



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

**فاعلية برنامج حاسوبي مقترح للتدريب عن بعد لإكساب
الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة
المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور**

إعداد

الباحثة / ابتهاج بنت عبدالله بن ابراهيم الجمعة

﴿ المجلد الأول- العدد الرابع - أكتوبر ٢٠١٩م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مستخلص الدراسة : -

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحديد الكفايات التي تمثل احتياجات تدريبية للكوادر الإدارية (وكيلات - مساعدات إداريات) للعمل على نظام نور، وإعداد برنامج تدريبي عن بُعد والتعرف على فاعليته في إكسابهن تلك الكفايات.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الاحتياجات التدريبية، والمنهج شبه التجريبي للتعرف على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.

أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات الدراسة في استخدام مقياس (قائمة كفايات العمل على نظام نور) لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعمل على نظام نور، واختبار تحصيلي لقياس فاعلية البرنامج التدريبي الذي تم تصميمه.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (١٧٠٠) وكلية مدرسة ومساعدة إدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، وقد تم تطبيق الأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية على عينة مكونة من (٣٠٠) وكلية ومساعدة إدارية، بينما طبق البرنامج التدريبي وتم قياس فاعليته على (٧٣) وكلية ومساعدة إدارية وهن اللواتي اتضح أن احتياجاتهن التدريبية كبيرة ومتوسطة.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينتين مرتبطتين (Paired sample T test) للتعرف على مدى وجود فروق احصائية تبعاً لمتغير العمل الحالي، ومربع إيتا (Effect Size) لتحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي، واختبار كروسكال والس (Wallis Kruska) للتعرف على مدى وجود فروق احصائية تبعاً لمتغير المؤهل.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. أن هناك (١٠٧) كفاية من أصل (١٤١) ضمن (١٥) محوراً، مثلت احتياجات تدريبية كبيرة عدد (٦٥) ومتوسطة عدد (٤٢) للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور مما لها ارتباط ببعضها البعض.
٢. وجود فروق دالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي على نتائج الاختبار التحصيلي لكفايات العمل على نظام نور، لصالح التطبيق البعدي؛ مما يدل على الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي.
٣. أظهرت نتائج مؤشر حجم الأثر فعالية استخدام البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات اللازمة للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور.
٤. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء عينة الدراسة على الاختبار البعدي تعزى لاختلاف العمل الحالي والمؤهل العلمي.

التوصيات:

١. أوصت الدراسة بأن تعتمد وزارة التعليم التدريب الإلكتروني عن بُعد كأسلوب تدريب رئيس للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية في تنمية الكفايات المتعلقة بالعمل على نظام نور،
٢. أن تقوم وزارة التعليم بإعداد دليل عمل إلكتروني، يتم فيه توضيح جميع خطوات العمل على النظام، وإتاحته على صفحة النظام أو موقع وزارة التعليم.
٣. أن يستفيد المركز الوطني للمعلومات ومختصي نظام نور من موقع التدريب عن بعد والحقيبة التدريبية بغرض تنمية كفايات الكوادر الإدارية في العمل على نظام نور.
٤. أن تقوم الجهات المعنية بالتدريب بحصر مشكلات ومعوقات العمل على نظام نور من وجهة نظر الكوادر الإدارية، وأخذها في الاعتبار عند التخطيط أو تعميم برامج التدريب المستقبلية للكوادر الإدارية.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي - نظام نور - التدريب عن بُعد - الكوادر الإدارية - المدارس الابتدائية.

Abstract

Objectives of the study:

1. To identify the needed competencies of elementary school administrative staff to work on Noor system.
2. To measure the effectiveness of the developed distance training program in enhancing the needed competencies of elementary school Administrative staff in the holy city of Makkah.

Methodology of the study:

The study followed the descriptive analytical method for the identification of training needs, and quasi-experimental approach to identify the effectiveness of the developed distance training program.

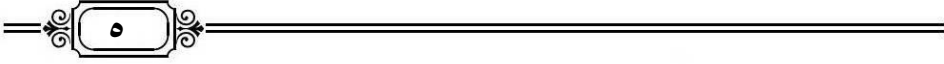
Instruments of the study:

1. Competencies list of Noor system used to determine the needs of the administrative staff to work on it.
2. Achievement Test prepared by the researcher used to measure the effectiveness of the developed distance training program in enhancing the needed competencies of elementary school Administrative staff in the holy city of Makkah.
3. **Population and sample of the study:** population of the study consist of (300) administrative staff of the elementary school in the city of Makkah. Who participated in identifying the training needs and (73) of them were the sample that participated in the training program.

Results of the study:

4. The study found the following results:

5. (107) competencies out of (141) were identified as a training needs, (65) of them were identified as highly training needs by the participant, while (76) were identified as a moderate training needs of administrative staff in elementary schools in Makkah to work on Noor system.



6. There were significant differences between the two applications on pre and post achievement test results for the efficiencies of work on Noor system , in favor of the dimensional application; demonstrating the positive impact of the training program.
7. showed the impact of the effectiveness of the use of the training program to develop the needed competencies of administrative Staff in elementary schools in Mecca to work on the Noor system the size of the index results.
8. .٤There were no statistically significant differences in the study sample performance on the posttest attributed to the different work the current academic qualification.

Recommendation of the study:

The study recommended that the ministry of education:

1. Use the distance training Method to train their Administrative Staff in all levels of education since its effectiveness is proved in the elementary levels.
2. Benefits from the training site to train the school Administrative staff in all levels of education.
3. Preparing E manual a company to the developed site that explains how to use Noor system.
4. Identifying the problems and obstacles that encountering the administrative staff on working on Noor system and take them in consideration when planning their training programs.

Keywords: training program – Noor system – Remote Training – Administrative Staff – elementary schools.

المبحث الاول : - الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعد نظام نور من أنظمة الإدارة الإلكترونية الأكثر أهمية وفاعلية، وهو نظام غيرَ الكثير من المهام والوظائف في الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية، وسهل الحصول على المعلومات وإدارتها، إضافة إلى تعدد الوظائف التي يؤديها وتقليل الجهد والوقت والتكاليف، وعلى الرغم من أهمية هذا النظام ودوره في تطوير وفاعلية الإدارة المدرسية كما أشارت لذلك دراسة الفقي (٢٠١٣) والعرياني (٢٠١٣) وبلخي (٢٠١٤)، إلا أن العاملين على النظام يواجهون العديد من المعوقات والمشكلات التي تحد من فاعلية النظام تمثل صعوبات في عملهم مع النظام، وهذا ما أكدته دراسات آل محيا (٢٠١٥) والحبيب (٢٠١٥) و ياغي النهدي (٢٠١٦)، حيث ترجع معظم هذه المشكلات والمعوقات إلى قلة التدريب على النظام.

ومن خلال خبرة الباحثة وعملها في إدارة تقنية المعلومات كمسؤولة عن التأهيل والتدريب للكوادر الإدارية في المدارس، لاحظت أن الكوادر الإدارية، خاصة العاملات بالمدارس الابتدائية ، يواجهن مشكلات في العمل على نظام نور، وأنهن يحتجن إلى اكتساب العديد من الكفايات للعمل على النظام، ونظراً لكثرة عددهن، فإن التدريب التقليدي لا يمكنه الوفاء بهذه الأعداد الكبيرة، الأمر الذي استشعرت معه الباحثة أهمية التفكير في أسلوب جديد للتدريب على نظام نور للتغلب على هذه المشكلة، حيث برز التدريب عن بُعد كحل مناسب وفعال، وهو ما أكده الحازمي (٢٠١٤، ص٢٦) عندما أشار إلى أن التدريب عن بُعد يتجاوز معوقات التدريب التقليدي، كصعوبة خروج المتدربين من أعمالهم لحضور الدورات التدريبية، وقلة المدربين المتخصصين، بالإضافة إلى تكاليف التدريب العالية والجهد والوقت المبذول في التدريب.

في ضوء ما سبق، تولد لدى الباحثة شعور بأهمية تطبيق التدريب عن بُعد في تدريب الكوادر الإدارية، وذلك من خلال إعداد برنامج تدريبي مقترح عن بُعد وقياس فاعليته في إكساب الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور.

وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما فاعلية برنامج حاسوبي مقترح للتدريب عن بُعد لإكساب الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور؟
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور والتي تحتاج الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة إلى التدريب عليها؟
٢. ما البرنامج التدريبي عن بعد المناسب لإكساب الكوادر الإدارية كفايات العمل على نظام نور؟
٣. ما فاعلية البرنامج التدريبي عن بعد في إكساب الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على الاختبار البعدي تعزى لمتغيري (العمل الحالي، والمؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١. تحديد الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور والتي تحتاج الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة إلى التدريب عليها.
٢. بناء برنامج تدريبي مناسب لإكساب الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمكة المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور.
٣. الكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي عن بعد في إكساب الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور.
٤. التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على الاختبار البعدي تعزى لمتغيري: العمل الحالي، والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة فيما يلي:

١. الأهمية العلمية: تتضح الأهمية العلمية للدراسة في أهمية موضوعها، الذي يجمع بين متغيرين من المتغيرات المهمة في مجال الإدارة التربوية، هما الإدارة الإلكترونية والتدريب عن بُعد، فالإدارة الإلكترونية من التوجهات الحديثة في الإدارة التربوية، وتتمثل في الدراسة الحالية في أحدث تطبيقاتها في المجال التربوي بالمملكة العربية السعودية، وهو نظام نور الذي تعد الدراسة الحالية إضافة مهمة للدراسات القليلة التي أجريت عليه، ولم تربط أي منها - على حد علم الباحثة- بينه وبين التدريب الإلكتروني عن بُعد، وهو ما يُعد إضافة تثري مكتبة الإدارة التربوية، ويُعد مدخلاً مهماً لدراسات أخرى مستقبلية.

