	99	0.4	0.6	74	0.4	0.5	50	0.3	0.6	25
7	7		7	7		3	6		0	7	
0.3	0.6	10	0.3	0.5	75	0.4	0.5	51	0.3	0.5	26
3	7	0	7	6		3	6		0	6	

يوضح الجدول (8)

معاملي التمييز والصعوبة لأسئلة الاختبار المختلفة

ويتضح من الجدول أن قيمة معامل التمييز تراوحت بين (0.33 و 0.67) لجميع الأسئلة، بينما تراوح معامل الصعوبة بين (0.30 و 0.63) وهي جميعاً داخل الحدود المتعارف عليها، وهي من (0.30:0.70)، وعليه فإن الاختبار يمتاز بقدرته على التمييز، وكذلك يمتاز بمعامل صعوبة مقبول.

أداة التدريب :

بعد مراجعة برامج المحادثة الكتابية والصوتية على شبكة الإنترنت، وبعد الاطلاع على أدبياتها وزيارة مواقعها، اختار الباحث شبكة الإنترنت كأفضل طريقة لهذا النوع من التدريب، لمميزاتها في قلة تكاليف الاستخدام والمرونة في زمان ومكان التدريب بما هو مناسب لكل فرد، كما اختارت برنامج المحادثة MSN للمجموعات (كان من البرامج المتاحة حينها باللغة العربية ولسهولة استخدامه في التدريب)، وذلك للمميزات التي يتمتع بها هذا البرنامج .

الجلسات التدريبية :

وتم تصميمها من قبل الباحث وفق التالي:

- إيضاح الخطة العامة للتدريب.
- وضع برنامج إرشادي لمساعدة المتدربين في متابعة الجلسات التدريبية.
- توصيف «المهام» التي تحكم سير العملية التدريبية، لغرض إيصال المهارات والخبرات والمعارف.
- الاستفادة من المهارات والخبرات الموجودة لدى بعض المتدربين.
- تحديد الأنشطة والاتصالات البينية والتفاعلات لنقل المهارات والمعارف بأنواعها بين كل عناصر البرنامج: (مدرب/ متدرب، متدرب/ وسائط التدريب، متدرب/ متدرب، متدرب/ موارد ومصادر خارجية).
- تحفيز المتدربين على المشاركة في التخطيط والتقييم.
- تشجيع المتدربين على الاستكشاف والتصرف والتطبيق، وعلى تحمل المسؤولية.

متابعة تنفيذ البرنامج :

خلال فترة التدريب اجتمعت المدرب بالمتدربين من خلال الإنترنت في اجتماع مشترك **Conferencing**، في أيام متفرقة ، كان الغرض منه:

- 1- التعرف على ردود فعل عينة الدراسة.
- 2- تقييم ما تعلموه عن طريق الحوار والمناقشة.
- 3- معرفة رأيهم في المحاضرات النظرية، وماذا أضافته لمعارفهم.
- 4- المهارات التي اكتسبوها عن طريق تصفح المواقع.
- 5- تقييم مدى تعرفهم على الخدمات الإلكترونية واستخداماتها، ومعرفة آرائهم حيال الصعوبات التي واجهوها.

❖ مكوّنات البرنامج التدريبي الإلكتروني :

1- محتوى الموقع الإلكتروني:

اسم الموقع وهو www.yasir-kurdistan.com

أما أهداف البرنامج التدريبي فهي صفحة ترحيبية، وطريقة التسجيل للموقع، وروابط للعناوين التالية: توجيهات وتعميمات المدرب، خطة البرنامج التدريبي، المحاضرات النظرية، كما تحتوي على ورشة التدريب الإلكتروني والنشاطات المتعلقة بها، وروابط مهمة للتطبيقات العملية، والتقويم، وركن المساعدة التقنية للمتدرب، كما تضمن البرنامج جدولاً للمتدربين موضحاً فيه كامل البرنامج التدريبي وخطة سير التدريب (ملحق رقم 1).

2- المحتوى العلمي:

أعد الباحث للمادة التدريبية ثلاث محاضرات نظرية لإكساب المتدرب ثقافة معلوماتية عامة وللتعريف بالحاسوب، توالى فيها عرض جوانب الموضوع بترتيب منطقي لتضيف كل جلسة تدريبية معلومات جديدة للمتدرب تعزز ما تعرف عليه في الجلسات السابقة، وتُمدد لما ستتعرف عليه في الجلسات التالية، كما وضع الباحث مواضيع التدريب الأخرى والمقسمة إلى خمسة أقسام هي: الشبكات، ونظم التشغيل، ومايكروسوفت وورد، ومايكروسوفت أكسيل، ومايكروسوفت باوربوينت، ومايكروسوفت أكسس في وحدات متكاملة (موديلات) modules حتى يتمكن المتدرب من إنهاء موديول كامل في جلسة تدريبية واحدة.

3- خطة تنفيذ التدريب (لإنجاح البرنامج التدريبي) :

وضعت خطة أساسية لتنفيذ التدريب تفرع عنها فيما بعد خطط فرعية حسب الحاجة لرفع مستوى التفاعلات البينية، وفاعلية حلقات التغذية المرتدة، والمعلومات المتبادلة بين أطراف البرنامج.

حدد دور كل طرف من أطراف عملية التدريب (المدرّب، المتدرّب، المساعد التقني، المبرمج).

وضع خطوات عملية لتوضيح كيفية استخدام البرنامج التدريبي والمحاضرات النظرية الموضوعة على الإنترنت.

4- تقويم البرنامج :

إن تقييم رد فعل المتدرّب بالتغذية المرتدة المباشر يساعد على معرفة مستوى التدريب الفعال، وبالتالي يصبح عنصراً مهماً في تقويم البرنامج، لجأ الباحث قبل بدء التدريب إلى تقييم جميع عناصر البرنامج بما فيها أطراف العملية التدريبية: (المدرّب، المتدرّبين ، تقنيات التدريب، المواد التدريبية، المساعدة التقنية)، وبقي التقييم مستمراً بالتغذية المرتدة طوال فترة التدريب باستطلاع رأي المتدرّبين (عن طريق المقابلات الشخصية عبر الإنترنت)، وذلك لمعرفة نقاط القوة لتدعيمها، ونقاط الضعف لمعالجتها . ملحق (1).

