

التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات المصرية

د. إكرام عبد الستار محمد دياب

التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية النوعية – جامعة الزقازيق

المخلص :

يعد التدريب الإلكتروني من أهم المداخل الحديثة للتنمية المهنية المستدامة التي تستهدف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والتغلب علي التحديات التي يفرضها التدريب التقليدي لذا تهدف الدراسة إلي إلقاء الضوء علي التدريب الإلكتروني من حيث : (ماهية ، وأهداف ، وأهمية ومبررات، وأساليب ، وأنواع التدريب الإلكتروني ، فضلا عن خطوات الإعداد والتجهيز للتدريب الإلكتروني ، ودوره في استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها ، أن هناك حاجة ماسة لدمج التدريب الإلكتروني كمدخل رئيس في منظومة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

Abstract:

E- training approach to the sustainability of developing the capabilities of faculty members in Egyptian universities

E-training is one of the most important modern approaches aimed at developing the capabilities of faculty members and overcoming the challenges imposed by traditional training. Therefore, the research aims to shed light on electronic training in terms of: (what, goals, importance, justifications, methods, and types of e-training, as well as steps of preparation for electronic training, and its role in sustaining the development of the capabilities of faculty members in Egyptian universities. the research used the descriptive approach, and concluded many results, the most important of which is that there is an urgent need

to integrate electronic training as a key input into the system of developing the capabilities of faculty members at Egyptian universities.

القسم الأول : الإطار العام للدراسة :

مقدمة :

تعد الجامعات المحرك الرئيسي للتنمية المجتمعية والرصيد الاستراتيجي للوفاء باحتياجات التنمية المستقبلية ، ومن ثم فإن الاستثمار الجيد لإمكانيات الجامعات على المستويين الكمي والكيفي يعد من أهم المؤشرات التي في ضوءها يتم تصنيف التطور الحضاري على مستوى المجتمعات .

وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أهم متطلبات تطوير التعليم الجامعي وتعتبر الجامعات مناره للوعي والرقي الاجتماعي والاقتصادي والمعرفي والثقافي في المجتمعات (Pimmer, C., Mateescu, M., & Gröhbiel, U. 2016):, 63,p.50 وتقع على عاتقها مسئولية استدامة الكفاءات المهنية والعلمية للمنظومة التعليمية ككل ولأعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص مما يستوجب ضرورة استدامة تنمية قدراتهم لمواجهة تحديات المستقبل والتي تتمثل أهمها في الانفجار العلمي والثورة المعلوماتية والتكنولوجية وجاء مؤتمر اليونسكو والمعنون "التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين" ليؤكد في توصياته علي ضروري تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علميا ومهنيا لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين . (UNESCO IESALC. (2019), p.16)

ونظرا لتعدد أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ونتيجة للتطور السريع في طبيعة التخصصات المختلفة بالجامعات أصبحت متابعة هذه التطورات والتعامل معها ضرورة ملحة . (Xiao, J. (2018)., 39(2), p.259) .

لما لها من انعكاسات على الأدوار والمهام المتعددة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي تتمثل أهمها في نقل المعرفة (التدريس) ، إنتاج المعرفة (البحث العلمي) تشاطر المعرفة (خدمة المجتمع)، ويستوجب هذا من الجامعات وضع برامج

خاصة للنمو المهني المستدام بهدف تنمية قدرات وكفايات أعضاء هيئة التدريس وزيادة إنتاجهم العلمي ولتمكينهم من خدمة المجتمع بشكل يلبي المتطلبات المجتمعية (Laaser, W., & Toloza, E. A. (2017), 18(2). وفي الوقت ذاته فإن غياب الآليات والبرامج التي تساعد في استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مما يمكنهم من متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية كلا في مجال تخصصه Ferreyra, M. M., Avitabile, C., Botero Álvarez, J., Haimovich Paz, F., & Urzúa, S. (2017) , p.12.

وتتعدد أساليب التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومنها أسلوب التعلم الذاتي ويتم من خلال المبادرة الشخصية لعضو هيئة التدريس والرغبة في تطوير ذاته ، ويكون من خلال الحضور والاطلاع على الندوات والمؤتمرات والمحاضرات لتطوير مهاراته ومعارفه , (Jaewoo Choi, Woonsun Kang , 2019,p.11.)

وهناك أيضا أسلوب التدريس المؤسسي: ويعد من الأساليب المهمة في استدامة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ،حيث تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة كالجامعة أو الكلية ومن أمثله ورش العمل ،الدورات التدريبية ،المشاركات البحثية ،حلقات النقاش (Borg, S (2015a) , p.14 .

كما يعد التدريب العملي من أهم أساليب التنمية المهنية المستدامة ويتم من خلال الاستشارات مع الخبراء في مجال التخصص سواء من داخل الجامعة أو من خارجها لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس ،ويتم ذلك من خلال أسلوب التدريس المصغر ،حتى يمكن التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه ،ولمساعده في تحسين طرق التواصل مع طلابه (UNESCO. (2020). , p.11).

ويعد التدريب الإلكتروني أحد أهم أساليب استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الحصول على المعرفة ، من خلال استخدام الوسائط التقنية المتطورة كالإنترنت والفيديو كون فرانس ،ويمكن

د. إكرام عبد الستار محمد دياب | التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

استخدام هذا الأسلوب كطريقة بديلة لعملية التدريب أثناء الخدمة ،وقد أطلق عليه العديد من المسميات منها التعليم بلا حدود ، التدريب عن بعد ، (Xiao, J. (2018, 39(2), p.274.)

ويعتبر أيضا اعتماد الفرد على نفسه مثل البورت فليو المهني ، والتعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل وجماعات الدراسة المهنية ، ولجان تطوير المقررات ، فضلا عن حلقات التدريب ، والأنشطة البحثية من أساليب التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات (Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020),p.7) .