٢. الأهمية التطبيقية: يؤمل أن تستفيد مشرفات القيادة المدرسية من نتائج الدراسة ومن البرنامج التدريبي المقترح في التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة للكوادر الإدارية للعمل على نظام نور وإكسابهن الكفايات اللازمة من خلال الاستفادة من الحقيبة التدريبية المقترحة، كما قد تستفيد جهات التدريب التربوي منها في تصميم برامج مشابهة للتدريب عن بُعد، وأن يُستفاد من نتائج الدراسة في تطوير نظام التدريب التربوي على نظام نور والخاص بالكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمكة المكرمة لتطوير كفاياتهن للعمل على نظام نور.

حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تحديد كفايات العمل على نظام نور وتصميم برنامج تدريبي عن بُعد لإكساب الكوادر الإدارية تلك الكفايات وقياس فاعلية البرنامج.
٢. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على الكوادر الإدارية (وكيلات، مساعدات إداريات).
٣. الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على المدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة.
٤. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٦-١٤٣٧هـ.

مصطلحات الدراسة:

١. **الفاعلية** : عرف عمدة (٢٠٠٦، ص٢٥) الفاعلية بأنها " وصف لكل ما هو فاعل". وعرفها شحادة والنجار (٢٠٠٣، ص٢٣٠) بأنها "مدى أثر عامل أو بعض العوامل المستقلة على عامل أو بعض العوامل التابعة".
- وتعرفها الباحثة إجرائياً: مدى تحقيق التدريب عن بُعد أهدافه في إكساب الكوادر الإدارية الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور بمدارس المرحلة الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة.
٢. **الإدارة الإلكترونية**: عرف أبو حبيب (٢٠٠٩، ص٧) الإدارة الإلكترونية بأنها "منظومة الكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب، وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف".
- وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات للمستخدمين عبر الانترنت بدون اضطرارهم للانتقال إلى الإدارات بأنفسهم لإنجاز معاملاتهم مما يقلل من إهدار الوقت والجهد والطاقات، فضلاً عن القدرة على التزود السريع بالتقارير والإحصائيات.
٣. **الكادر الإداري**: يُقصد بالكادر الإداري هيكل الوظائف الذي يعين بمقتضاه العاملون ويعتبر طاقة بشرية تساعد في تنمية المجتمع وتقدمه إذا أُحسن استغلالها <http://www.almaany.com>
- وتعرفه الباحثة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه: الوكالات والمساعدات الإدارية اللاتي يعملن على نظام نور بمدارس المرحلة الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة.
٤. **الكفايات**: عرفت النعيم (١٤١٧هـ، ص١٨) الكفايات المهنية بأنها "المهارات التي تتصل بالعمل التربوي وتؤهل صاحبها لممارسة عمله بنجاح".
- وتعرفها الباحثة إجرائياً: المعارف والمهارات المطلوب اتقانها والإلمام بها من قبل الكادر الإداري للعمل على نظام نور بمدارس المرحلة الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة.
٥. **نظام نور (نظام الإدارة التربوية الموحد)**: عرفت وزارة التعليم (٢٠١٣) نظام نور بأنه "نظام متكامل لإدارة المدارس، يؤدي كافة متطلبات المدارس وإدارات التعليم والوزارة فيما يخص إدارة المدارس وإعداد التقارير اللازمة وتوفير المعلومات عن العملية التعليمية والتربوية".

وتعرفه الباحثة إجرائياً : برنامج إلكتروني مركزي متاح عبر شبكة الانترنت، يتيح التواصل الإداري بين المدرسة والإدارات ذات العلاقة، ويؤدي جميع الوظائف الإدارية المطلوبة لقيادات المدارس، ويمكنهن من الحصول على التقارير والإحصائيات المعينة على تطوير العمل المدرسي وتجويده.

٦. **التدريب عن بعد:** عرفه عبدالمعطي وأبو قلة (٢٠١٠، ص ٩) بأنه "أسلوب من أساليب التدريب يهدف إلى تنمية مهارات المتدرب، وإيصال المعلومة إليه في محل عمله دون الحاجة إلى التفرغ للعملية التدريبية، وهو تدريب مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت وفئة من العاملين، ويتم فيه استخدام آليات الاتصال الحديثة".

وتعرفه الباحثة اجرائياً: أسلوب تدريبي يتيح إيصال المعلومات عن طريق وسائط الاتصال المتنوعة، ويستند على شبكة الانترنت كأساس في التواصل بين المدربين والمتدربين، مما يسمح بتحسين مؤهلات الكادر الإداري المستهدف بالتدريب عن بُعد على نظام نور واكتساب الكفايات اللازمة للعمل على النظام دون الحاجة إلى تواجدهم في مكان التدريب أو الخروج من عملهم.

المبحث الثاني : - الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري: تم تقسيم الإطار النظري للدراسة إلى محاورين ، وفيما يلي استعراض تفصيلي لموضوعاتهما:

المحور الأول: التدريب عن بُعد:

يُعد التدريب عن بُعد أحد التطورات التي أدخلت إلى مجال التدريب التربوي نتيجة للتأثيرات الكبيرة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك المجال التربوي، وقد ظهر التدريب عن بُعد كمتطلب ضروري لمواكبة التطورات والاستفادة من إمكانات التكنولوجيا في التدريب، والتغلب على معوقات الوقت والحدود الجغرافية والوصول للمتدربين في أماكن عملهم وفي الوقت المناسب لهم، سعياً لزيادة فاعلية العملية التدريبية وجودتها، وتغيير مفهوم التدريب التربوي ومواجهة تحدياته.

التدريب عن بُعد في وزارة التعليم: خطت وزارة التعليم السعودية خطوات مهمة نحو تطوير المنظومة التدريبية للعاملين بالوزارة، فضلاً عن التطور الكمي في البرامج التدريبية، فقد سعت الوزارة إلى تحقيق نقلة نوعية كبيرة في التدريب التربوي، من خلال وضع خطة لتوطين التدريب في المدارس، وإطلاق مبادرة التدريب عن بُعد من خلال الحقائق الإلكترونية منذ عام ٢٠٠٧م، متدرجة كما أشار الحازمي (١٤٣١هـ) في الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.

وذكر العسيلي والعجلوني (٢٠١٠، ٢٠٠٩) أن مشروع التدريب عن بُعد في وزارة التعليم يتكون من عدة مكونات تقنية وبشرية، من هذه المكونات:

١. البوابة الخارجية (الموقع العام) التي تقدم الخدمات العامة كالتعريف والأخبار والدورات التدريبية والتسجيل والدعم الفني.
 ٢. نظام إدارة التدريب: يعمل على إدارة كل ما يتعلق بالدورات التدريبية، كالتسجيل والأنشطة التدريبية، وإصدار الشهادات، وإدارة منتديات النقاش، وتقديم المحاضرات الحية.
 ٣. محتوى الدورات التدريبية: يتكون من نوعين: المحتوى التفاعلي، والمحتويات الإضافية الإثرائية.
 ٤. العملية التدريبية ذاتها التي تقوم على استخدام نموذج التدريب عن بُعد بالكامل بنسبة ١٠٠%، والمتمثل في طريقة التدريب الذاتي بنسبة ٨٠%، والتدريب تحت إشراف المدرب (منتدى المناقشة والمحاضرات الافتراضية) بنسبة ٢٠%، والتي يتبعها اختبارات تقييمية.
 ٥. البيئة التقنية: حيث يتم استضافة المشروع على وحدات خدمة قوية من قبل مزود خدمة معتمد في المملكة من أجل ضمان استمرارية المشروع وضمان جودة الخدمة وتوفير تقنيات الحماية وصيانة.
 ٦. الدعم الفني الذي تقدمه شركة حرف للمتدربين والمدربين، والهادف إلى مساندةهم أثناء التدريب للاستمرار فيه دون معوقات فنية.
- وذكر الحازمي (١٤٣١هـ) أن التدريب عن بُعد في الوزارة يستخدم العديد من التقنيات، من أهمها الشبكات الاجتماعية، والبث المباشر، والمحادثة الفورية، والفصول الافتراضية، والمجموعات البريدية، والويكي، وغيرها.

وتستعرض الباحثة في هذا المبحث التعريف بمفهوم التدريب عن بُعد، ونشأته، وأهدافه، وأهميته، ومبادئه، وأنواعه وأساليبه، ومتطلبات نجاحه، ومعوقاته.

مفهوم التدريب عن بُعد: تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب بصورة عامة، حيث عرفه سليمان وشحادة ومباركة (٢٠٠٥، ص ١٧٨) بأنه "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة، تهدف إلى إكساب العاملين المعارف، القدرات والمهارات الجديدة المتخصصة والمرتبطة بالعمل، أو تغيير بعض الاتجاهات للعاملين وسلوكياتهم بشكل يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة".

يتضح من تعريف التدريب أنه عملية مخططة تهدف إلى تنمية العاملين بالمدارس مهنيًا بما يتفق مع أهداف عملهم واحتياجاتهم لتحسين أدائهم.