❖ إجراءات البحث :

1- التجربة الاستطلاعية :

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مسحوبة من مجتمع البحث الأساسي بلغ قوامها (30) معلماً بكردستان العراق، وتضمنت التجربة أسئلة عامة في مجال الكمبيوتر وعددها 40 سؤالاً ملحق رقم (3)، وتمت الدراسة في الفترة من 2013 / 2 / 23 وحتى 2013 / 2 / 28 م.

وقد استفاد الباحث من التجربة الاستطلاعية على النحو التالي:

- حساب المعاملات العلمية للاختبار.
- التعرف على الإجراءات الإدارية والتنظيمية لتطبيق الاختبار .
- عرض البرنامج على المعلمين وتفاعلهم معه واستكشاف المشكلات المتعلقة به، وتبسيط وتعديل البرنامج ليصبح أكثر ملائمة.

الدراسة الأساسية :

إجراء القياسات القبليّة :

تم إجراء القياس القبلي في الفترة من يوم السبت الموافق 2013/3/30م وحتى يوم الاثنين الموافق 2013/5/27م، وذلك لجميع أفراد العينة بتطبيق الاختبار عليهم.

تطبيق البرنامج المقترح :

تم تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح في الفترة من السبت الموافق 2013/8/24م وحتى يوم الاثنين الموافق 2013/9/23م.

القياسات البعدية :

تم إجراء القياسات البعدية يوم الأربعاء الموافق 2013/9/25م وحتى يوم الاثنين الموافق 2013/9/30م، ولقد تم الاختبار على النحو الذي تم في القياس القبلي.

2- المعالجات الإحصائية :

اشتمل الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة على ما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- أقل وأكبر قيمة.
- المدى.
- الالتواء.
- التفلطح.
- اختبارات لدلالة الفروق.
- معادلة بلاك لنسبة التحسن المعدل.

❖ النتائج ومناقشتها :

أولاً: عرض النتائج :

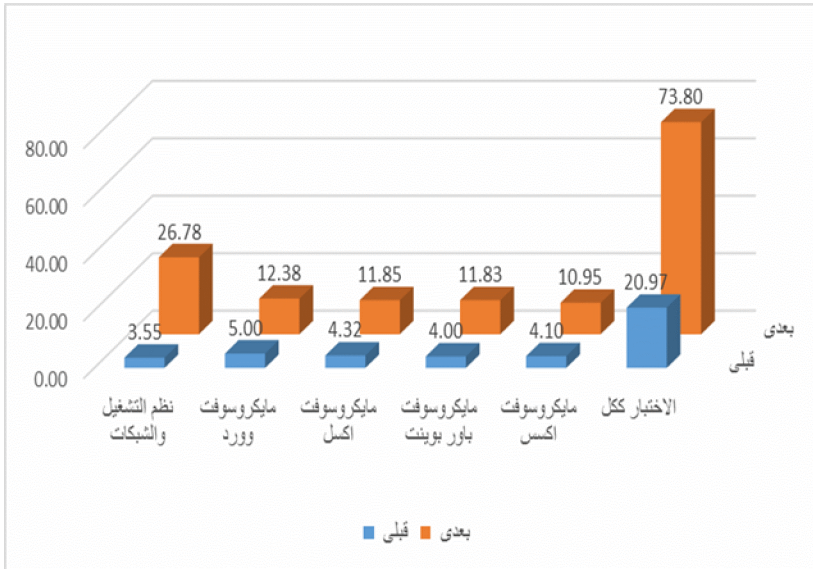
جدول (9)

دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي في متغيرات البحث

ن = 60

م	الأقسام	القياس القبلي		القياس البعدي		الفروق		ت	Sig
		ع	م	ع	م	ع	م		
1.	نظم التشغيل والشبكات	3.5	2.7	26.7	2.4	23.	0.3	-	0.0
		5	8	8	6	23	1	82.8	0
2.	مايكروسوفت وورد	5.0	1.6	12.3	1.3	7.3	10.	-	0.0
		0	7	8	3	8	72	47.8	0
3.	مايكروسوفت أكسل	4.3	1.7	11.8	1.4	7.5	0.2	-	0.0
		2	3	5	8	0	5	31.6	0
4.	مايكروسوفت باور بوينت	4.0	1.6	11.8	1.5	7.8	0.1	-	0.0
		0	5	3	4	3	0	46.0	0
5.	مايكروسوفت أكسس	4.1	1.8	10.9	1.3	7.0	0.5	-	0.0
		0	7	5	6	0	1	24.5	0
6.	الاختبار ككل	20.	4.3	73.8	3.8	52.	-	-	0.0

0	116.80	0.57	83	1	0	8	97	
---	--------	------	----	---	---	---	----	--

دالة عند $0.05 \geq \text{Sig}$ 

شكل (9)

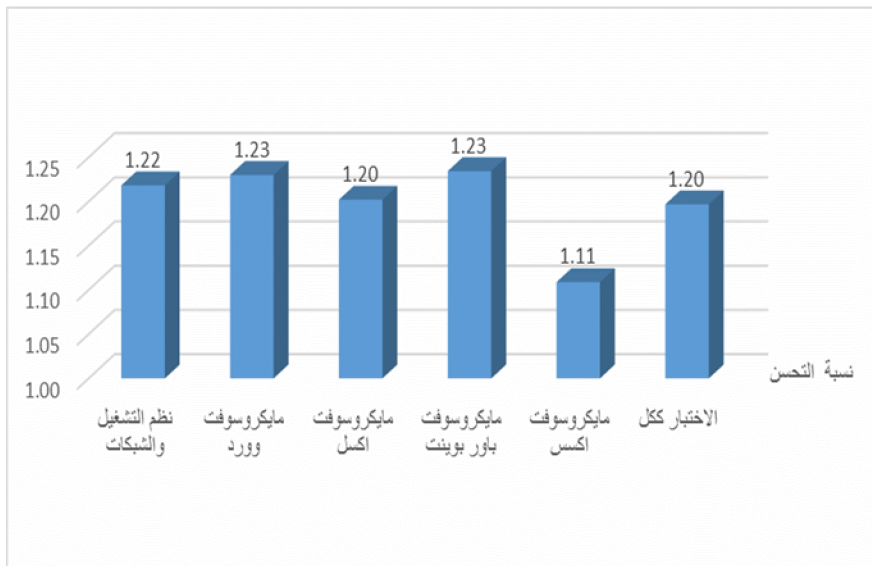
متوسط القياسين القبلي والبعدي للأقسام المختلفة ولاختبار الكمبيوتر

وضَّح الجدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من القياسين القبلي والبعدي، والفروق بين القياسين للأقسام المختلفة لاختبار الكمبيوتر ولاجمالي الاختبار، كما يوضح الشكل (9) المتوسط الحسابي للقياسين القبلي والبعدي.