مما سبق يتضح أن هناك تنوع في أساليب التنمية المهنية المستدامة فمنها أساليب ذاتية ،وأخرى مؤسسية ،ليأتي التدريب الإلكتروني في مقدمة أهم أساليب استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لكونه يوفر لأعضاء هيئة التدريس الإتاحة لتنمية قدراتهم باستدامة متخطيا حاجز الزمان والمكان والحدود الجغرافية ، ولهذا يعد من أهم أساليب التنمية المهنية المستدامة للارتقاء بجودة أدائهم وتحقيق مستوى أفضل لإنتاجهم العلمي وكفاءة أدائهم الإداري مما ينعكس ايجابيا علي العملية التعليمية وعلي الجامعة ككل .

ولقد نالت قضية التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العالمية عظيم الاهتمام في هذا المجال ففي الولايات المتحدة الأمريكية والتي تعتبر جامعتها من أفضل الجامعات وفي مقدمة التصنيفات العالمية ، والتي تهتم بتفعيل التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بها ومنها جامعة

كاليفورنيا (<http://teaching.berkeley.edu/home>) ، وجامعة شيكاغو (<http://teaching.uchicago.edu>) ، وجامعة كورنيل (<http://teaching.cornell.edu>) ، وجامعة بوسطن (<http://www.bu.edu/ceit>)

كما تولي السياسة الاستراتيجية اهتماما بارزا في مجال تفعيل التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاستراتيجية ومن أهم تلك الجامعات جامعة أوكلاند ، كما هناك العديد من الجامعات البريطانية و الأوروبية التي تهتم بالتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي تتمثل أهمها في جامعة سوسكس (<http://sussex.ac.uk/education/ctir>) ، كما أن هناك العديد من الجامعات الكندية أيضا في هذا المجال كجامعة ماكجل (<http://www.mcgill.ca/tls>) ، وجامعة دالهاوسي (<http://learningandteaching.dal.ca/index.html>)

أما بالنسبة لمصر فلها أيضا نصيب كبير من تلك التطورات ، فلقد سعت مصر إلى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وبقوة ، وتم تطبيق العديد من المبادرات والمشاريع ، والتي أهمها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (Faculty and Leadership Development Project, FLDP)؛ حيث يعد أحد أهم هذه المشروعات ، والذي تم الإعداد له في إبريل ٢٠٠٢م وذلك بالتعاون مع البنك الدولي ، والذي استهدف بعدين ؛ تمثل البعد الأول في تطوير القدرات المؤسسية والفاعلية التعليمية لمؤسسات التعليم العالي ، وتمثل البعد الثاني في تطوير المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية ، مع التركيز علي تطوير وتنمية القدرات المهنية والشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الجامعية (وزارة التعليم العالي ٢٠٠٩م ، ص ٢٦ - ٢٩) .

كما أشارت تقارير موجزة عن مؤشرات الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مصر (٢٠١٥ - ٢٠١٧م ، ص ٣) ، إلى أنه لا توجد سياسات مناسبة لدمج التدريب الإلكتروني بهدف تحقيق الإستدامة في جميع بيئات التعليم النظامية وغير النظامية وبيئات التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي .

كما أشار تقرير (رئاسة الجمهورية ٢٠١٧م ، ص ٤) إلى أن هناك ضبابية في السياسات والتخطيط الإستراتيجي الخاص بتوضيح طبيعة العلاقة بين التدريب

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

الإلكتروني وتحقيق أهداف التنمية المستدامة واستدامته تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ويظهر هذا من خلال الدورات التدريبية المخطط لها تخطيطاً ثانوياً أو متوسط الأجل ، أو حتى المخطط لها في ضوء رؤية طويلة الأجل ، مما ينعكس بالسلب على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، كما أشار (التقرير الإحصائي الأول لأهداف التنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية القاهرة ٢٠١٧ ص ١٣٣) ، إلى وجود العديد من التحديات الخاصة بالأطر التشريعية لمجتمع المعلومات المتعلق بالتدريب الإلكتروني ، علاوة على أن هناك قصوراً في الموارد والقدرات البشرية والفنية المسؤولة عن مصادر البيانات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني ، والإحصائيات الخاصة بالدورات القائمة على التدريب الإلكتروني والمرتبطة بالاستدامة غير دقيقة مما يؤثر بالسلب على استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية

وتأسيساً على ما سبق ، يتضح أن فلسفة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الجامعية تقوم على استهداف جميع الفئات الجامعية رغبة في تطوير المنظومة الجامعية ، لذلك يسعى البحث الحالي إلى طرح أسلوب التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

لذا تستوجب طبيعة المرحلة إعادة النظر في نظام تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وطرح التدريبات الإلكترونية التي تتناسب وطبيعة المرحلة ، بل و أصبحت الحاجة إلى استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية أكثر إلحاحاً وحتمية ، والتحول إلى منظومة التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لم يعد من الرفاهيات .

مشكلة الدراسة :

أكدت العديد من الأدبيات والدراسات، (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١١م، ص ٢١ - ٢٦) ، (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٥م، ص ١٨ - ١٩) ، (ماهر أحمد حسن، ٢٠١٤م، ص ١٠٠ - ١٠١) علي أن

توظيف تكنولوجيا التعليم ليس علي الوجه المطلوب ، ولقد توصلت نتائج بعض الأديبات والدراسات (مهدي فتوح راغب محمد السعداوي ، ٢٠١٥م ، ص ص ٧٧ - ٧٨) ، (مرودة أحمد قمر الدولة ، ٢٠١٤م ، ص ص ٩٩ - ١٠٠) ، (عمرو مصطفى أحمد حسن ، ٢٠١٩م ص ص ١٩١ - ١٩٣) ، أيضا إلي أن هناك تحديات تعرقل تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، أبرزها أن معظم البرامج التدريبية مازالت ضعيفة وتقليدية ، بل ويواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية المزيد من التحديات ، والتي تتمثل أهمها في مقاومة التطوير والتنمية المهنية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلي القصور في نشر ثقافة وفلسفة استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا عن كثرة الأعباء الملقاه علي عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، علاوة علي ندرة الكوادر التدريبية المؤهلة بشكل كاف ، بل وأحيانا يتم تأجيل بعض الدورات التدريبية لحين اكتمال الأعداد إلي حد معين كي تغطي التكلفة ، وأيضا هناك فجوة بين البرامج ومؤشرات الجودة والتميز ، بالإضافة إلي تهالك وتقادم الأجهزة التكنولوجية .