والتدريب عن بُعد هو نوع من أنواع التدريب، يسعى إلى تحقيق أهدافه ولكن بوسائل وأساليب مختلفة تستند إلى تسخير التكنولوجيا والاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة في العملية التدريبية، وفي هذا الصدد عرف السيد (٢٠٠٤، ص ٥) التدريب عن بُعد بأنه "ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عنه عبر وسائل وتقنيات مختلفة، تشمل المواد المطبوعة، وتقنيات الصوت والفيديو، والحقائب والرزم التدريبية، وتقنية التدريب الإلكتروني، وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية".

وعرفه توفيق (٢٠٠٧، ص ٢) بأنه "الاستعانة بالتكنولوجيا المتطورة وإمكاناتها في تدعيم عمليات التدريب وتلبية احتياجات المتدربين وزيادة إنتاجيتهم من خلال المزج بين خبراتهم والبناء عليها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة".

أما توماس (Thomas,2010,5) فينظر للتدريب عن بُعد بأنه أسلوب تدريبي لا يشترط فيه أن يكون المدرب والمتدرب في نفس مكان التدريب، ويستخدم العديد من الأساليب في إيصال مواد التدريب للمتدربين، وتعد شبكة الانترنت أهم وسائله، وقد يكون متزامناً أو غير متزامن، ويمكن أن يستخدم منصات جاهزة على شبكة الانترنت، أو عبر برامج الاتصال المباشرة، أو من خلال الحقائب الإلكترونية، أو غيرها من الأساليب والوسائل التي يتدرب فيها المتدرب في مكانه وفي الوقت المناسب له.

وترى الباحثة من خلال هذه التعريفات أن التدريب عن بُعد هو أسلوب من أساليب التدريب التي تهدف إلى تنمية الكوادر الإدارية والعاملين في المؤسسات التدريبية دون الحاجة إلى انتقالهم لمراكز التدريب أو ترك العمل لحضور الدورات التدريبية، حيث يقدم التدريب في الوقت المناسب لهم، من خلال شبكة الانترنت بطريقة تفاعلية.

أهداف التدريب عن بُعد: يُعد التدريب بصورة عامة، ومهما اختلفت أساليبه وأنواعه، عملية هادفة، تسعى المؤسسات من خلالها إلى تطوير وتحسين أداء العاملين، وذلك ضمن مجموعة كبيرة من الأهداف أشار حسينة (٢٠٠٦، ص ٤٠) إلى بعض منها فيما يلي:

١. رفع مستوى إنتاجية المؤسسات التربوية.
٢. الاقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر، فالتدريب يؤدي على المدى الطويل إلى تقليص التكاليف بالتقليل من الأخطاء.
٣. تحسين جودة الأداء، وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التربوية والاستجابة كذلك للمنافسة الخارجية.

وأما التدريب عن بُعد، فقد حدد حسن (٢٠٠٩، ص ٧) أهدافه فيما يلي:

١. تصميم برامج التدريب ومقرراته بطريقة رقمية.
 ٢. إعداد المتدربين للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية.
 ٣. التغلب على مشكلات أساليب التدريب التقليدية.
- ويرى فتحي (٢٠٠٧، ص ٢٧) أن أهم أهداف التدريب عن بُعد تتضح في النقاط التالية:**
١. تقديم برامج تدريبية متعددة ومتنوعة تفي باحتياجات المعلمين والعاملين بالمدارس واهتماماتهم الأساسية.
 ٢. إتاحة الفرصة للمعلمين والعاملين بالمدارس الذين يرغبون في تطوير مهنتهم التي يزولونها.
 ٣. يتيح الفرص للمعلمين والعاملين بالمدارس للتدريب على كل ما هو حديث دون الانقطاع عن أعمالهم.

وأورد الحازمي (٢٠١٤، ص ٢٦) الأهداف التالية للتدريب عن بُعد:

١. تجاوز مشكلات التدريب الخاصة بالمرأة في بعض المجتمعات.
٢. توفير فرص التدريب أثناء الخدمة واستمراريتها.
٣. مواجهة الطلب المتزايد على التدريب وتخفيف الضغوط عن المؤسسات التدريبية التقليدية.

وترى الباحثة أن التدريب عن بُعد يسعى إلى تحقيق أهداف التدريب التربوي للكوادر الإدارية وكافة العاملين بالمدارس أثناء الخدمة بصورة شاملة، كما أنه يسعى إلى التغلب على مشكلات التدريب التقليدي وتخطي المعوقات المرتبطة بالوقت والمكان، إضافة إلى ذلك أنه يهدف إلى تخطي العقبات الاجتماعية التي تحول دون حصول المرأة في بعض الأحيان على التدريب في أوقات غير مناسبة أو الانتقال بمفردها لأماكن بعيدة عن بلدها أو بعيدة عن مكان عملها، وبصورة عامة فإنه يسعى إلى تحرير عملية التدريب من القيود التي تقلل من أهميتها، كما أنه يسعى إلى خفض التكاليف وزيادة الجودة ومواكبة المستجدات.

أهمية التدريب عن بُعد: تُعد عملية التدريب عن بُعد عملية هادفة ومخططة، ومفيدة للفرد المتدرب وللجهة المسؤولة عن التدريب والعمل، ويحظى التدريب عن بُعد بأهمية مزدوجة تجمع بين أهمية التدريب عموماً، وأهمية الاستفادة من التقنيات الحديثة في عملية التدريب، فهو عملية تنموية ذات أهمية بالغة لجميع العاملين، وتدخل في إطار التنمية المهنية المستمرة التي تمثل اتجاهاً حديثاً في التدريب وعملية لا غنى عنها للعاملين بالمجال التربوي، سواء على مستوى القيادات أو العاملين بكافة المستويات، إضافة لتوظيف التكنولوجيا في التدريب، واستخدام شبكة الانترنت ووسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ هذا النوع من التدريب وما يحمله من تغيرات وتطورات وتأثيرات إيجابية، وقد أشار حسن (٢٠٠٩، ص ٧) إلى أن أهمية التدريب عن بُعد تتضح في النقاط التالية:

١. المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.
٢. المتدربين مشاركين في العملية التعليمية (تدرب إيجابي).
٣. يمكن للمتدرب أن يصل للحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.
٤. ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين.

وأشار الحازمي (٢٠١٤، ص ٢٩) إلى أن أهمية التدريب عن بُعد ترجع لما يتيح من فرص تدريبية جديدة للعاملين في المجال التربوي في المكان والزمان المناسب لكل متدرب، إضافة إلى قدرته على إتاحة المحتوى التدريبي للمتدربين بشكل مستمر، والتدرب الذاتي وفق ظروف وقدرات المتدربين، مع المرونة العالية التي يتصف بها التدريب عن بُعد لمناسبته لتدريب جميع الفئات، وتكيفه حسب الظروف المختلفة للمتدربين.

كما تبنى مجلس الوزراء السعودي في خطوة تاريخية جريئة «رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠» التي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

وأرى في هذه الرؤية اهتمام سموه بالتعليم والتدريب لما يمتاز به هذا العصر الذي نعيش فيه بسرعة التطور والتغير حيث يعتبر الانفجار المعرفي أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر مما أدى إلى التطور الكبير في التدريب وما طرأ عليه من تقدم علمي وثقافي. فالتدريب بحد ذاته هو عملية تنموية مستدامة، و تطوير للعقل والفكر فهو وسيلة هامة تهدف إلى إعطاء الفرصة الكاملة للأفراد لتأدية العمل المطلوب منهم بكفاءة عالية.

وسيتم تدريب ٥٠٠ ألف موظف حكومي عن بعد وتأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية بمعنى أن التدريب سيركز على ذلك في "رؤية المملكة ٢٠٣٠".

أنواع التدريب عن بُعد وأساليبه: يوجد نوعان للتدريب عن بُعد، أشار لهما راشد (٢٠٠٨، ١٩٩) وعلي (٢٠١٠، ١٦٠) فيما يلي:

١. التدريب الإلكتروني المتزامن، هو التدريب الذي يتصل فيه المتدرب مع المدرب بالاتصال المباشر Online، ويحتاج إلى وجود المتدربين في الوقت ذاته أمام أجهزة الكمبيوتر لإجراء النقاش والمحادثة بينهم وبين المدرب عبر غرف المحادثة، أو تلقي التدريب من خلال القاعات الافتراضية، ومن إيجابيات هذا النوع حصول المتدرب على تغذية راجعة فورية، ومن سلبياته حاجته إلى أجهزة حديثة وشبكة اتصالات جيدة، ومن أدواته التي تسمح للمتدرب الاتصال المباشر بالمتدربين الآخرين على الشبكة: المحادثة، والمؤتمرات الصوتية، ومؤتمرات الفيديو، واللوح الأبيض.

٢. التدريب الإلكتروني غير المتزامن، وهو التدريب الذي يحصل فيه المتدرب على التدريب بالاتصال غير المباشر، حيث لا يحتاج إلى وجود المتدربين في الوقت ذاته أمام أجهزة الكمبيوتر لإجراء النقاش والمحادثة، وإنما يمكن الحصول على التدريب في أي وقت يناسبه دون الحاجة إلى اتصال مباشر مع المدربين من خلال توفير المواد التدريبية على شبكة الانترنت أو إرسالها للمتدرب عبر البريد الإلكتروني، ومن إيجابياته حصول المتدرب على التدريب حسب الأوقات الملائمة له، وبالجهد الذي يرغب في تقديمه، كذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة مادة التدريب والرجوع إليها إلكترونياً كلما أراد ذلك، إلا أن من عيوبه عدم

استطاعة المتدرب الحصول على تغذية راجعة فورية من المدرب، كما أن هذا النوع من التدريب قد يؤدي إلى انطوائية لشخصية المتدرب لعدم المواجهة وجهاً لوجه مع المدرب، ومن أدواته: البريد الإلكتروني، شبكة الانترنت ومواقعها ومنتدياتها المختلفة، والقوائم البريدية، ومجموعات النقاش، وتبادل الملفات، والفيديو التفاعلي، والأقراص المدمجة حيث تكون المادة مخزنة على هذه الأقراص.