يتضح من الجدول (9) والشكل (9) أن قيمة «ت» لجميع أقسام الاختبار والاختبار ككل؛ تراوحت بين (24.55 و 116.80) بمستوى دلالة Sig (0.00) وهي جميعاً أقل من 0.05 مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لصالح المتوسط الأفضل، وهو هنا متوسط القياس البعدي

جدول (10)
نسبة الكسب المعدل لبلاك ن=60

م	المتغير	النهاية العظمى	القياس القبلي	القياس البعدي	نسبة التحسن
1.	نظم التشغيل والشبكات	40	3.55	26.78	1.22
2.	مايكروسوفت وورد	15	5.00	12.38	1.23
3.	مايكروسوفت أكسل	15	4.32	11.85	1.20
4.	مايكروسوفت باور بوينت	15	4.00	11.83	1.23
5.	مايكروسوفت أكسس	15	4.10	10.95	1.11
6.	الاختبار ككل	100	20.97	73.80	1.20



شكل (10)
نسبة الكسب المعدل (نسبة التحسن) لبلاك

يوضح الجدول (10) النهاية العظمى ومتوسط القياس القبلي ومتوسط القياس البعدي ونسبة التحسن لأقسام الاختبار المختلفة ولاجمالي الاختبار كما يوضح الشكل (10) نسبة التحسن.

يتضح من الجدول (10) والشكل (10) أن قيمة بلاك لقسم مايكروسوفت أكسس كانت 1.11 وهي أقل من أقل نسبة دالة وهي 1.2 مما يشير إلى ضعف تحسن العينة في هذا القسم.

بينما تراوحت هذه النسبة لباقي الأقسام والاختبار بين (1.2:1.23) وهي أكبر من أو تساوى 1.2 مما يشير إلى فعالية البرنامج في تحسين مستوى وقدرات عينة البحث.

ثانيًا: مناقشة النتائج :

من واقع البيانات وفي ضوء المعالجات الإحصائية السابق عرض نتائجها وانطلاقًا من فروض البحث.

توصل الباحث إلى مناقشة نتائجه على النحو التالي:

يوضح الجدول (9) وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لعينة البحث في جميع أقسام اختبار الكمبيوتر وفي الاختبار ككل لصالح القياس البعدي.

ويعزي الباحث تلك الفروق إلى تأثير البرنامج المقترح في رفع مستوى معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان.

كما يوضح الجدول (10) تحسن مستوى جميع أقسام الاختبار بنسب متفاوتة كان أقلها نسبة تحسن العينة في مايكروسوفت أكسس، ويعزي الباحث ذلك إلى صعوبة هذا القسم وعدم تداوله واستخدامه بصورة مستمرة لدى المعلمين ولتشعب أدواته واستخداماته.

بينما يوضح الجدول السابق أن أعلى نسبة تحسن لمستوى العينة كانت لكل من قسمي مايكروسوفت وورد ومايكروسوفت باور بوينت شائعي الاستخدام لدى المعلمين؛ مما أتاح لمعلمي الكمبيوتر التفاعل مع البرنامج المقترح بشكل أكبر واكتساب معارف ومهارات وقدرات أكبر في هذين القسمين.

وجاء في المرتبة التالية قسم نظم التشغيل والشبكات بنسبة 1.22 تلاها قسم الأكسل.

بينما تحسنت العينة في الاختبار ككل بنسبة 1.2 وهي نسبة دالة، ويعزي الباحث هذا التحسن إلى البرنامج المقترح.

ومما سبق؛ تظهر الإمكانيات العديدة لاستخدام مواقع الإنترنت التدريبية أو التعليمية بفاعلية في التدريس، وهو ما تأكد فعلاً من خلال عدد غير قليل من الدراسات والبحوث السابقة، وأن برامج التعليم والتدريب عبر الإنترنت قادرة على دعم التعليم والتدريب، كما أن لها أثراً فاعلاً في تنمية القدرات والمهارات، وأن استخدام شبكة الإنترنت في التعليم له العديد من المزايا التي تؤدي إلى حل مشكلات التعلم ورفع نوعيته وزيادة دافعية المتعلمين.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع كل من (إبراهيم 2004، دويدي 2004، ستيفن، 2000)، و(عبير 2006، وباتريشيا وآخرين، 2000، وكنجي وآخرين، ومورين 1996)، كما أكدت دراسة الزهراني، (2003) وغيرهم.

فروق البحث :

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي والقياس البعدي للقدرات المعرفية في اختبار الكمبيوتر لصالح القياس البعدي .

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسط درجات المتدربين في القياس القبلي والقياس البعدي للقدرات العملية في اختبار الكمبيوتر لصالح القياس البعدي .
وهذا ما أكدته نتائج البحث بأن هنالك فروق كبيرة جدًا بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي لاختبار معلمي الكمبيوتر والتحسين الملحوظ في قدراتهم المعرفية والعلمية.

ثالثًا: الاستنتاجات :

- حقق البرنامج المقترح تأثيرًا ملحوظًا في تحسين مستوى معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان.
- أفضل تأثير للبرنامج كان في قسمي مايكروسوفت وورد ومايكروسوفت باور بوينت.
- أقل تأثير للبرنامج كان في مايكروسوفت أكسس.
- البرامج التدريبية المعتمدة على الإنترنت ذات فعالية في رفع مستوى معلمي الكمبيوتر.
- الاستفادة من عامل الوقت أثناء العمل على البرنامج التدريبي .
- الإقبال الجيد من أغلب المعلمين أثناء تطبيق البرنامج .