يضاف إلي ذلك ضعف المهارات لدي بعض المديرين حيث تختلف تخصصاتهم عن التخصص العلمي الدقيق للمتدربين في الدورات التدريبية. فضلا عن ضعف المادة العلمية للدورات التدريبية ، والنقص الحاد في المطبوعات ، فضلا عن التكرار في بعض الموضوعات لنفس البرنامج ، ويعد ضعف تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين من أكبر التحديات التي تجعل التدريب نمطيا ، فضلا عن ندرة الأساليب المقننة لقياس أثر التدريب ، وهذه المرحلة من أهم مراحل قياس الأثر لتلك البرامج ، واعتماد أساليب لتقويم المتدربين علي نسبة الحضور والاختيار العشوائي للمتدربين ، فضلا عن أن هناك فجوة بين احتياجات المتدربين المتجددة وطبيعة تخصصاتهم ، وبين البرامج المقدمة بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، بل ويعد حضور الدورات شرطا من شروط الترقية وإجبار المتدربين علي الحضور من أبرز التحديات التي تواجه المتدربين، بالإضافة إلي أن الجانب النظري يغلب علي الممارسة

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

والأنشطة العلمية نتيجة لزيادة عدد المتدربين بالقاعة الواحدة فضلا عن ضعف الموارد المالية ، وكثرة الأعباء الملقاه علي كاهل المدرب أثناء القيام بالتدريب ، مما يؤثر علي ضعف أدائه وضعف الأنشطة التدريبية المقدمة ، بالإضافة إلي ضعف البرامج التدريبية التي تتناول تنمية القدرات القيادية ، في ظل تطوير الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس والتي فرضتها تحديات العصر.

وتأسيسا علي ما سبق يتضح أن هناك تدنيا في منظومة التدريب التقليدي التي يتم تقديمها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ،بالإضافة إلي أن معظم التدريبات نمطية ومحددة بالزمان والمكان ، بل ويعد أسلوب التدريب التقليدي هو الأسلوب الرئيس لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، ويرجع هذا التدني بمستوي تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية إلي العديد من التحديات والتي تم ذكر أهمها سائفا ، ولهذا يسعى البحث الحالي إلي الإجابة علي السؤال الرئيس التالي :

كيف يمكن الاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة أسئلة فرعية وهي كالتالي :

- ١- ما الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني ، ودوره في استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؟
- ٢- ما أبرز التدابير المصرية في مجال التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟
- ٣- ما التصور المقترح للاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟

أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تقديم تصور مقترح لكيفية الاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

ويتفرع من الهدف الرئيس مجموعة أهداف فرعية وهي كالتالي :

١. طرح وتحليل الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني من حيث (ماهية ، وأهداف، وأهمية ومبررات، وأساليب ، وأنواع التدريب الإلكتروني ، فضلا عن خطوات الإعداد والتجهيز للتدريب الإلكتروني) ، وتوضيح طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
٢. توضيح أبرز التدابير المصرية في مجال التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
٣. ٣- تقديم تصور مقترح يمكن بمقتضاه الاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله ، ألا وهو التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، حيث ينطلق البحث من كون التدريب الإلكتروني محمدا رئيسيا لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، كما أنه من أكبر القضايا التي تشغل صانعي السياسات ، ومتخذي القرارات ومخططي التعليم ، بل والمجتمع بأسره ، وخاصة بعد جائحة كورونا، وتبدو أهمية البحث من خلال القيمة النظرية التي يقدمها ، فيما يتعلق بإلقاء الضوء على مجال بحثي مهم ، يتعين إيلاؤه الأهمية الكافية ، ألا وهو التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، يضاف إلي ذلك القيمة التطبيقية للدراسة من خلال ما يمكن أن يسفر عنه

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

من نتائج قد تفيد في تبيان التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

مصطلحات الدراسة : يعرض هذا الجزء للمصطلحات الواردة في عنوان الدراسة، ويأتي التحليل التفصيلي للمصطلحات بالإطار النظري للدراسة ، وذلك فيما يلي:

أ- التدريب الإلكتروني E-lectronic training :

يعرف (جميل أحمد سالم اطميزي ، ٢٠١٣م ، ص٢١) ، التدريب الإلكتروني علي أنه نظام غير تقليدي قائم علي إدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة ، وذلك بهدف تحقيق التفاعل ثلاثي المحاور والمتمثل في (المدرّب، والمتدرّب ، والمحتوي التدريبي) وذلك من خلال استخدام شبكات الإنترنت للتغلب علي حاجز الزمان والمكان.

يعرفه (علي شرف الموسوي ، ٢٠١٠م ، ص١٦) : بأنه عملية منظومة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة غنية بالتطبيقات التقنية الرقمية القائمة على شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية ، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية من خلال التدريب الذاتي التفاعلي القائم على اتقان المهارات بناء على سرعة بناء المتدربين في التعلم وعلى حسب مستوياتهم الفكرية و طبيعة عملهم وحياتهم وموقعهم الجغرافي

يعرف (Amara&Atia,2016,p.12) التدريب الإلكتروني بأنه : عملية التدريب عن بعد باستخدام الانترنت وذلك بهدف توفير المعرفة الضرورية للأفراد في جميع المجالات والموضوعات العامة والخاصة ، وذلك لرفع المستوى العلمي وللتطوير وإعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، ومجموعات الدردشة .

تعرف الباحثة التدريب الإلكتروني ، اجرائيا علي أنه : عملية قائمة علي تقديم جميع البرامج التدريبية إلكترونيا بهدف استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

ب - مفهوم تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (Faculty and FLDP Leadership Development):

تعد تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس آلية يتم تطبيقها في الجامعات المصرية بهدف تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي ، وتنمية مهارات وقدرات وخبرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بصفة خاصة ، لتمكينهم من مواكبة تحديات العصر ومواجهة التنافسية ورفع كفاءة مخرجات التعليم العالي وذلك من خلال:تحسين القدرات المؤسسية والمهنية للموارد البشرية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتحسين القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمؤسسات التعليم العالي، تنمية الخبرة الذاتية التي تدعم التطوير المستمر بمؤسسات التعليم العالي، فضلا عن تطوير القدرات القيادية والإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية ، بما يمكنها من إحداث التغيير المستهدف بالإضافة إلي تطوير الخبرات الذاتية في مجال الإدارة الجامعية والتي تحقق استمرارية عملية التطوير(وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٩م ، ص٣)

تعرف الباحثة استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس اجرائيا علي أنها : استمرار التنمية المهنية المستدامة وتطوير الذات في ضوء رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها استراتيجية وقيمتها الجوهرية المتطورة الداعمة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات ، وذلك من خلال التحول من نظام تقديم الدورات التقليدي النمطي إلي نظام التدريب الإلكتروني.