مبادئ التدريب عن بُعد: يستند التدريب عن بُعد إلى مجموعة من المبادئ التي أشار لها العسيلي والعجلوني (٢٠١٠، ص ٢١٩) فيما يلي:

١. مبدأ الشمولية، ويقصد به تنوع التدريب وشموليته وترابطه مع خبرات التعلم، حتى يمكن تطوير الفئات المستهدفة بالتدريب وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث وجديد في عالم سريع التطور ينشد الجودة والتميز.
 ٢. مبدأ الإتاحة، أي توافر فرص الالتحاق بالبرامج التدريبية لجميع الفئات من غير أن تحول المعوقات الاقتصادية أو الزمنية والمكانية أو الموضوعية دون ذلك.
 ٣. مبدأ الاعتمادية، يقصد به منح المتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع أهدافهم، بما يحقق مبدأ النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغباتهم.
 ٤. مبدأ الاستمرارية، ويقصد به ضرورة توفير التدريب مدى الحياة لكافة الكوادر العاملة في المجال التربوي دون قيود أو شروط، حتى يصبح الفرد عضواً فاعلاً في العملية التربوية.
 ٥. مبدأ المرونة، ويتمثل في إعداد البرامج والدورات التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.
 ٦. مبدأ المتابعة وضبط الجودة، أي مراقبة الجودة النوعية، وضمان أن يُنفذ التدريب عن بُعد تحت الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية لضمان فاعليته وجودته.
- وترى الباحثة أن هذه المبادئ تمثل الأسس التي ينطلق منها التدريب عن بُعد، ويجب أن يتم مراعاتها عند تصميم برامج التدريب عن بُعد.

متطلبات نجاح التدريب عن بُعد: يختلف واقع التدريب عن بُعد عن التدريب التقليدي من حيث بيئته وأدواته، إضافة لذلك اختلاف طريقة تنفيذه، كما أن له أهداف خاصة في سعيه إلى مواجهة مشكلات ومعوقات التدريب التقليدي، لذلك ينبغي أن يُراعى فيه العديد من الجوانب والمعايير التي تضمن نجاحه وفعاليتها، وقد أشارت العريني (٢٠١٤، ص ٢٣٥) إلى أهم المتطلبات التي يجب مراعاتها لنجاح التدريب عن بُعد، تتلخص فيما يلي:

١. **التوعية بالتدريب عن بعد:** توعية المتدربين قبل الالتحاق بدورات التدريب عن بعد بهذا النوع من التدريب، من حيث المفهوم والأهمية والخصائص والأساليب المستخدمة في التدريب عن بعد، من خلال النشرات والكتيبات الإرشادية والبرامج الإعلامية في الإذاعة والتلفاز والصحف والمجلات وكذلك عقد الندوات والمحاضرات.

٢. **التشجيع على مواصلة التدريب:** يحتاج المتدرب إلى تحفيز لمواصلة التدريب عن بُعد، وذلك من خلال سن تشريعات مشجعة ومسيرة لمواصلة التدريب، والمكافآت، وزيادة موازنات التدريب عن بُعد، وعقد اتفاقيات تدريب وتعاون بين المؤسسات المتخصصة،

٣. **توفير خدمات إرشادية للمتدربين:** خاصة في المراحل الأولى ليتعرفوا على نظام المؤسسة الإداري والأكاديمي وكيفية اختيار البرامج وتسجيلها، وكذلك ضوابط الانتقال من برنامج لآخر، والإجراءات، وغيرها من الأمور التي يحتاج المتدرب لمعرفة حتى لا يقع في المشاكل مستقبلاً.

٤. **التدريب على آليات التعلم الذاتي والمهارات التي يعتمد عليها التدريب عن بُعد:** ومن أهم هذه المهارات: مهارة تنظيم التدريب، مهارة التدريب والقراءة بفاعلية، الكفايات الكتابية، ومهارات الوصول إلى المصادر التدريبية المساندة، ومهارة الاستعداد للتدريب والإفادة من نتائجه.

٥. **كفاءة المدربين:** فلنجاح العملية التدريبية عن بُعد، ينبغي وجود مدرب على مستوى عالٍ وقادر على القيام بأدواره المختلفة في مجال إعداد المادة التدريبية والتدريب، ووضع الاختبارات وتصحيحها وتوجيه المتدربين وغيرها من الأعمال.

٦. **التمويل:** على الرغم من أن التدريب عن بُعد غير مكلف مقارنة بالتدريب التقليدي لعدم احتياجه إلى بناء منشآت خاصة به ولا استخدامه مرافق المؤسسات التعليمية والتدريبية الأخرى، وبذلك يكون الجزء الأكبر من الميزانية مخصص لنفقات إعداد البرامج التدريبية ومكافآت المدربين والإداريين، غير أنه يظل مكلف لحاجته لإيجاد بنية تحتية.

٧. مراعاة جودة النوعية في مواد التدريب: يجب توفر الخصائص التربوية لمواد التدريب عن بُعد، ومنها:

١. توجيه المتدرب إلى طرق الدراسة والتعلم والتدريب وكيفية التعامل مع المادة التدريبية.
 ٢. استخدام أسلوب لغوي سليم وواضح وسهل على المتدرب.
 ٣. استخدام الخبرات السابقة للمتدرب لاستثارة اهتمامه وزيادة دافعيته.
- وقد أشار سيغل وهول (Siegel&Hall,2005) إلى مجموعة من المعايير التي يجب مراعاتها في برامج التدريب عن بُعد، وأهمها:

١. تنوع المصادر التي يحتويها كل برنامج تدريبي، بما يخدم أنماط المتدربين وميولهم ويثري خبراتهم.
٢. تسلسل عرض المادة العلمية والتفاعل مع الأنشطة وأداء التقييمات بطريقة علمية.
٣. بناء الأنشطة بشكل مثير للتفكير وبتيح التفاعل مع المتدرب ويقدم له التغذية الراجعة.

معوقات التدريب عن بُعد: يواجه التدريب عن بُعد العديد من المعوقات التي تحد من فاعليته والقدرة على التوسع في استخدامه في المجال التربوي، وقد أشار روبرت وجيمس (Robert&James,2006,213) إلى أهم هذه المعوقات فيما يلي:

١. مشكلات التمويل، قلة الإمكانيات اللازمة لشراء المعدات، والأجهزة، والبرمجيات، وضعف تجهيزات البنية التحتية للاتصالات، وقلة الإمكانيات اللازمة لتصميم الجيد لبرامج التدريب عن بُعد.
٢. معوقات تتعلق بالمتدربين، وأهمها: ضعف دافعية المتدربين، وعدم التعود على أساليب التدريب عن بُعد، وعدم توفر المتابعة الإدارية الجيدة، كما قد لا يملك المتدرب الحماس الذاتي للتدرب منفرداً مما يؤثر على مستوى تدريبه، أضف لذلك افتقاد التدريب عن بُعد للتفاعل وجهاً لوجه وهو ما لم يعتد عليه بعض الناس.
٣. مشكلات اقتصادية، وأهمها النفقات الإضافية الذي يتحملها المتدربون لشراء أجهزة الحاسب وما يرتبط بها من أدوات تعين على الاتصال، وضعف البنية التحتية للاتصالات مما يجعل كثير من الدول النامية تتوانى عن الاستفادة من التقنيات الحديثة في مجال التعليم والتدريب بسبب الكلفة الاقتصادية الهائلة الناجمة عن توفير الأجهزة، وتدريب الكوادر البشرية على استخدامها وصيانتها، وإنشاء قاعدة بيانات، وإتاحة مصادر المعلومات، وتكاليف البرمجة.

٤. مشكلات تقنية وفنية، وأهمها صعوبة مواكبة التطور السريع لتقنيات الحاسب، وعدم استقرار وثبات المواقع والروابط التي تصل بين المواقع المختلفة على شبكة الإنترنت، فقد يوجد الموقع أو المعلومة اليوم ولا توجد غدا، مما يؤدي إلى استهلاك الوقت وعدم إدارته بشكل جيد، والخوف من توقف البرامج بسبب التعطل المفاجئ لأجهزة الحاسوب، والخوف من إلغاء أو تلف البرامج بسبب الفيروسات.

وأوردت العريني (٢٠١٤، ص ٢٣٧) المعوقات التالية للتدريب عن بُعد:

١. يحتاج إلى إنشاء بنية تحتية من أجهزة ومعامل وخطوط اتصال بالإنترنت.
٢. يتطلب تدريب مكثف للمدرسين والمتدربين على استخدام التقنيات الحديثة قبل بداية تنفيذه.
٣. سلبية نظرة بعض المجتمعات إلى مخرجات نظام التدريب عن بُعد على أقل كفاءة.

المحور الثاني: نظام نور

قبل الحديث عن نظام نور ينبغي أن نتطرق لمفهوم الكفايات حيث تعتبر من أهم ما يجب أن تتميز به الكوادر الإدارية في المدارس لإنجاز الأعمال المطلوبة منهن بصورة أفضل وأكثر سهولة وهذا يدل على أنه لا بد وأن يمتلك مجموعة من الكفايات الأساسية اللازمة لعمالهم .