رابعًا: التوصيات :

- تطبيق البرنامج المقترح على جميع معلمي الكمبيوتر في العراق.
- عمل المزيد من الأبحاث لمعرفة نسب مساهمة الأساليب المختلفة لبرامج الإنترنت التدريبية في رفع مستوى معلمي الكمبيوتر.
- زيادة الاهتمام بإعداد معلمي الكمبيوتر في إقليم كردستان العراق في نظم إدارة قواعد البيانات.

- نشر ثقافة إعداد البرامج التدريبية المعتمدة على الإنترنت وخاصة فيما يتعلق بإنشاء المدونات لسهولة وأهميتها .
- ضرورة استحداث أشكال جديدة من البرامج التدريبية ومراعاة خصائص المتعلمين واحتياجاتهم أثناء الخدمة.
- فتح دورات لمعلمي الحاسب تتضمن أحدث البرامج التعليمية.



المصادر والمراجع

* مراجع عربية :

- أحمد عبد الله العلي (2005 م). التعليم عن بعد. القاهرة، دار الكتاب الحديث. 2005م.
- أحمد محمد سالم (2004 م). تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني، الرياض، مكتبة الرشد.
- أسامة متولي وآمال عطا الكريم (2006 م). طرق تدريس الحاسب، مؤسسة لورد العالمية للشئون الجامعية، البحرين.
- أفنان دروزة (1999 م). «دور المعلم في عصر الإنترنت والتعليم عن بُعد». المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. المجلد (19)، العدد (2).
- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين (2009 م). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- حبيب الصحاف (2003 م). معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين، بيروت، مكتبة لبنان.
- حسن أحمد الطعاني (2002 م). التدريب مفهومه وفعاليته بناء البرامج التدريبية وتنوعها - الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- حسن الباتع محمد عبد العاطي والسيد عبد المولى السيد أبو خطوة (2012م). التعلم الإلكتروني الرقمي - النظرية - التصميم - الإنتاج، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- خالد طه الأحمد (2005 م). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، العين، دار الكتاب الجامعي.

- رافدة الحريري (2007م). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- شادية عبد الحليم، أماني محمد طه (2013م). التنمية المهنية للمعلم، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- شمسان المناعي ومحمد مقداد (2011). فاعلية برنامج تدريبي على الاتجاهات نحو الإبداع وتنمية التفكير الإبداعي عند تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الابتدائي في مملكة البحرين، المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان، 15-16 أكتوبر 2011م.
- طارق عبد الرؤوف عامر (2011م): النمو والتنمية المهنية للمعلم (التدريب أثناء الخدمة)، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط 1.
- محمد حسن علي (2016). نموذج مقترح للتعليم الإلكتروني لتعليم وتعلم الرياضيات بالتعليم الأساسي. متوفر على الموقع

http://www.afaqmath.com/gamt_both.html

تاريخ الدخول 2016-10-10

- فهميم مصطفى (2005م). مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد، القاهرة، دار الفكر العربي.
- محمد إبراهيم الدسوقي (2011م). قراءات في المعلوماتية والتربية، القاهرة، ط 2.
- مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة (2005م). إعداد المعلم تنميته وتدريبه، الأردن، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط 1.
- نائلة عوض البلوي (2016). «دور المعلم في عصر الانترنت» مؤتمر العملية التعليمية في عصر الانترنت. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. متوفر على الموقع

(<http://www.najah.edu/arabic/conferences/it/main.ht>)

تاريخ الدخول 5-10-2016.

- يحيى محمد نبهان (2008 م): استخدام الحاسوب في التعليم، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- إبراهيم رمضان الديب (2009 م). استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية في دولة قطر «دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر». الأكاديمية المفتوحة، الدنمارك.
- إبراهيم عرفة أبو زيد السيد (2004). فعالية برنامج مقترح متعدد الوسائط في تنمية بعض مهارات التجول داخل شبكة الإنترنت لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الزقازيق. كلية التربية.
- أحمد إبراهيم أحمد، سلامة عبد العظيم حسين، فاطمة السيد محمد (2012م). معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية ببنها. العدد (91).
- أحمد السيد الكردي (2010). التدريب الإلكتروني، مقاله.
- أحمد بن محمد الشكيلي (2010 م). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير (غير منشورة). القاهرة. جامعة الدول العربية.
- أحمد سالم (2004 م). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. الرياض، مكتبة الرشد.
- أحمد قنديل (2006 م): التدريس بالتكنولوجيا الحديثة ، القاهرة، عالم الكتب.

- أفنان نظير دروزة (2001م). واقع التعليم المفتوح كما يراه كل من الطالب والمشرف الأكاديمي والموظف الإداري في جامعة القدس المفتوحة. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (38).
- جمال جمعة عبد المنعم إبراهيم (2001م). «تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح - دراسة تحليلية. مجلة التربية والتنمية. القاهرة. العدد (22).
- جودت سعادة، فايز السرطاوي (2003م). استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم. عمان، دار الشروق.
- حسام الدين محمد مازن (2012م): تكنولوجيا التربية، القاهرة، السحاب للنشر والتوزيع.
- حسن البائع محمد عبد العاطي (2001م). تصميم برنامج تدريبي لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- حسن البائع محمد عبد العاطي (2007م). نموذج مقترح لتصميم المقررات عبر الإنترنت. ورقة بحثية مقدمة إلى: المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير التعليم قبل الجامعي. القاهرة: 22-24 إبريل.
- حسن البائع وآخرون (2012). التعلم الإلكتروني الرقمي: النظرية- التصميم - الإنتاج، إسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
- حسن حسين زيتون (2005م). التعليم الإلكتروني، الرياض، الدار الصوتية للتربية.