منهج الدراسة :

تقتضي طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي(عبد الغني عبود ويومي ضحاوي وعادل عبدالفتاح وعبدالجواد بكر ، ٢٠٠٠م ، ص١٢) . كونه أنسب

المناهج لدراسة التدريب الإلكتروني ، كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات ، والذي يهدف إلى وصف ظاهرات، أو أحداث، أو أشياء معينة، وجمع الحقائق، والمعلومات، والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها، وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع، ويهتم أيضا بتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الأشياء والظاهرات التي يتناولها البحث ، وذلك في ضوء قيم أو معايير معينة، واقتراح الخطوات أو الأساليب التي يمكن أن تتبع للوصول بها إلى الصورة التي ينبغي أن تكون عليها .

الدراسات السابقة :

تم ترتيب الدراسات من الأقدم للأحدث ، بداية بالدراسات العربية ، والذي تمثل في الدراسات العربية ، ثم الدراسات الأجنبية ، والذي تمثل في الدراسات الأجنبية ، ثم التعليق على الدراسات السابقة.

أولا : الدراسات العربية :

وهي كالتالي :

١- أمل علي الموزان: تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني ، ٢٠١٥ م .

هدفت الدراسة إلى إعداد تصور مقترح لبيئة تدريب الكتروني تشاركي متمايز قائمة على بعض أدوات الويب التشاركية ،: واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وضع تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز ، مبني على تلك التطلعات وعلى نموذج من نماذج التصميم التعليمي المناسبة لمثل تلك البيئات وفقا للتوجهات المستقبلية في تصميم بيئات التدريب الإلكتروني ، مع تحديد فكرة التصور المقترح ومبرراته وأهدافه ومتطلبات تنفيذه.

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عنها في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن الدراسة السابقة ركزت تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي آليات بناء وتصميم بيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس وفي ضوء التوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني.

٢- أحمد سالم عويس حماد : نظام إلكتروني قائم على توظيف الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التواصل الإلكتروني التعليمي لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهن نحوها، ٢٠١٨م.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر المنظومة الإلكترونية التدريبية المقترحة القائمة على الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التواصل الإلكتروني لمعلمات رياض الأطفال ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج من أهمها بناء نظام إلكتروني قائم على توظيف الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التواصل الإلكتروني التعليمي لمعلمات رياض الأطفال .

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عنها في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي وضع نظام إلكتروني قائم على توظيف الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التواصل الإلكتروني التعليمي لمعلمات رياض الأطفال ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي نظام

د. إكرام عبد السنار محمد دياب - التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

إلكتروني قائم على توظيف الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التواصل الإلكتروني التعليمي .

٣- رمضان حشمت محمد السيد الرشيدى ، حمد بن عايش عايش :تطوير التدريب الإلكتروني باستخدام التعلم الكوكبي لرفع المستوى المهارى لإستخدام الفصول الإلكترونية بجامعة حائل وتنمية الإتجاه نحوها، ٢٠١٩م .

هدفت الدراسة إلى تطوير التدريب الإلكتروني باستخدام التعلم الكوكبي لرفع المستوى المهارى لاستخدام الفصول الإلكترونية في العملية التعليمية بجامعة حائل ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ، وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في بطاقة ملاحظة الأداء المهارى الخاص باستخدام الفصول الإلكترونية القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي وذلك بعد تطبيق البرنامج التدريبي باستخدام التعلم الكوكبي وكذلك وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاتجاه لاستخدام الفصول الإلكترونية القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي وذلك بعد تطبيق البرنامج التدريبي باستخدام التعلم الكوكبي

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها قضية التدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناول التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي تطوير التدريب الإلكتروني باستخدام التعلم الكوكبي لرفع المستوى المهارى لاستخدام الفصول الإلكترونية ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي أهم المهارات التي ينبغي توافرها لإستخدام الفصول الإلكترونية .

٤- عميرة جودة ، عثمان عليان علي : خصائص وأهداف التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني : دراسة مقارنة عن تجارب بعض الدول العربية، ٢٠١٩م .

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم التغيرات الإجتماعية ، والاقتصادية ، والتكنولوجية وانعكاساتها على التعليم ، وخاصة في ظل التطور التكنولوجي والإلكتروني الحالي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن هناك مجموعة من المهارات التي ينبغي الإهتمام بها من قبل الدول التي تطمح للتقدم باستمرار ومواكبة تحديات العصر تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها قضية التدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا على أن تلك الدراسة ركزت على خصائص وأهداف التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الإطلاع على أهم تجارب بعض الدول العربية في مجال التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني .

٥- عمرو مصطفى أحمد حسن : التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات العالمية : تصور مقترح، ٢٠١٩م

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات العالمية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، تقديم برامج تدريبية ودورات متخصصة ودبلومات تربوية تلبى احتياجات المستهدفين لرفع كفاءاتهم وتنمية وبناء قدراتهم ، وتتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها قضية متعلقة التدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن البحث الحالي تناول التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا على أن تلك الدراسة ركزت على مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات العالمية ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع على بعض الخبرات العالمية في مجال مراكز التعليم المستمر.

٦- إيمان أحمد عبدالله أحمد : أثر التواصل الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن على الشعور بالرضا نحو التربية العملية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة السويس ٢٠١٩ م .