مفهوم الكفاية : يعرف مرعي (١٩٨٣م) الكفاية بأنها " القدرة على القيام بعمل شيء ما بكفاءة وفعالية وبمستوى معين من الأداء" ص ٦٣ .

وترى بخش (١٩٩١م) أن الكفاية هي القدرة على أداء سلوك معين يشمل مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتصل اتصالاً مباشراً بمجال معين، وتؤدي إلى مستوى معين من الإتقان الذي يضمن تحقيق الأهداف المحددة سلفاً بشكل جيد ص ١٨ .

ويذكر ابن منظور (١٣٧٥هـ) بان اصل كلمة كفاية من كفى يكفي كفاية: إذا قام بالأمر بشكل صحيح ص ٢٢٥ .

مصادر اشتقاق الكفايات : أشارت النعيم (١٤١٧هـ) إلى اتفاق المرين على ستة مصادر لاشتقاق الكفايات المهنية وتحديدها وهي : النظريات التربوية ، وتحليل المهام ، وتحليل المهارات ، والاستفادة من البحوث العلمية ، والتعرف على آراء التربويين ، وتحليل النظم ص ٤٠ .

أما العنزي (١٤٢٢هـ) يرى أنه توجد عدة مصادر لاشتقاق الكفايات المهنية ومن أبرز هذه المصادر:-

١- البحوث العلمية وما توفره من معارف ومعلومات تساهم وبشكل كبير في تحديد بعض الكفايات المهنية للمديرين وكذلك المعلمين.

٢- أسلوب تحليل الأدوار التي يقوم بها المديرون وصياغتها على شكل كفايات ذات معايير يتم تقويمها باستمرار.

٣ - تخمين الكفايات من قبل الخبراء والتربويين المختصين في مجال الكفايات ص ١٤.

كفايات العمل على نظام نور: تتكون قائمة كفايات العمل على نظام نور لمستخدم مديرة المدرسة الابتدائية من (١٤١) كفاية موزعة على (١٥) محوراً انظر الملحق رقم (٢) ص (١٢٤).

نظام نور: أحدث التطور الكبير في تكنولوجيا الاتصالات والتقنيات الحديثة تغييراً مصاحباً في كافة الأنشطة التربوية، فلم ينعكس هذا التطور على الممارسات التدريسية وإدخال التقنيات إلى الصفوف الدراسية وحسب، وإنما انعكس أيضاً على إدارة المؤسسات التربوية، وأدخلت البرمجيات والتقنيات الحاسوبية والإلكترونية إلى الإدارة التربوية تدريجياً، ثم أصبحت الإدارة الإلكترونية واقعاً بعدما ظهرت فاعليتها في تحسين الأداء والتغلب على معوقات عدة كانت تواجه إدارة التعليم في الوقت والجهد والتكاليف ودقة المعلومات وصعوبات اتخاذ القرار، بل وصعوبات متنوعة في إدارة العملية التعليمية على مستوى المدارس، وهو ما حدا بالعديد من الأنظمة التربوية إلى التوجه لتطبيق الإدارة الإلكترونية في كافة مستوياتها الإدارية، وقد حذت المملكة في ذلك حذو الدول المتقدمة عندما استقرت بعد العديد من الخطوات والمراحل على وضع نظام إلكتروني تربوي موحد للإدارة التربوية، وهو نظام نور الذي بدأ تطبيقه منذ عام ١٤٣٢هـ، وتحاول الباحثة في هذا المبحث التعريف بنظام نور وأهدافه، وأهميته، وأسسه وخدماته.

تعريف نظام نور: نظام نور، أو نظام الإدارة التربوية الموحد، هو نظام للإدارة الإلكترونية مطبق في جميع مدارس المملكة العربية السعودية ومدارسنا بالخارج بأنواعها (حكومية، أهلية) وبمراحلها الثلاث، ومرحلة رياض الأطفال، ويتصل مباشرة بإدارات التعليم من خلال بوابة استخدام موحدة تربط المستوى التنفيذي (المدارس) بالمستويات الإدارية العليا.

وعرف الفقي (٢٠١٣، ص٦) نظام نور بأنه "تطبيق تقني تسعى من خلاله وزارة التعليم إلى تطبيق الحكومة الإلكترونية بهدف تطوير العمل التربوي والتعليمي في جميع مجالاته التربوية والتعليمية وفي كل مراحل التعليم العام".

وأما ياغي النهدي (٢٠١٦، ص١٠٦) فيعرف نظام نور بأنه "برنامج إلكتروني يهدف إلى تأسيس قاعدة بيانات مركزية شاملة للمنظومة التعليمية في المملكة العربية السعودية، معتمداً على أحدث التقنيات في مجال الإدارة التربوية الإلكترونية، ويهدف إلى تقليل نسبة الخطأ أو انعدامها، وتوفير الكثير من الخدمات الإلكترونية لتسهيل عملية التخطيط والتحليل ودعم عملية اتخاذ القرار، ويقوم بربط إدارات التعليم والمدارس داخل المملكة وخارجها بوزارة التعليم".

ومن هذه التعريفات يتضح أن نظام نور ليس مجرد برنامج إلكتروني لتسهيل أداء الإدارة المدرسية، وإنما هو منظومة عمل إلكترونية متكاملة، تربط كافة عناصر العملية التعليمية وعملياتها في المدارس بالمستويات الإدارية العليا في إدارات التعليم والوزارة، وتعطي التقارير اللازمة لاتخاذ القرارات في ضوءها، إضافة لذلك الدور الحيوي للنظام في إدارة المدارس وشموله لكافة العمليات التي تهتم الإدارة مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، والإرشاد الطلابي، والنشاط الطلابي، ومراكز مصادر التعلم وغيرها من الخدمات والعمليات المدرسية.

نشأة نظام نور وتطوره: تسعى المملكة إلى الاستفادة القصوى من الأنظمة والتقنيات الحديثة في إدارة عملياتها وتطوير أداء مؤسساتها والعاملين فيها، وهو توجه ظهر عملياً من خلال تطبيق منظومة الحكومة الإلكترونية التي باتت تضم معظم الخدمات والمؤسسات الحكومية من خلال برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر"، وأشار الحبيب (٢٠١٥، ص٢٦٦) إلى توجه الحكومة نحو تطبيق التقنيات ونظام الحكومة الإلكترونية انعكس على الإدارة التربوية والتعليمية والمدرسية، حيث أصبحت وزارة التعليم وإدارات التعليم تقدم بعض الخدمات عبر بواباتها الإلكترونية، وتتواصل مع المدارس عبر شبكة الإنترنت؛ من أجل تسهيل أداء الأعمال، وسرعة إنجازها، وقد حاولت بعض الإدارات التعليمية والمدارس منذ فترة استخدام أنظمة الكترونية لتسهيل أداء أعمالها، مثل نظام الإحصاء الإلكتروني، ونظام شؤون الموظفين، والتبادل الإلكتروني، ونظام الاتصالات الإدارية.

وعلى الرغم من أن استخدام برامج الإدارة الإلكترونية اثري تجارب المدارس إلا أنه كانت له سلبياته، وفي هذا الصدد ذكر آل مزهر (١٤٢٦هـ، ص ٦٠) أن تعدد برامج الحاسب الآلي التجارية المستخدمة في إدارة العملية التعليمية؛ قد أدت إلى استخدام كل مدرسة لبرنامج يدير العملية التعليمية، ممّا أدّى بالتالي إلى عدم الاستفادة من بيانات المدارس من قبل إدارات التعليم والوزارة، ومن هنا نشأت فكرة تصميم برنامج خاص يخدم مدارس المملكة العربية السعودية في جميع الأعمال الإدارية والفنية؛ حيث تمّ عمل دراسة تحليلية لنظام الإدارة المدرسية يشتمل على المعلومات والعمليات اللازمة للتشغيل والإشراف والإدارة، واتخاذ القرارات، وذلك فيما يخص المكونات الأساسية لنظام التعليم العام، ويهدف هذا البرنامج إلى ربط المدارس بالإدارة التعليمية التابعة لها ومن ثمّ ربط الإدارة بالوزارة عن طريق شبكة الوزارة، وانبثق عن هذا النظام برنامج الإدارة الإلكترونية "معارف".

ولم يكن برنامج معارف الذي تم تطويره أكثر من مرة وصدر منه عدة نسخ، هو النظام المأمول للإدارة التربوية الإلكترونية، حيث أشار بلخي (٢٠١٤، ص ٤٩) إلى أن الوزارة حاولت جاهدة علاج مشكلات برنامج معارف، حتى صدرت له خمسة تحديثات وملاحق إلكترونية، تحاول علاج بعض مشكلاته التي بدأت في الظهور منذ بدايات استخدامه، وتكلّلت جهود تطوير البرنامج بالعمل على إيجاد برنامج معلومات مركزي، يربط الوزارة بالمدارس، ويُمكن الإدارة المدرسية من أداء مهامها في يسر وسهولة، ويتلافى مشكلات برنامج معارف، فصدر برنامج "نور" للإدارة المدرسية كتطور فعلي في مجال الإدارة الإلكترونية في مدارس المملكة العربية السعودية، وبدأت مدارس المملكة تتحوّل من برنامج "معارف" إلى برنامج "نور" تحولاً كاملاً.