- حسن حسيني جامع (2010). تفريد التعليم، القاهرة، دار الفكر، ط 1، 2010.
- حسن محمود حماد، شحدة سعيد البهباني (2011 م). اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية. المجلد (19). العدد (2).
- حسين بشير محمود (2007 م). التنمية المعلوماتية والتكنولوجيا لطلاب التعليم قبل الجامعي، القاهرة، المؤتمر العلمي للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية بالتعاون مع معهد الدراسات التربوية، 5-6 سبتمبر.
- حسين بشير محمود، ورضا السيد حجازي (2003). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة، وزارة التعليم، وحدة التخطيط والمتابعة 2003، PMUU.
- ذكية إبراهيم كامل. خديجة غلوم محمد جعفر (2015 م). برنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقا لمتطلبات جودة التعليم. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة. مصر. العدد (24).
- رحمة بنت ناصر السعدي (2009 م). دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة الدول العربية. معهد البحوث والدراسات. القاهرة.
- رحمة محمد عودة (2003). فاعلية برنامج مقترح في طرائق تدريس الحاسوب كما يعكسه التحصيل الأكاديمي والأداء التدريسي والاتجاه نحو البرنامج لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة - رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة عين شمس - كلية التربية.
- ريهام مصطفى كمال الدين (2007). «فعالية برنامج على الويب في تنمية مهام تكنولوجيا المعلومات ومهارات التعلم الذاتي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم

بكليات التربية النوعية»، معهد الدراسات والبحوث التربوية، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم.

- السعيد عبد الرازق (2011 م). مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع.

- سلامة عبد العظيم حسين. محمد عبد الرازق إبراهيم (2002 م). معايير اعتماد المعلم في ضوء بعض الاتجاهات العالمية الحديثة. مجلة مستقبل التربية العربية. مصر. المجلد (8). العدد (24).

- سليمان أحمد القادري (2006 م). التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.

- سمير حسن محمد حسن (2008). أثر استخدام برنامج حاسوبي في تنمية الكفاءات الفنية اللازمة لموجهي الكمبيوتر التعليمي في المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية 2008 م.

- صالحة سنقر (1989 م). بعض الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلم أثناء الخدمة - ندوة تدريب المعلمين أثناء الخدمة. اتحاد المعلمين العرب. دمشق.

- صلاح الدين محمد حسيني (2008 م). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام. مجلة مستقبل التربية العربية. المجلد (14). العدد (50).

- طارق عبد الرؤوف عامر (2015 م). التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة)، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- عادل سرايا (2007). التصميم التعليمي والتعلم ذو المعنى، رؤيه أبستمولوجية تطبيقية في ضوء نظرية تجهيز المعلومات بالذاكرة البشرية.

- عبد الله محمد العامري (2009 م). المعلم الناجح، الأردن، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1.

- عبد الله محمود الجميل (2008م). دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس تصور مقترح. رسالة دكتوراه.
- عبير حسين سليمان ماجد (2006). فاعلية استخدام شبكة الإنترنت في تدريس مقرّر طرق تدريس الرياضيات لطالبات كلية التربية في إطار منظومة التعليم عن بعد وأثره في التحصيل وتنمية اتجاهاتهن، رسالة دكتوراه غير منشورة في التربية، كلية التربية للبنات بمكة.
- علي محمد عبد المنعم (1996). المستحدثات التكنولوجية في مجال التعلم، طبيعتها وخصائصها، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعلم، مجلة التعلم، سلسلة دراسات وبحوث، المجلد السادس، الكتاب الرابع.
- عماد جمعان الزهراني (2003). أثر استخدام صفحات الشبكة العنكبوتية على التحصيل الدراسي لطلاب مقرر تقنيات التعليم بكلية المعلمين بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- عيد صقر الهيم (2011م). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية في مجال التربية والتعليم رؤى أكاديمية. تحليلية. مجلة القراءة والمعرفة. العدد (112).
- عيسى حسن الأنصاري (2004م). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل. مجلة البحوث النفسية والتربوية. كلية التربية. جامعة المنوفية. المجلد (19). العدد (3).
- الغريب زاهر إسماعيل (2009م). المقررات الإلكترونية (تصميمها- إنتاجها- نشرها- تطبيقها- تقويمها)، القاهرة، عالم الكتب.
- الغريب زاهر إسماعيل (2009م). المقررات الإلكترونية تصميمها إنتاجها نشرها تطبيقها تقويمها، القاهرة، عالم الكتب.

- الغريب زاهر إسماعيل (2001). تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم، ط 1، القاهرة، عالم الكتب.
- فيصل حسونة (2008م). إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- قندوز أحمد (2015م). بحوث العمل مقارنة إجرائية للتنمية المهنية للمدرسين. المسوغات - المنهج - الأهمية - المضامين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. الجزائر. العدد (21).
- ليلي علي فارس (2002م). برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم بدولة قطر - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة عين شمس - كلية التربية.
- ماهر محمد (2011م). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية العينية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، المجلة العلمية، كلية التربية، المجلد السابع والعشرين، العدد (2)، الجزء الثاني، جامعة أسيوط.
- محمد إبراهيم الدسوقي (2005م). بناء برنامج في تكنولوجيا التعليم لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ضوء الاحتياجات التدريبية وتفعيل دوائر الجودة، القاهرة، المؤتمر العلمي العاشر، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات الجودة الشاملة في الفترة من 5-7 يوليو.
- محمد إبراهيم عطوة (2002م). الاعتماد المهني للمعلم - مدخل لتحقيق الجودة. في التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة. العدد (48).
- محمد الهادي (2005م). التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.

- محمد بن ناصر الشهيل السويدي (2015م). بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. السعودية. العدد (6).
- محمد رضا البغدادي (1999م). تكنولوجيا التعليم والتعلم: القاهرة، دار الفكر العربي.
- محمد عبد الخالق متولي (2002م). تدريب معلمي المدرسة الثانوية على رأس العمل نموذج مقترح من منظور نظمي. مجلة مستقبل التربية العربية. المجلد (8). العدد (25).
- محمد عبد الكريم الملاح (2010م). المدرسة الإلكترونية ودور الإنترنت في التعليم رؤية تربوية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1.
- محمد عبد الله المنيع (2008م). مجالات تطبيقات التعليم الإلكتروني في الإدارة والإشراف التربوي، مقدم في ختام ملتقى التعليم الإلكتروني الأول، الرياض.
- محمد عطية الحارثي (2005م). خصائص التعلم الإلكتروني، القاهرة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الرابع الدولي للتعليم والتدريب الإلكتروني المنعقد في جمهورية مصر العربية، سبتمبر.
- محمد علي عزب. طلعت حسين إسماعيل (2009م). تصور مقترح لتطوير نظام اعتماد معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء ممارسات الواقع وبعض الخبرات الدولية المعاصرة. مجلة كلية التربية الزقازيق. العدد (46).
- محمد غنيم سويلم (2011م). الترخيص المهني للمعلم في مصر. رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة التربية. مصر. المجلد (14). العدد (14).