هدفت الدراسة إلي تحديد أثر التواصل الإلكتروني بنمطيه (المتزامن/ غير المتزامن) في تنمية الشعور بالرضا نحو التربية العملية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بالسويس، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين متوسطات مجموعة البحث في التطبيقين القبلي / البعدي، على استبيان رضا الطلاب نحو استخدام أدوات التواصل الإلكتروني (المتزامن، وغير المتزامن) في التربية العملية، لصالح التطبيق البعدي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات مجموعة البحث في التطبيق البعدي على استبيان رضا الطلاب نحو أدوات التواصل الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن، لصالح أدوات التواصل الغير متزامن . تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها موضوع متعلق بالتدريب الإلكتروني ، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي التواصل الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي أهم الفروق بين أثر التواصل الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن على الشعور بالرضا نحو التربية العملية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة السويس .

٧- محمد بن علي عياد العتيبي :تطوير برنامج تدريب إلكتروني قائم على بيئة التعلم الافتراضي وأثره على إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية واتجاهاتهم نحوه ، ٢٠١٩ م .

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج تدريب إلكتروني قائم على بيئة التعلم الافتراضي وأثره على إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء مهارات تصميم

الاختبارات الإلكترونية واتجاهاتهم نحوه، استخدمت الدراسة الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ضرورة تطبيق الاختبارات الإلكترونية عبر بيئة التعلم الافتراضي ، وإعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى كفاءتهم في تخصصاتهم المختلفة في جميع المجالات .

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي السياسات والمهارات المستقبلية للأيدي العاملة الماهرة ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي أهم السياسات والمهارات المستقبلية للأيدي العاملة الماهرة علي مستوي العالم .

٨- أماني حمد منصور الشعبي : الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم ، ٢٠٢٠م.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الإحتياجات التدريبية في تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج من أهمها وجود حاجة ماسة إلي المزيد من التدريبات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، فضلا عن ضرورة توفير مركز متخصص بتدريب أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى لتوفير فرص التدريب على جميع مجالات تكنولوجيا التعليم

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي إلقاء الضوء علي : الإحتياجات

د. إكرام عبد الستار محمد دياب - التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مستحدثات تكنولوجيا التعليم .

ثانيا الدراسات الأجنبية :

1- Peter Jones, Martin George Wynn, David Hillier, Daphne Comfort: The Sustainable Development Goals and Information and Communication Technologies, Electronic training ,2017.

بيتر جونز، مارتن جورج وين ، ديفيد هيلير ، دافني كومفورت : طبيعة العلاقة بين أهداف التنمية المستدامة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب الإلكتروني، ٢٠١٧م .

هدفت الدراسة إلي إلقاء الضوء علي طبيعة العلاقة بين التنمية المستدامة واكتساب مهارات التعامل مع تكنولوجيا التعليم والاتصالات من خلال التدريب الإلكتروني ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها أن اكتساب مهارات التعامل مع تكنولوجيا التعليم والاتصالات من خلال التدريب الإلكتروني يحقق الاستدامة الإلكترونية العالمية ، ويسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في جميع المستويات والمجالات ، وتعزيز الانتقال إلى مستقبل أكثر استدامة علي مستوى العالم .

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي إلقاء الضوء علي طبيعة العلاقة بين أهداف التنمية المستدامة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب الإلكتروني ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي طبيعة العلاقة بين أهداف التنمية المستدامة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتدريب الإلكتروني .

2- Sujit Kumar Basak, Marguerite Wotto and Paul E-learning,: Conceptual definition and comparative analysis E-Learning and Digital Media 2018.

سوجيت كومار باساك ، مارغريت ووتو وبول بي- التعلم الإلكتروني: التعريف

المفاهيمي والتحليل المقارن ، ٢٠١٨م.

هدفت الدراسة إلى استعراض الأساليب المتنوعة للتدريب الإلكتروني والتي أهمها التدريب عبر شبكات الإنترنت ، والتدريب عبر الهاتف الجوال ، والتدريب الرقمي ، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها ؛ إبراز أوجه الشبه والاختلاف بين الأنواع المختلفة للتدريب الإلكتروني .

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا على أن تلك الدراسة ركزت على إلقاء الضوء على الأساليب المتنوعة للتدريب الإلكتروني والتي من أهمها ، التدريب عبر شبكات الإنترنت، والتدريب عبر الهاتف الجوال، والتدريب الرقمي، وتختلف أيضا تلك الدراسة عن الدراسة الحالية في استخدام المنهج المقارن ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع على الأساليب المتنوعة للتدريب الإلكتروني والتي أهمها التدريب عبر شبكات الإنترنت ، والتدريب عبر الهاتف الجوال ، والتدريب الرقمي .

3- OECD: 'Skills Policies and Systems for a Future Workforce'. Issue Brief 8 prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work.15-17 February 2018. International Labour Office, Geneva(2018).

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية : السياسات والمهارات المستقبلية للأيدي

العامة الماهرة ، ٢٠١٨م

د. إكرام عبد الستار محمد دياب | التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على قضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني واستخدام المهارات في العمل. ودور التدريب الإلكتروني في مساعدة المتدربين على الانتقال إلى فرص عمل جديدة ، ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة الي العديد من النتائج من أهمها : أن التدريب الإلكتروني ساعد المتدربين على التكيف مع التغييرات المتوقعة في مهامهم الوظيفية المستقبلية.

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي السياسات والمهارات المستقبلية للأيدي العاملة الماهرة ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي أهم السياسات والمهارات المستقبلية للأيدي العاملة الماهرة .

4- OECD : Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Geneva, Switzerland 11 –12 June 2018.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية : اتجاهات المهارات العالمية ، والاحتياجات التدريبية واستراتيجيات التعلم مدى الحياة لمستقبل العمل ، واتجاهات المهارات العالمية ، واحتياجات التدريب واستراتيجيات التعلم مدى الحياة من أجل مستقبل العمل ، أعدتها منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لمجموعة العشرين في جنيف ، سويسرا ١١ - ١٢ يونيو، ٢٠١٨م

هدفت الدراسة إلى استعراض كيفية ظهور المستجدات العالمية ، والتي أهمها التحول الرقمي والعولمة والتغيرات الديموغرافية ، وانعكاسها علي مدى مشاركة الأفراد وأصحاب العمل في التعليم والتدريب ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ،

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها ضرورة اقتراح العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية المستحدثة والسعي الدائم نحو تقييم تلك البرامج أولاً بأول.