وذكر الحبيب (٢٠١٥، ص ٢٨١) أن نظام نور يُعد حالياً من أضخم الأنظمة المعلوماتية في المنطقة، إن لم يكن أضخمها على الإطلاق، فهو منظومة مكونة من ٥٥ نظام متكامل من أهمها: نظام قبول المستجدين، نظام الاختبارات، نظام الإشراف التربوي، نظام النشاط الطلابي، نظام التوجيه والإرشاد، نظام شؤون المعلمين، نظام الموهوبين، وقد تم على النظام عام ١٤٣٥هـ فقط أكثر من ٢١ مليار عملية، وحجم تبادل المعلومات من وإلى قاعدة بيانات النظام أكثر من ٥٠٠ تيرابايت، وعدد المستخدمين المترامين في ذروة عمل النظام أكثر من ٢٥٠ ألف مستخدم فعال في نفس اللحظة، وعدد المستخدمين المسجلين على النظام أكثر من ٨ ملايين مستخدم، كما يوفر نظام نور حالياً أكثر من ٤٠٠٠ وظيفة وخدمة إلكترونية لحوالي ٥٦ شريحة مختلفة

من المستخدمين، من هذه الخدمات الإلكترونية ٣٥ خدمة للمعلم و ١٦ خدمة للطلاب و ٢٠ خدمة لولي الأمر و ٩١ خدمة لمدير المدرسة، وإلى جانب الخدمات الإلكترونية فإن نظام نور يساهم في إعداد التقارير اللازمة وتوفير المعلومات الأساسية عن العملية التربوية عند الحاجة إليها وبالكيفية المرغوب فيها لدعم المسؤولين والمشرفين في كافة مستويات الوزارة في معرفة واقع التعليم في جانب معين.

ويتبين من هذا الاستعراض أن نظام نور لم يكن وليد لحظته، وإنما هو نتاج تجارب سابقة، وبرامج وتطويرات وتحديثات أدت في النهاية إلى فكرة نظام شامل يواكب مساعي المملكة للاندماج في عصر التكنولوجيا وتطبيق نظام الحكومة الإلكترونية في المنظومة التعليمية من خلال نظام نور الذي يربط كافة المستويات معاً بطريقة مناسبة عبر شبكة الانترنت ونظام مركزي يحقق أهداف الوزارة في تحسين أداء إدارة التعليم وتطوير المنظومة التعليمية.

أهداف نظام نور: تهدف وزارة التعليم (٢٠١٣) من خلال تطبيق نظام نور إلى تحسين الوصول الآلي للمعلومات والبيانات، وتحسين نوعية الخدمات التعليمية، وزيادة فاعلية التعليم الحكومي، واستخدام الموارد بشكل فعال، وزيادة كفاءة الموظفين من خلال قاعدة بيانات مركزية. وقد أشار الحبيب (٢٠١٥، ص ٢٨١) إلى أن النظام يهدف ليكون نظاماً متكاملًا لإدارة مدارس وزارة التعليم، ويؤدي كافة متطلبات المدارس وإدارات التعليم ووزارة التعليم، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. توفير نظام متكامل للإدارة التربوية يمكّن المدرسة من تأدية وظائفها إلكترونياً ويوفر المعلومة الآمنة للمستفيدين آتياً.

٢. شمول جميع أنواع التعليم ومراحله ومدارسه في نظام واحد.

٣. تمكين المسؤولين من متابعة سير العملية التعليمية والتربوية والحصول على التقارير اللازمة.

وترى الباحثة أن أهداف النظام يمكن جمعها في النهاية في هدف واحد يتمثل في تحسين أداء إدارة التعليم على كافة المستويات، فالنظام يسعى إلى ربط المنظومة التعليمية جميعها معاً من خلال نظام مركزي يمكن الوصول إلى مكوناته في أي وحدة تنفيذية، أو إدارة تعليمية، ومن خلال أي جهاز متصل بالإنترنت، بما يمكن معه إنجاز المهام والوصول للمعلومات وسهولة اتخاذ القرارات في أي وقت ومن أي مكان.

أهمية نظام نور: تتضح أهمية نظام نور من خلال الخدمات التي يقدمها، فوفقاً لوزارة التعليم (٢٠١٣، ص ٣) فإن نظام نور يلبي أهم متطلبات مدارس وإدارات التعليم والوزارة، من خلال العديد من الفوائد والميزات، وأهمها:

١. تلبية البرنامج لأهم المتطلبات الحالية للمدارس وإدارات التعليم والوزارة مع قابلية للتوسع؛ ليشمل الطموحات المستقبلية.
٢. البرنامج يُبنى على الويب، وبذلك يحقّ مركزية البيانات لامركزية التطبيق.
٣. إمكانية استخدام البرنامج من خلال شبكة الإنترنت، مع إمكانية مزامنته بدون إنترنت.

وحدد بلخي (٢٠١٤، ص ٥١) أهم ميزات نظام نور التي تتاح على مستوى المدارس فيما يلي:

١. سهولة نقل الطلاب بين المدارس والمراحل التعليمية.
٢. سهولة إدخال ورصد نتائج الطلاب من قبل المعلمين وتحليلها وترتيبها إلكترونياً أولاً بأول.
٣. توزيع الطلاب على الفصول.
٤. ضبط سجلات الإرشاد الطلابي.

وأشار الحبيب (٢٠١٥، ص ٢٨١) إلى أن أهم ما يميز نظام نور أنه نظام معلوماتي شامل للعملية التعليمية، يشمل جميع المدارس التي تشرف عليها الوزارة، ويوفر الوظائف والخدمات المعلوماتية التي تخدم المدرسة ومكوناتها سواءً مباشرة في المدرسة أو في الجهات التي تخدم المدرسة مباشرة أو غير مباشرة، إضافة إلى ٤٠٠٠ وظيفة إلكترونية تخدم ٥٦ شريحة مختلفة من المستخدمين.

كما يتيح نظام نور طباعة التقارير المتعلقة ببيانات المدرسة، مثل: الإحصائيات العامة، والتقارير المتعلقة بالطالبات مثل درجات الطالبات والمهارات، وكشوفات بيانات الطالبات، والتقارير بالمعلمات، والتنوعية الإسلامية، والنشاط الطلابي، والإرشاد الطلابي، وتقارير المتابعة، والإشراف، وتقارير الرسائل، والمعادلات، وصعوبات التعلم، والأمن والسلامة، والنقل المدرسي، والموهوبين، كما يتيح الربط بالبرامج والأنظمة المستحدثة مثل "حسن"،

معوقات نظام نور: نظراً لما يتمتع به نظام نور من خصائص، وكثرة الوظائف التي يؤديها، والشرائح التي يخدمها، فمن الطبيعي أن يواجه بعض المعوقات أو الصعوبات، وقد أشار بلخي (٢٠١٤، ص ٥٩) إلى بعض هذه المعوقات فيما يلي:

١. خدمات الإرشاد الطلابي المُطبَّقة حتى الآن لا زالت تتعلَّق بالوضع الإداري للمرشد الطلابي، دون إضافة الخدمات المهنية المتعلقة بدوره التخصصي.
٢. بطء الاتصال بالإنترنت في بعض المدارس يُعيق العمل السريع على النظام.
٣. لا زالت بعض المدارس تعاني من قصور في التعامل مع برنامج "نور"؛ لضعف التدريب على استخدامه.

وأظهرت نتائج دراسة آل محيا (٢٠١٥) أن هناك معوقات عدة تواجه العمل على نظام نور في المدارس، أهمها:

١. معوقات إدارية، أهمها: حاجة المدارس إلى موظف فني مختص في تشغيل وصيانة تقنيات الإدارة الإلكترونية، ندرة الدورات التدريبية، غياب اللوائح التي تنظم تطبيق الإدارة الإلكترونية، والافتقار إلى خطط لاستخدام الإدارة الإلكترونية، البنى التحتية الإنشائية للمدارس غير مهيأة لاستخدام الإدارة الإلكترونية.
٢. معوقات بشرية، أهمها: ضعف التأهيل التقني للكوادر الإدارية، وصعوبة التعامل مع الإدارة الإلكترونية.
٣. تقنية، أهمها: محدودية الخطوط الهاتفية، التأخر في الدعم الفني، الصيانة الضعيفة، قدم الأجهزة المتوفرة في المدارس.

ثانياً: الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالتدريب عن بُعد:

- (١) دراسة العسيلي والعجلوني (٢٠١٠) بعنوان "تحليل كفاءة التصميم الفني لبرامج تدريب المعلمين عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية"، هدفت الدراسة إلى تحليل الأهداف والأساليب التدريبية المستخدمة في برامج تدريب المعلمين عن بعد بوزارة التربية والتعليم السعودية، واعتمدت الدراسة التحليل المختلط (الكمي والنوعي) لتحليل

البيانات، واتبعت المنهج النوعي في وصف النتائج ومناقشتها، وقد تم جمع بيانات هذه الدراسة عن طريق نموذج تحليلي مكون من محورين: أهداف البرنامج التدريبي، أساليب التدريب المتبعة، ونموذجاً آخر للمقابلة مع المشاركين طوره الباحث، موجه للإداريين والمؤلفين والمدرسين، وطبقت الدراسة على ثلاث حقائب تدريبية عن بُعد، و(١٧) مشرفاً من الإداريين والفنيين، وأظهرت نتائج الدراسة أن برامج تدريب المعلمين عن بُعد قد أخذت بالاعتبار بشكل عام معايير الجودة العالمية في تصميمها الفني، وتبين أن مستوى الكفاءة كان متوسطاً، كما وجدت الدراسة بعض المآخذ على كفاءة التصميم الفني لبرامج التدريب، وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين أو تعديل أو تغيير بعض الجوانب الفنية في تصميم البرامج المعنية.