- محمد محمود الحيلة (2003م). تصميم التعليم نظرية وممارسة، القاهرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- محمد هاشم فالوقي (1991م). التدريب في أثناء العمل - دراسة لبعض جوانب مراحل التنمية. سرت. ليبيا. الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.
- مصطفى خليل الشرقاوي (1984م). الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها. إدارتها. المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين. بنغازي. ليبيا. 15 مارس.
- مصطفى متولي (1993م). القوى المؤثرة في النظم التعليمية - دراسة مقارنة - مصر. الإسكندرية. دار المطبوعات الجديدة.
- منال فاروق سطوح، خالد خميس، عبد الكريم موسى فرج الله (2008). أثر برنامج إلكتروني قائم على التعليم الإلكتروني في تنمية التحصيل الدراسي في ميثاق الإحصاء التربوي لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد (140)، نوفمبر 2008م، الجزء الأول.
- نبيل الفيومي (2003م): التعلم الإلكتروني في الأردن: خيار استراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية التحديات، الإنجازات، وآفاق المستقبل، الندوة الإقليمية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلم الإلكتروني - الاتحاد الدولي للاتصالات ITU، دمشق.
- نبيل جاد عزمي (2015م). تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، القاهرة، دار الفكر العربي، ط2.
- نبيل جاد عزمي (2001م). التصميم التعليمي للوسائط المتعددة، المنيا، دار الهدى للنشر والتوزيع.

- نصر الدين مبروك محمد (2011). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية 2011.
- وليد سالم محمد الحلفاوي (2011م): التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- يحيى الفرا (2003م). «التعليم الإلكتروني. رؤية من الميدان» ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الإلكتروني خلال الفترة من (21-23/4/2003هـ). مدارس الملك فيصل. الرياض متاح على الموقع
(<http://www.jeddahedu.gov.sa/NEWS/papers/p1.doc>)
- تاريخ الدخول للموقع 2-10-2016.
- إبراهيم عرفة أبو زيد السيد (2004). فعالية برنامج مقترح متعدد الوسائط في تنمية بعض مهارات التجول داخل شبكة الإنترنت لدى طلاب تكنولوجيا التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق. كلية التربية.
- أحمد محمد سالم (2004). تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني، الرياض، مكتبة الرشد.
- أسامة متولي وأمال عطا الكريم (2006). طرق تدريس الحاسب، مؤسسة لورد العالمية للشئون الجامعية.
- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين (2009). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة.
- حبيب الصحاف (2003). معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين بيروت، مكتبة لبنان.

- حسن أحمد الطعاني (2002). التدريب مفهومه وفعاليته بناء البرامج التدريبية وتنوعها - دار الشروق للنشر والتوزيع. الأردن.
- حسن الباتع محمد عبد العاطي والسيد عبد المولى السيد (2007). أثر استخدام كل من التعلم الإلكتروني والتعلم المدمج في تنمية مهارات تصميم وإنتاج مواقع الويب التعليمية لدى طلاب الدبلوم المهنية واتجاهاتهم نحو تكنولوجيا التعلم الإلكتروني، تكنولوجيا التربية: دراسات وبحوث، عدد خاص عن المؤتمر العلمي الثالث للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية بالاشتراك مع معهد الدراسات التربوية وعنوانه: (تكنولوجيا التعليم والتعلم) نشر العلم.. حيوية الإبداع. في الفترة 5 - 6 سبتمبر 2007 بمركز المؤتمرات بجامعة القاهرة.
- حسن الباتع محمد عبد العاطي (2001). تصميم برنامج تدريبي لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- حسن الباتع محمد عبد العاطي (2007). نموذج مقترح لتصميم المقررات عبر الإنترنت. ورقة بحثية مقدمه إلى : المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير التعليم قبل الجامعي. القاهرة: 22-24. إبريل.
- حسن حسيني جامع (2010). تفريد التعليم، دار الفكر، القاهرة، ط1.
- حسين بشير محمود (2007). التنمية المعلوماتية والتكنولوجية لطلاب التعليم قبل الجامعي، المؤتمر العلمي للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية بالتعاون مع معهد الدراسات التربوية، القاهرة، 5 / 6 سبتمبر.
- حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (2003). دليل التدريب داخل المدرسة، وزارة التعليم، وحدة التخطيط والمتابعة PMUU، القاهرة.

- خالد طه الأحمد (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي العين.
- رافدة الحريري (2007). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة القاهرة، دار الفكر العربي.
- رحمة محمد عوده (2003). فاعلية برنامج مقترح في طرائق تدريس الحاسوب كما يعكسه التحصيل الأكاديمي والأداء التدريسي والاتجاه نحو البرنامج لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة - رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة عين شمس - كلية التربية.
- ريهام مصطفى كمال الدين (2007). «فاعلية برنامج على الويب في تنمية مهام تكنولوجيا المعلومات ومهارات التعلم الذاتي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم بكليات التربية النوعية» معهد الدراسات والبحوث التربوية ، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم.
- سمير حسن محمد حسن (2008). اثر استخدام برنامج حاسوبي في تنمية الكفاءات الفنية اللازمة لموجهي الكمبيوتر التعليمي في المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم ، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- شادية عبد الحليم، أماني محمد طه (2013). التنمية المهنية للمعلم، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- شمسان المناعي ومحمد مقداد (2011). فاعلية برنامج تدريبي على الاتجاهات نحو الإبداع وتنمية التفكير الإبداعي عند تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الابتدائي في مملكة البحرين، المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان، 15 - 16 أكتوبر.