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية ذات علاقة بالتدريب الإلكتروني ، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلاً على أن تلك الدراسة ركزت على اتجاهات المهارات العالمية ، والاحتياجات التدريبية واستراتيجيات التعلم مدى الحياة ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع على احتياجات التدريب واستراتيجيات التعلم مدى الحياة .

5-Daniel Otto, Sara Becker: E-Learning and Sustainable Developmen

التدريب الإلكتروني والتنمية المستدامة ، ٢٠١٨م.

هدفت الدراسة إلى تتبع طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والتنمية المستدامة في التعليم العالي و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنه ينبغي أن يتم تطبيق أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب الإلكتروني نظراً لكون التدريب الإلكتروني من المصطلحات التي تتميز بالتطور المستمر

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية التدريب الإلكتروني ، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلاً على أن تلك الدراسة ركزت على تتبع طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والتنمية المستدامة في التعليم العالي ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في

د. إكرام عبد الستار محمد دياب | التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

الاطلاع علي طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني والتنمية المستدامة في التعليم العالي .

6- Joaquín Ordieres-Meré, Tomás Prieto Remón , and Jesús Rubio : Digitalization: An Opportunity for Contributing to Sustainability From Knowledge Creation, OECD,2020

خواكين أورديريس ميرري وتوماس برييتو ريمون وجيسوس روبيو : رقمنة: فرصة للمساهمة في الاستدامة من خلق المعرفة ٢٠٢٠م.

هدفت الدراسة إلي إلقاء الضوء علي الرقمنة وانعكاساتها علي تجديد المعرفة واستدامتها وتحسين الإنتاجية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج من أهمها ؛ أن هناك علاقة قوية بين تطور الرقمنة وتطوير الاقتصاد والابتكار ، وتحقيق الإبداع بشكل مستدام ، وأكدت الدراسة في أهم نتائجها علي ضرورة الإستمرار في مواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي بإستمرار لتحقيق الإستدامة علي جميع القطاعات .

تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسة في تناولها لقضية تتعلق بالتدريب الإلكتروني، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسة في أن الدراسة الحالية تناولت التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، فضلا علي أن تلك الدراسة ركزت علي إلقاء الضوء علي الرقمنة وانعكاساتها علي تجديد المعرفة واستدامتها وتحسين الإنتاجية ، واستفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسة في الاطلاع علي الرقمنة وانعكاساتها علي تجديد المعرفة واستدامتها وتحسين الإنتاجية.

التعليق علي الدراسات السابقة :

تأسيسا علي ما تم عرضه بالدراسات السابقة ، يتضح أن جميع الدراسات سواء العربية أو الأجنبية تؤكد علي أهمية التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية

قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مما يشكل ويؤكد علي كونه توجها عاما بل وعالميا ، وأظهرت الدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية إلي أن هناك قصورا واضحا في البرامج التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف فئاتهم ، مما ينعكس بالسلب علي عمليات التعليم والتعلم . وأكدت أيضا الدراسات الأجنبية علي أن هناك ضرورة للتوسع في تطوير برامج التدريب الإلكتروني ، وعلي الرغم من اختلاف البحث الحالي مع الدراسات السابقة ، من حيث الهدف والمنهج وتناول الظاهرة موضوع البحث ، إلا أن البحث الحالي استفاد من تلك الدراسات في الاطلاع علي الإطار النظرية المختلفة ، والأسس الفكرية ، مما مكن الباحثة من صياغة الإطار النظري للبحث ، والإطلاع علي واقع التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وضع تصور مقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

وتتمثل الخطوات الاجرائية للدراسة فيما يلي :

الخطوة الأولى : وتمثل هذه الخطوة القسم الأول للدراسة والذي بعنوان : **الإطار**

العام للدراسة

الخطوة الثانية : وتمثل في دراسة تحليلية ماهية التدريب الإلكتروني ، وتوضيح

طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .

وتمثل هذه الخطوة القسم الثاني للدراسة والذي بعنوان : **الإطار النظري**

لِلدراسة .

الخطوة الثالثة : إبراز أهم التدابير المصرية في مجال التدريب الإلكتروني

واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وتمثل هذه الخطوة

القسم الثالث للدراسة والذي بعنوان: **التدابير المصرية في مجال التدريب الإلكتروني**

واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

الخطوة الرابعة: وتتمثل في تقديم تصور المقترح للإستفادة من التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وتمثل هذه الخطوة القسم الرابع والذي بعنوان : تصور مقترح للإستفادة من التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وفيما يلي بيان تفصيلي لتلك الخطوات :

القسم الثاني للدراسة : الإطار النظري للدراسة :

سيتم تناول الإطار النظري للدراسة من خلال محورين يتمثل المحور الأول في : تحليل المفاهيم الأساسية وتناول أبرز القضايا المتعلقة بالتدريب الإلكتروني وإمكانية الإستفادة منه في الإرتقاء بقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويتمثل المحور الثاني في إبراز القضايا المتعلقة باستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال فعاليات التدريب الإلكتروني، وهي كالتالي :

أولاً : ماهية التدريب الإلكتروني Electronic training :

يتناول هذا المحور الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني من حيث (ماهية ، وأهداف، وأهمية ومبررات، وأساليب ، وأنواع التدريب الإلكتروني ، فضلاً عن خطوات الإعداد والتجهيز للتدريب الإلكتروني) وهي كالتالي :

يشهد القرن الحادي والعشرين تغيرات متلاحقة وتطورات متغيرة في شتى مناحي الحياة ، وخاصة في مجال التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات والتي يتم استخدامها في كافة جوانب الحياة ، مما استحدث تطورات وآفاق مستقبلية تستهدف تطور المنظومة التعليمية والقائمين عليها . وتعد الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية في المجتمع ، والتي تقوم بإعداد الشباب للمستقبل ، وذلك من خلال الوظائف الأساسية للجامعات ، والتي تتمثل في نقل المعرفة (التعليم والتعلم) ، وإنتاج المعرفة (البحث العلمي) ، وتشاطر المعرفة (خدمة المجتمع) ، فضلاً عن إعداد القائمين علي العملية التعليمية في الجامعات أعضاء هيئة التدريس ، لذا هناك ضرورة ملحة لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم باستمرار علي أحدث المستجدات التكنولوجية في

جميع المناحي ، ومن ثم ستمكن الجامعات من القيام بمهامها علي أعلى مستوي ممكن .