(٢) دراسة فو وآخرون (Vu,etal,2014) التي سعت إلى تحديد العوامل التي تسهم في نجاح برامج التنمية المهنية عبر الانترنت، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأدوات استبانة وسجلات للمعلمين المشاركين في إحدى الدورات التدريبية عبر الانترنت، وطبقت الدراسة على (٥١٢) معلماً في فيتنام، وأظهرت النتائج وجود العديد من العوامل المؤدية إلى نجاح التدريب عبر الانترنت من أهمها سرعة الشبكة والتجهيزات المادية للاتصال وجودة مواد التدريب، كما أظهرت النتائج أن هناك بعض المعوقات التي تتعلق بالمعلمين ومشاركتهم في برامج التنمية المهنية عبر الانترنت وترددهم وصعوبات استخدام الحاسب الآلي وبرامج الاتصال.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية ونظام نور:

(١) دراسة الفقي (٢٠١٣) بعنوان "فاعلية نظام نور التقني وتطبيقاته التربوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في المدينة المنورة: دراسة ميدانية"، هدفت الدراسة إلى فاعلية نظام نور التقني وتطبيقاته التربوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في المدينة المنورة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة مكونة من ثلاثة محاور (مجال الشؤون التعليمية، الإدارة، التوجيه والإرشاد)، وطبقت على جميع مديري المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، وأظهرت النتائج أن نظام نور فعال بدرجة عالية من وجهة نظر مديري المدارس، وأهم استخداماته كانت في عمليات رصد درجات الطلاب، وتحويل الطلاب بين المدارس، ومساعدة المرشد الطلابي في متابعة الطلاب المتأخرين دراسياً.

(٢) دراسة واكسمان وآخرون (Waxman,etal,2013) هدفت إلى التعرف على تصورات مديري المدارس حول أهمية التكنولوجيا في إدارة المدارس، وتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة طبقت على (٣١١) مديراً ومديرة من مديري المدارس في المناطق الحضرية بالمنطقة الجنوبية الغربية من الولايات المتحدة، وأظهرت النتائج أن مديري المدارس يستخدمون التكنولوجيا في إدارة المدارس في الاتصال والتدريب وتبادل البيانات وإدارة الموارد وتنفيذ المهام الإدارية ومتابعة تعلم الطلبة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات الاستجابات تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الخبرة لصالح الذين تزيد خبرتهم عن ١٢ سنة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة في المحور الأول أنها ترتبط بالتدريب عن بُعد، حيث هدفت دراسات العسيلي والعجلوني (٢٠١٠) إلى تقييم برامج وسياسات وتحليل كفاءة التصميم الفني لبرامج التدريب عن بُعد المقدمة للمعلمين والعاملين بالمدارس، وأما دراسة فو وآخرون (Vu,et al,2014) فسعت إلى تحديد العوامل التي تسهم في نجاح برامج التنمية المهنية عبر الانترنت.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسات المحور الأول في متغير التدريب عن بُعد، كما تتفق معها في استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جزئية تحديد الاحتياجات التدريبية بينما تختلف معها في استخدام المنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج التدريبي عن بُعد، كما تتفق مع بعضها في استخدام الاستبانة في جزئية تحديد الاحتياجات التدريبية، بينما تختلف معها في استخدام اختبار كفايات العمل على نظام نور، كذلك تختلف معها من حيث العينة، إذ طبقت معظم الدراسات على المعلمين والمعلمات أو المدرسين، ماعدا دراسة العسيلي والعجلوني (٢٠١٠) التي تضمنت في عينتها الإداريين، بينما تطبق الدراسة الحالية على الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة.

وأما دراسات المحور الثاني، فإن الدراسة الحالية تتفق معها في الاهتمام بموضوع الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس ونظام نور، وخاصة دراسة الفقي (٢٠١٣) التي استهدفت تقييم أو التعرف على درجة الاستفادة من نظام نور وتأثيره في الأداء بالمدارس والمعوقات التي تواجه استخدامه، أما الدراسات الأخرى فركزت على الإدارة الإلكترونية وفوائدها في المدارس ومعوقات تطبيقها.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة بلخي (٢٠١٤) في حدودها المكانية، لكنها تختلف معها في منهجها وأهدافها وعينتها، كما تختلف مع بقية الدراسات في المنهج المتبع والأداة والعينة التي طبقت عليها وحدودها المكانية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب، منها تحديد مشكلة الدراسة، والتعرف على المراجع التي يمكن الرجوع إليها، وكذلك الاستفادة من المحتوى في إعداد أدبيات الدراسة، إضافة إلى الاستفادة منها في التعرف على الإجراءات المنهجية، وبناء أدوات الدراسة.

المبحث الثالث : - منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهجين التاليين:

١. المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتحديد الكفايات اللازمة للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور.
 ٢. المنهج شبه تجريبي (quasi experimental design) القائم على تصميم المجموعة الواحدة، والذي شمل إجراء الدراسة على مجموعة تجريبية ومقارنة نتائجها بعدياً مع النتائج القبلية على اختبار تحصيلي، وذلك لدراسة فاعلية أثر المتغير المستقل (التدريب عن بُعد) على المتغير التابع (الكفايات اللازمة للعمل على نظام نور).
- مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من (١٧٠٠) فرداً، بواقع (٢٥٥) وكلية مدرسة و(١٤٤٥) مساعدة إدارية، وذلك بحسب إحصائية إدارة التعليم بمكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٦-١٤٣٧هـ.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة وفقاً لكل أداة بالطرق التالية:

١. عينة قائمة الكفايات: طبقت قائمة الكفايات على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٥٠) وكلية ومساعدة إدارية، يمثلون (١٧.٦%) من مجتمع الدراسة وقد تم استرداد (٣٠٠) استمارة من أصل (١٧٠٠) بواقع (٩٢) وكلية مدرسة و(٢٠٨) مساعدة إدارية.
٢. عينة البرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي: طبق البرنامج التدريبي والاختبار على عينة قصدية مكونة من (٧٣) وكلية ومساعدة إدارية، وهن اللواتي اظهرت نتائج تطبيق قائمة الكفايات أنهن يحتجن إلى التدريب بدرجة كبيرة ومتوسطة، وأبدن استعداد لحضور البرنامج التدريبي، ومتوفر لديهن شبكة انترنت، فضلا عن العدد المسموح به في القاعة التدريبية. بواقع (١٣) وكلية و(٦٠) مساعدة إدارية.

وتبين أن عينة الدراسة النهائية توزعت من حيث العمل بواقع (٦٠) مساعدة إدارية يمثلن (٨٢.٢%) من العينة، و(١٣) وكليلة مدرسة يمثلن (١٧.٨%) من العينة. وتوزعت العينة من حيث المؤهل بواقع (٦٣) من الحاصلات على البكالوريوس ويمثلن ما نسبته (٨٦.٣%)، تالهن (٩) من الحاصلات على دبلوم إداري بنسبة (١٢.٣%)، وأخيراً واحدة فقط حاصلة على ماجستير بنسبة (١.٤%).

إجراءات الدراسة: تم تطبيق الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

١. تحليل نظام نور، واستخراج الكفايات اللازمة للكوادر الإدارية بالمرحلة الابتدائية، وإدراج هذه الكفايات كاحتياجات تدريبية في قائمة تم توجيهها لعينة من وكيلات المدارس والمساعدات الإداريات بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة.
٢. في ضوء نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية، تم إعداد البرنامج التدريبي المقترح، وتم إعداد اختبار تحصيلي يتفق مع محاور البرنامج التدريبي والكفايات التي تضمنها، وتم عرض البرنامج التدريبي والاختبار التحصيلي على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين وقد تم الأخذ بأراء المحكمين المتعلقة بالتصميم الصياغة وتغيير صفحات بداية الأجزاء لعنوان رئيسي وفرعي، انظر ملحق رقم (٤) ص(١٤١) والملحق رقم (١٠) ص(١٧٣) وفي ضوء تعديلاتهم تم إعداد البرنامج والاختبار في صورتها النهائية.
٣. قامت الباحثة بتصميم موقع ويب لاستخدامه كمنصة للتدريب عن بُعد، وتحميل الحقيبة التدريبية وأدواتها وأنشطتها عليه، وتم عرض الموقع على عدد من المتخصصين في مواقع الويب والتصميم التعليمي، ملحق رقم (٧) ص(١٥١) وتم إجراء بعض التعديلات وتجهيز الموقع للعمل.
٤. تطبيق الاختبار التحصيلي على عينة استطلاعية من غير عينة الدراسة من الكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة وذلك بتوزيع الاختبار عن طريق رابط وقمن بالإجابة عن الأسئلة بعد أن تم تحديد زمن الاختبار بنصف ساعة، للتعرف على صدق الاختبار وثباته وكذلك معامل الصعوبة والتمييز.

٥. بعد الاطمئنان على صدق وثبات الاختبار، تم البدء في تنفيذ التدريب عن بُعد عبر موقع الويب المتخصص، وتم تطبيق الاختبار القبلي قبل بدأ التدريب، واستمر التدريب ست أيام بمعدل ٢٤ ساعة تدريبية خلال الفترة من ١٨/٨/١٤٣٧هـ إلى ٢٥/٨/١٤٣٧هـ.
٦. بعد الانتهاء من التدريب تم تطبيق الاختبار بعدياً، تم تحليل البيانات، واستخراج النتائج، وتقديم التوصيات.