- طارق عبد الرؤوف عامر (2011). النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة - مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، ط 1، القاهرة.
- عادل سرايا (2007). التصميم التعليمي والتعلم ذو المعنى، رؤية أبستمولوجية تطبيقية في ضوء نظرية تجهيز المعلومات بالذاكرة البشرية.
- عبد الله محمد العامري (2009). المعلم الناجح، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن - عمان.
- عبير حسين سليمان ماجد (2006). فاعلية استخدام شبكة الإنترنت في تدريس مقرر طرق تدريس الرياضيات لطالبات كلية التربية في إطار منظومة التعليم عن بُعد وأثره في التحصيل وتنمية اتجاهاتهن. رسالة دكتوراه غير منشورة. في التربية. كلية التربية للبنات بمكة.
- علي محمد عبد المنعم (1996). المستحدثات التكنولوجية في مجال التعلم، طبيعتها وخصائصها، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعلم، مجلة التعلم، سلسلة دراسات وبحوث، المجلد السادس، الكتاب الرابع.
- عماد جمعان الزهراني (2003). أثر استخدام صفحات الشبكة العنكبوتية على التحصيل الدراسي لطلاب مقرر تقنيات التعليم بكلية المعلمين بالرياض رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود.
- الغريب زاهر إسماعيل (2009). المقررات الإلكترونية تصميمها إنتاجها نشرها تطبيقها تقويمها، القاهرة، عالم الكتب.
- الغريب زاهر إسماعيل (2009). التعليم الإلكتروني: من التطبيق إلى الاحتراف والجودة. القاهرة، عالم الكتب.
- الغريب زاهر إسماعيل (2001). تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم. ط 1. عالم الكتب، القاهرة.

- فهم مصطفى (2005). مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فيصل حسونة (2008). إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ليلي علي فارس (2002). برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم بدولة قطر - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة عين شمس - كلية التربية.
- محمد إبراهيم الدسوقي (2005). بناء برنامج في تكنولوجيا التعليم لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه في ضوء الاحتياجات التدريبية وتفعيل دوائر الجودة، المؤتمر العلمي العاشر، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات الجودة الشاملة في الفترة من 5-7 يوليو.
- محمد إبراهيم الدسوقي (2011). قراءات في المعلوماتية والتربية، القاهرة، ط2.
- محمد رضا البغدادي (1999). تكنولوجيا التعليم والتعلم: القاهرة، دار الفكر العربي.
- محمد عبد الكريم الملاح (2010). المدرسة الإلكترونية ودور الإنترنت في التعليم رؤية تربوية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- محمد عبد الله المنيع (2008). مجالات تطبيقات التعليم الإلكتروني في الإدارة والإشراف التربوي مقدم في ختام ملتقى التعليم الإلكتروني الأول، الرياض.
- محمد عطية الحارثي (2005). خصائص التعلم الإلكتروني، ورقة عمل مقدمه للمؤتمر الرابع الدولي للتعليم والتدريب الإلكتروني المنعقد في القاهرة، جمهورية مصر العربية، سبتمبر.

- محمد محمود الحيلة (2003). تصميم التعليم نظرية وممارسة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان.
- مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة (2005). إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر ناشرون وموزعون ، ط1.
- منال فاروق سطوحى وخالد خميس وعبد الكريم موسى فرج الله (2008). اثر برنامج إلكتروني قائم على التعليم الإلكتروني في تنمية التحصيل الدراسي في ميثاق الإحصاء التربوي لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد (140)، نوفمبر 2008م، الجزء الأول.
- نبيل الفيومي (2003). التعلّم الإلكتروني في الأردن: خيار إستراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية التحديات، الإنجازات، وآفاق المستقبل، الندوة الإقليمية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلّم الإلكتروني الإتحاد الدولي للاتصالات ITU، دمشق، تموز.
- نبيل جاد عزمي (2001). التصميم التعليمي للوسائل المتعددة، المنيا، دار الهدى للنشر والتوزيع.
- نصر الدين مبروك محمد (2011). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلّم المدمج لتنمية مهارات إنتاج المحتوى الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- يحيى محمد نبهان (2008). استخدام الحاسوب في التعليم، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

*مراجع أجنبية :

- Busseg, J.M., Dormody, V D. 2000 . Some Factors Predicting of the Adoption of Technology Education in New Mexico Public Schools. Journal, of Technology Education, 12
- Changzai Y. 2000 . Teaching Upper Secondary School Mathematics on Real
- Dana, C. Bishop; Steven, M. Giles; and Kelvin S. Bryan. 2004 . Teacher Receptiveness toward Web Based Training and Support. <http:// Sience Direct – Teaching and Teacher Education teacher Receptiveness toward web based training and support.htm>
- Daniel k. « Schneider :instructional design models and methods », on line learning in diplomacy workshop Geneva , may 30 , 2006 , available at:
http://tecfa.unige.ch/tecfa/talks/schneide/diplo06/geneva_diplo_06.pdf
- Joy F. 2000 . Integrating Technology into Instruction in an Inclusive Classroom for Diverse Learners. Rowan University. U.S.A.
- Kanji, Akahori; Horiguschi, Hidetsugu; Suzoki, Katsuaki; and Nambu, Masatoshi. 2004 . Development and Evaluation of Web Based In Service Training System for Improving the ICT Leadership of Schoolteachers. Journal of Universal computer Sience, Vol. 7 , Iss. 3.

- Kessell, Stephen. 2000 . Creating a Web Based Learning Technologies Degree for K 12 Teachers. The Technology Source . At University Of North Carolina.
- Number System Through Re medial Computer Assisted Instruction. Pongchawee Vaiyavutjamai University.
- Ragnan, Patricia E.; Lacey, Arthur; and Nagy, Robert. 2002 . Web Based Learning and Teacher Preparation: Lessons Learned. University of Wisconsin Green Bay. Proceedings of the International Conference on Computers in Education. ICCE 102.
- Ruffini, M. 2000 . Systematic Planning in the Design of an Educational Web Site. Educational Technology.
- Stephen, A, Stanly, T, 2001 : Multimedia for learning methods and Development . U.S.A. Person Education Company
- <http://syrialibrarian.arabblogs.com/archive/2008/12/742097.html>.
- Al-Musawi, Ali Sharaf & Abdel-Raheem Ahmed Yousif . (2004) . «E-learning at Sultan Qaboos University: status and future». British Journal of Educational Technology, Vol. 35 No. 3 ,pp 363-367
- Bollet, Robert M, & Fallon, Santiago . (Mar 2002) . «Personalizing E-learning» . Educational Media International, Vol. 39 No. 1 , pp 39 – 45.
- Clarke, alan . (jan 2004) . «much to learn about e-learning» . adults learning , vol. 15 , issue 5 , pp 26 – 27.