ولكون التدريب أحد أهم وسائل التطوير ، وخاصة عندما يكون في ضوء خطة تدريبية متطورة باستمرار تتبني رؤية تطويرية لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لكونهم أساس التغيير بالجامعات ، ولكي تكون تلك التغييرات ايجابية ، ومستهدفة لآبد من استدامة التطوير للكفاءات البشرية التي تمتلك المهارات ، علاوة علي إيمانها ووعيها بأهمية التغيير الإيجابي والتحول من المنظومة التقليدية إلي المنظومة الابتكارية ، ومن ثم ضمان إحداث التطوير المرغوب مما ينعكس علي جميع أنشطة الجامعات (Jason E. Moore MD,2015,pp.85-90) .

وفي ظل أنظمة التدريب المستحدثة التي جاءت نتاج التطور التكنولوجي والتقني والتي أبرزها التدريب الإلكتروني ، والذي يعد من أهم ثمار التطورات التقنية والاتصالية لكونه اسلوبا جديدا من أساليب التدريب عبر شبكات الانترنت أي التدريب عن بعد ، حيث يتم الاستفادة من التقنيات في التدريب ، وذلك باستخدام آليات الإتصال والتطبيقات المستحدثة التي تتميز بكونها أحد أهم وسائل تبادل المعلومات والمعارف (European Commissioner for Education, 2016,pp.5-6).

وتقوم فلسفة التدريب الإلكتروني علي ضمان إتاحة التدريب للجميع ، من خلال شبكات الانترنت والوسائط التكنولوجية المعينة ، والتي تسهل عملية التدريب للجميع دون قيود الزمان والمكان .

ونتيجة لتعالي الأصوات التي تنادي بضرورة تفعيل التدريب الإلكتروني ، كآلية من أهم الآليات التي تساعد في تلبية الاحتياجات التدريبية ، ومن ثم ضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وذلك من خلال توفير وإتاحة التدريب المرن والمستمر فضلا عن استدامة التواصل والتفاعل والانفتاح علي ثقافة الآخرين ، ومن ثم ضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وذلك من خلال تخطي تحديات التدريب النمطي التقليدي خاصة في ضوء السمات

د. إكرام عبد الستار محمد دياب | التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

المتعددة التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني (Marguerite Wotto Paul (Bélanger,2018 ,pp.200-202) ، والتي من أهمها مساعدة أعضاء هيئة التدريس علي تبني اتجاهات ايجابية نحو تفعيل ايجابيات الثورة التكنولوجية والتقنية ، فضلا عن تخطي تحدي الزمان والمكان ، وضمان تدريب جميع أعضاء هيئة التدريس ، وعدم ضياع فرص التدريب علي المتدربين ، ومساعدة المتدربين في الحصول علي التدريبات رغم العديد من التحديات ؛ مثل السفر أو أحيانا تخطي تعطيل العمل بأخذ إجازات بهدف الحصول علي التدريب ، فضلا عن توفير الوقت والجهد ، هذا بالإضافة إلي أن تطوير الحقائق التدريبية والمحتوي التدريبي والأنشطة التدريبية باستمرار من أهم سمات التدريب الإلكتروني) (Nafiseh Rafiei, Fereshte Davari,2015,pp.38-39)

و لضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فإن الأمر يستوجب استدامة التدريب ، حتي يتمكن عضو هيئة التدريس من تطوير أدائه في مجال التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، ليحقق بذلك رؤية ووظائف جامعته ، علي أعلى مستوى من الجودة ، لذلك يعد التدريب الإلكتروني من أهم الآليات التي تمكن عضو هيئة التدريس من تلبية الاحتياجات التدريبية باستمرار متخطيا بذلك حاجز الزمان والمكان والجهد والتكلفة ، بل ومتناسبا مع طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، بل ويحقق ضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وتؤكد العديد من الدراسات (منى بنت ساكت بن منادي العنزي ، ٢٠١٩م، ص ٦٩٠ - ٦٩١) ، (أمنيه محمد إبراهيم أحمد ، ٢٠١٥م، ص ٢٤ - ٢٥) ، (OECD: outlook skills,2015,p.20). علي وجود علاقة ارتباطية واضحة وقوية بين الأداء الاكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ومدي الانجاز الطلابي ، ووفقا للاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية لم تعد عملية التعليم والتعلم قائمة علي الحفظ والتلقين ونقل المعلومات ، بل تحولت عملية التعليم والتعلم إلي مجتمعات للتعلم ، لذا دعت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلي تبني واعتماد آليات جديدة في العملية التعليمية ،

أبرزها آلية التعلم المتمركز حول الطالب ، وذلك اتساقا مع الاتجاهات الحديثة والتي تنادي بضرورة استدامة الجودة في العملية التعليمية ، وذلك في ضوء المستويات الثلاثة ، والتي تمثل أبعاد المنظومة التعليمية ، والمتمثلة في البعد الأول والمتمثل في الأفراد ، والبعد الثاني يتمثل في البرامج، والبعد الثالث يتمثل في المؤسسة التعليمية ككل، ولاستدامة الجودة في تلك الأبعاد لابد من الابتكار والتشجيع المستمر علي الإبداع ، لذلك هناك ضرورة ملحة لاستدامة التدريب لأعضاء هيئة التدريس علي المهارات المستقبلية والتي تمكنهم من التعامل مع الطلاب باحتراف.

ولا يكون ذلك إلا من خلال التدريب الفعال والمستمر ، ومن خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية في جميع أدوارهم الجديدة والتي تغيرت وتطورت تبعا لظروف العولمة وتحدياتها ، وتبعا للتغيرات التي طرأت علي توقعات طلابهم (2015 Bacher, Margaret B, ,pp.16-17).