المبحث الرابع : - نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص النتائج: تلخصت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة فيما يلي:

١. تم تحديد (١٠٧) كفاية تتدرج تحت (١٣) محوراً ، مثلت احتياجات تدريبية كبيرة ومتوسطة مما لها ارتباط ببعضها البعض للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور .
 ٢. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين التطبيقين القبلي والبعدي على نتائج الاختبار التحصيلي لكفايات العمل على نظام نور، لصالح التطبيق البعدي؛ مما يدل على الأثر الايجابي للبرنامج التدريبي.
 ٣. أظهرت نتائج مؤشر حجم الأثر فعالية استخدام البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات اللازمة للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور .
 ٤. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء عينة الدراسة على الاختبار البعدي تعزى لاختلاف العمل الحالي والمؤهل العلمي.
- ثانياً: توصيات الدراسة:** في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

١. أن تعتمد وزارة التعليم التدريب الإلكتروني عن بُعد كأسلوب تدريب رئيس للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية في تنمية الكفايات المتعلقة بالعمل على نظام نور .
٢. أن تتبنى وزارة التعليم الحقيقية التدريبية في الموقع الذي صممته الباحثة تنطلق منها لتطوير أداء الكوادر الإدارية على النظام.
٣. أن تقوم وزارة التعليم بإعداد دليل عمل إلكتروني تفاعلي للعمل على نظام نور، يتم فيه توضيح جميع خطوات العمل على النظام، وإتاحته على صفحة النظام أو موقع وزارة التعليم، أو إتاحتها عبر شبكة الانترنت لتستفيد منه جميع الإداريات العاملات على النظام في مدارس البنات بالمملكة العربية السعودية.

٤. أن تستفيد مشرفات الإدارة المدرسية ومديرات المدارس من البرنامج التدريبي والموقع المخصص له في تحسين كفايات الكوادر الإدارية بالمدارس في العمل على نظام نور.
٥. أن يستفيد المركز الوطني للمعلومات ومختصي نظام نور من موقع التدريب عن بعد والحقيبة التدريبية بغرض تنمية كفايات الكوادر الإدارية في العمل على نظام نور.
٦. أن تستفيد مشرفات تقنية لمعلومات المختصات بنظام نور في مناطق المملكة من التدريب عبر موقع (نور للتدريب عن بعد) على دورات نظام نور.
٧. أن يعمل مدربي ومديرات نظام نور على تطوير الحقيبة التدريبية بما يتناسب مع مراحل تعليمية أخرى .
٨. أن تقوم الجهات المعنية بالتدريب بحصر مشكلات ومعوقات العمل على نظام نور من وجهة نظر الكوادر الإدارية، وأخذها في الاعتبار عند التخطيط أو تعميم برامج التدريب المستقبلية للكوادر الإدارية.

ثالثاً: المقترحات لدراسات مستقبلية : تقترح الباحثة إجراء بعض الدراسات التي تثير موضوع الدراسة:

١. دراسة بعنوان (المشكلات التي تواجه القيادات الإدارية بالمدارس الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة في العمل على نظام نور وسبل مواجهتها).
٢. دراسة بعنوان (فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني مقترح في حل المشكلات التي تواجه الكوادر الإدارية بالمدارس في جميع مناطق المملكة ومدارسنا بالخارج المطبقة لنظام نور).
٣. دراسة بعنوان (تصور مقترح لدمج الإرشادات الإلكترونية التفاعلية ضمن نظام نور للحد من المشكلات والمعوقات التي تواجه الكوادر الإدارية بالمدارس أثناء العمل على النظام).
٤. دراسة بعنوان (تقييم برامج التدريب المقدمة للكوادر الإدارية بالمدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة للعمل على نظام نور).

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع :

- ١) ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين (١٤١٤هـ)، لسان العرب، دار صادر، بيروت
- ٢) إسماعيل، الغريب زاهر (٢٠٠٩). التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الاحتراف والجودة، القاهرة: عالم الكتب.
- ٣) آل محيا، يحيى عبدالله موسى (٢٠١٥). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس المتوسطة بمنطقة عسير من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها.
- ٤) آل مزهر، سعيد محمد (١٤٢٦هـ). إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية" نموذج تنظيمي مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٥) بخش، هالة طه (١٩٩١م) الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي الكيمياء المرحلة الثانوية وطرق تدريسها، دار عكاظ للطباعة والنشر، جدة.
- ٦) بلخي، علي هاشم (٢٠١٤). اسهام برنامج الإدارة الالكترونية نور، في تحسين الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٧) توفيق، عبدالرحمن (٢٠٠٧). التدريب عن بُعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، ط٣، القاهرة: مركز الخبرات المهنية.
- ٨) الحازمي، بندر عبدالله (٢٠١٤). نموذج تطبيقي مقترح لمركز تدريب عن بعد في مركز الدورات التدريبية بكلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٩) الحازمي، بندر عبدالله (١٤٣١هـ). مشروع التدريب عن بعد، ورقة عمل، ورشة العمل حول تفعيل التدريب عن بعد من خلال الإنترنت، المنعقدة في الفترة من ٩ إلى ٦/١١، الإدارة العامة للتربية والتعليم (بنين) بمنطقة مكة المكرمة، جدة.

- ١٠) الحبيب، عبدالرحمن محمد (٢٠١٥). متطلبات تطوير نظام الإدارة التربوية "نظام نور" في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في ضوء التجارب العالمية، مجلة كلية التربية بأسيوط - مصر، ٣١(٤)، ٢٦٤ - ٣٠٥.
- ١١) حسن، شوقي محمد (٢٠٠٩م) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني - جامعة المنصورة، مصر ، (١)، ص٧-٨
- ١٢) راشد، محمد إبراهيم (٢٠٠٨). التدريب عن بعد: ماهيته، واقعه، ومستقبل استخدامه في البرامج التدريبية، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٤(٥٣)، ١٨٥ - ٢١٦.
- ١٣) السيد، محمد آدم (٢٠٠٤). تقنيات التدريب عن بعد، مؤتمر المعرض التقني السعودي الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- ١٤) عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٧). التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، عمان: دار اليازوري.
- ١٥) العباني، سالمه صالح (٢٠١٤). التدريب عن بعد باستخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة كمدخل لتطوير برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة، مجلة التربية - مصر، ١٦(٤٧)، ٢٩٥ - ٣٣٦.
- ١٦) عبدالمعطي، حسن مصطفى أبو قلة، السيد عبدالحميد (٢٠١٠). متطلبات استخدام نظام التعليم عن بُعد في إعداد وتدريب معلمي ومعلمات التربية الخاصة: دراسة استطلاعية، دراسات تربوية ونفسية - كلية التربية بالزقازيق - مصر، (٦٩).
- ١٧) العريني، سارة إبراهيم (٢٠١٤م). مدى تطبيق التدريب عن بعد على تأهيل معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية (جامعة بنها) - مصر، ٢٥(٩٧)، ٢١١ - ٢٦١.
- ١٨) عزمي، نبيل جاد (٢٠٠٨). تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ١٩) العسيلي، منصور بن فراج والعجلون، خالد بن إبراهيم (٢٠١٠م). تحليل كفاءة التصميم الفني لبرامج تدريب المعلمين عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، رسالة التربية وعلم النفس -السعودية، (٣٥)، ٢٠٧ - ٢٣٤.

فاعلية برنامج حاسوبي مقترح للتدريب عن بعد لإكساب الكوادر الإدارية
أ/ ابتهاج بنت عبدالله بن إبراهيم الجمعة

- ٢٠) فتحي، مصطفى (٢٠٠٦). استخدامات تكنولوجيا المعلومات في التدريب الإلكتروني، القاهرة: المنظمة العربية لتنمية الإدارة، جامعة الدول العربية.
- ٢١) الفقي، عادل يوسف علي (٢٠١٣). فاعلية نظام نور التقني وتطبيقاته التربوية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في المدينة المنورة: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المدينة المنورة.
- ٢٢) مدني، محمد عطا (٢٠٠٦). التعلم من بعد، أهدافه وأسسها وتطبيقاته العملية، عمان: دار المسيرة.
- ٢٣) النعيم، وفاء صالح (١٤١٧هـ). الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية ودولة الكويت (دراسة مقارنة)، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- ٢٤) وزارة التعليم. (٢٠١٣م). نظام الإدارة التربوية الموحد نور، الرياض: المركز الوطني للمعلومات.
- ٢٥) ياغي، خليل والنهدي، سليمان ربيع (٢٠١٦). نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة، أعلم -السعودية، (١٧)، ١٠١ - ١٣٩.

المراجع الأجنبية:

- 1) Lasen, A. (2008). Leading The Learning Organization- Albany, NY: State University of New York Press.
- 2) Robert s & .James K.(2006). Cost-benefit analysis of training using computer networks. Journal of Deaf Studies and Deaf Education,10 (1), 212- 213.
- 3) Royeen, C. (2005): E-Management, A Survival Guide, Academic Leader, 21(10),p3-23.
- 4) Thomas, Teresa Scruggs (2010). Online vs Face-to-Face: Educator Opinions on Professional Development Delivery Methods, Ph.D. Dissertation, USA :The University of Alabama.
- 5) Vu, Phu; Cao, Vien; Vu, Lan; Cepero, Jude (2014). Factors Driving Learner Success in Online Professional Development, International Review of Research in Open and Distance Learning, 15 (3), p120-139
- 6) Waxman, Hersh C.; Boriack, Anna Witt; Lee, Yuan-Hsuan; MacNeil ,Angus (2013). Principals' Perceptions of the Importance of Technology in Schools, Contemporary Educational Technology, 4 (3), p187-196