- Rowe, Neil C. (Summer 2004) . "Cheating in Online Student Assessment: Beyond Plagiarism". Online Journal of Distance Learning Administration, Vol. 7 , No. 2 ; available from :
- Tricker, tony & Rangecroft, Margaret & Gilroy, peter. (2001) . «evaluation distance education course: the student perception». assessment & evaluation in higher education, Vol. 26 No. 2 , pp: 160 – 177.
- Joy F. Integrating Technology into Instruction in an Inclusive Classroom for Diverse Learners. Rowan University. U.S.A,2000.
- Changzai Y. Teaching Upper Secondary School Mathematics on Real Number System Through Re-medial Computer Assisted Instruction.Pongchawee VaiyavutjamaiUniversity,2000.
- Kessell, Stephen. (2000). Creating a Web-Based Learning Technologies Degree for K-12 Teachers. The Technology Source . At University Of North Carolina.
- Ragnan, Patricia E.; Lacey, Arthur; and Nagy, Robert. (2002). Web-Based Learning and Teacher Preparation: Lessons Learned. University of Wisconsin-Green Bay. Proceedings of the International Conference on Computers in Education. (ICCE 102).
- Dana, C. Bishop; Steven, M. Giles; and Kelvin S. Bryan. (2004). Teacher Receptiveness toward Web-Based Training and Support. <http:// Sience Direct – Teaching and Teacher Education>

- teacher Receptiveness toward web-based training and support.htm
- Kanji, Akahori; Horiguschi, Hidetsugu; Suzoki, Katsuaki; and Nambu, Masatoshi. (2004). Development and Evaluation of Web-Based In-Service Training System for Improving the ICT Leadership of Schoolteachers. Journal of Universal computer Sience, Vol. (7), Iss. 3.
 - Goderya-Shaikh. F. (2010) Professional Development with follow up for an effective Faradigm Shift. International Journal for Croos-Disiplinary Subjects in Education (IJCDSE). Volume 1. issue 3.
 - Kadir . M.A. «The Relative importance of profess ion al competent clis in the practice of adult Education in Thailand and a program of a achieving selected Behaviors through self
 - study Materiald »Ph.D. thesis Florida state University . 1976. P.31
 - Mezfirow . J . and C lady I rsh "Priorities for Experimentation and Development in adult Basic Education. New York . Columlira University . teachers . college . 1979 . P60
 - Hammond. D. (2000). Teacher Quality and Student Achievement; A Review of State policy Evidence. Volume 8 Number 1. Stanford University.

- Busseg, J.M., Dormody, V D. (2000). Some Factors Predicting of the Adoption of Technology Education in New Mexico Public Schools. Journal, of Technology Education,
- D.D Oscar .An Evaluation of some problems in teacher training wit special reference to the teacher training colleges of kwazulu ph.D. Disscrtainion to the university of south Africa. Vol. 42. No. 1. 1981. p. 126 – 127.
- Daniel k.: «Schneider:instructional design models and methods «, on line learning in diplomacy workshop Geneva , may 30 , 2006 , available at:
http://tecfa.unige.ch/tecfa/talks/schneide/diplo06/geneva_diplo_06.pdf
- Stephen, A, Stanly, T, (2001) : Multimedia for learning methods and Development . U.S.A. Person Education Company.
- Ruffini, M.: Systematic Planning in the Design of an Educational Web Site. Educational Technology, 2000, 40 (2), 58-64.
- Ogilive Anthony Barretto« The Effects Global Bducation in service training program on secondary school Teacher's». ph. D Dissertation presented to seattle university. scattle. 1984.
- Mutiso-Margaret-a " towards determining and development an appropriate video program for in-service training of primary school in Kenya African studies in curriculum devel opment and evaluation " record 9 of 25 – eric 1982-1991 . 186 p ;

requirement for the post-graduate in curriculum development .
university of Nairobi . py . 1992. pg 186.

- Peterson Karen Dusenbury.” The Effect of Individual In service Training on teacher use of in innovative educational technology. The micro-computer”;Ph.D. Dissertation presented to kansas state university. Manhattan. 1994.
- Harris. N.& Sass. T. (2008). The Effects NBPTS-Certified Teachers on Student Achievement. working paper 4. January.

* مواقع إلكترونية :

- <http://syrialibrarian.arabblogs.com/archive/2008/12/742097.html>
- <http://diae.net/7344.html>.
- <http://www.tvet-portal.net/forum/showthread.php?157>
- http://www.ebm.com.eg/arabic/products&services/ebmservices/websiteservices/development/systems/ContentManagementSystem_a.htm
- <http://www.internet.gov.sa/learn-the-web-ar/guides-ar/what-are-web-logs-ar>.
- <http://www.aghnam.com.sa/vb/showthread.php?t=270379>.
- <http://www.internet.gov.sa/learn-the-web-ar/guides-ar/what-are-web-logs-ar>
- <http://www.elearning-arab-academy.com/tot/255-2011-08-17-08-19-31.html>

- <http://www.alyaseer.net/vb/showthread.php?t=10286> .
- http://www.ebm.com.eg/arabic/products&services/ebmservices/websiteservices/development/systems/ContentManagementSystem_a.htm
- <http://www.elearning-Arab-academy.com/tot/730-2012-11-03-06-41-36.html>
- <http://www.tvetportal.net/forum/showthread.php?157-2009>
- <http://www.elearningarabacademy.com/tot/25520110817081931.html>.

<http://www.elearning-arab-academy.com/tot/730-2012-11-03-06-41-36.html>

خاتمة الكتاب

نسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به دارسي أمتنا وباحثينا، وأن يقودهم إلى حيث الرشاد فيما يخص التنمية المهنية والتنمية المستدامة، فما أردنا غير الإصلاح ما استطعنا.

وما من عمل يخلصوا إلى الكمال، فنسأل الله أن يُضيف لكم من بحار العلم قطرة، ومن بستان المعرفة زهرة، ويكون بمثابة الرحيق الهادي في هذا الموضوع، ونسأل الله لكم التوفيق والسداد.

تم بحمد الله