ويعد التدريب الالكتروني آلية مناسبة للمؤسسات التدريبية فعلى سبيل المثال عندما تكون هناك حاجة للوصول إلى العديد من المتدربين المتباعدين جغرافياً أو في الحالة الموجود عليها العالم الآن من منع التواصل الاجتماعي والاتجاه إلى التباعده بسبب فيروس كورونا المستجد . Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). Effects of the coronavirus crisis on education . Madrid: Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI). Stukeley, W. (1752). Memoir of Sir Isaac Newton's Life. London: Royal Society.

وتعد مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات **Faculty and Leadership Development Project,))FLDP** (FLDP): بمثابة حجر الأساس في استدامة الدعم التدريبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وخاصة في ظل المنافسة الشديدة بين الجامعات محليا وعالميا .

يعد التدريب الإلكتروني جزء من التعليم الإلكتروني بمفهومه الواسع ، وتتعدد مفاهيم التدريب الإلكتروني ، نظرا لتعدد مرادفات التدريب الإلكتروني فمن أبرز(خميس محمد خميس عقلا ، ٢٠١٠م ، ص١٦٢). المرادفات (التدريب الافتراضي Electronic training (virtual training.

التدريب عن بعد ، التدريب الرقمي (Digital Training) distance training التدريب عبر الشبكات العالمية Web based training ، التدريب عبر الخط (online) ، التدريب القائم علي استخدام الكمبيوتر ، التدريب عبر شبكة الإنترنت (computer-based training (internet -based training

التدريب عبر شبكة الانترنت internet-enabled training

وتتعدد مفاهيم التدريب الإلكتروني ، فيعرف (جميل أحمد سالم اطميزي، ٢٠١٣م ، ص٢٢). التدريب الإلكتروني علي أنه : عملية تهدف إلي إعداد وتقديم المحتوى ، والمادة التدريبية بشكل يتخطي الزمان والمكان ، وذلك من خلال الوسائط التكنولوجية المتعددة ، وآليات الاتصال ، والتي أهمها أجهزة الكمبيوتر ، وشبكات الانترنت .

- فالتدريب الإلكتروني في جوهره يمثل : آليه للتفاعل بين المدرب والمتدرب ، وتقوم المؤسسة المسؤولة عن التدريب بإنشاء موقع خاص مصمم بهدف طرح البرامج ، والمواد التدريبية عبر شبكات الإنترنت(حنان سليمان الزبقي ، ٢٠١١م ، ص١٨).
- وهو سلسلة من العمليات التي يتم فيها تحقيق أهداف العملية التدريبية ، وذلك من خلال تحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب والمحتوي التدريبي مع ضمان التغذية الراجعة المستمرة ، وذلك في ضوء بيئة تفاعلية مهنية بتقنيات الحاسب الآلي والوسائط والشبكات والتطبيقات المتعددة ، وبأعلي جودة ممكنة (هنا عبد الرحيم يمانى ، ٢٠٠٦م ، ص٢٠).
- ومن ثم يمكن النظر إلي التدريب الإلكتروني بصفه عامه علي أنه عملية منظوميه تهدف إلي تحقيق الأهداف التدريسية ، وذلك بإتقان المهارات

التدريبية في بيئة تفاعلية قائمة علي التقنيات الرقمية القائمة علي استخدام الحاسوب والأجهزة المتنقلة لعرض الحقائق الإلكترونية ، والدورات التدريبية ، وذلك بإتباع آليات التدريب التفاعلي والذاتي في ضوء تصميم وتطبيق البرامج التدريبية التزامنية واللاتزامنية (علي شرف الموسوي ، ٢٠١٠م، ص١٦).

ويتضح من المفاهيم السابقة أن التدريب الإلكتروني من المفاهيم المستحدثة القائمة علي المستحدثات التكنولوجية الحديثة والتي أهمها التواصل في العالم الافتراضي .

ثانياً : أهداف التدريب الإلكتروني :

تتعدد أهداف التدريب الإلكتروني وأهمها علي النحو التالي (سعد محمد الماضي ، ٢٠٠٨م ص ص ١٩ - ٢٠) :

١. تحقيق تكافؤ الفرص التدريبية للجميع ، وذلك لتخطي حاجز الزمان والمكان والظروف الاقتصادية ، وتأسيس مستودعات رقمية ومكتبات الكترونية للحقائب التدريبية .
٢. تطوير المنظومة التدريبية ، وذلك بتخطي الكثير من التحديات التي قد تواجه المتدربين ، والقيام بالعملية التدريبية بأعلي مستويات الجودة .
٣. تقليل التكلفة المالية الباهظة للعملية التدريبية وتدريب جميع المتحلقين بالبرامج التدريبية في نفس الوقت ، وتوفير حقائب للمحتوي التدريبي وفق المعايير العالمية لصناعة التدريب .
٤. تحقيق نقلة نوعية في التعامل مع مهارات القرن الحادي والعشرين والتي أهمها التكنولوجيا الرقمية . ، والخبرات الأخرى في مجالات التدريبات الإلكترونية المختلفة

(Aljawarneh, S. A. (2019).p.17).

تأسيسا علي ما سبق يتضح أن الهدف الرئيس من التدريب الإلكتروني يتمثل في تحقيق قيمة مضافة للمتدربين ، لاسيما المؤسسات التي يعملون فيها ، وذلك من خلال تنمية مهارات وقدرات المتدربين المهنية والتربوية ، والمهارية ، وذلك من خلال تدريبهم علي توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئة التدريبية التفاعلية الإلكترونية .

ثالثا : أهمية التدريب الإلكتروني :

تتعدد أهمية التدريب الإلكتروني والتي من أهمها تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس علي مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الناقد ، والسعي نحو تعليم طلابهم وفق مهارات القرن الحادي والعشرين ، مما ينعكس ايجابيا علي رفع كفاءة العملية التعليمية ونواتج التعلم المستهدفة . وهناك العديد من مهام التدريب الإلكتروني أيضا والتي تتمثل في (خميس محمد خميس عقلا، ٢٠٢٠ م ، ص١٦٣):

- ١- اعداد وتقديم حقائب تدريبية إلكترونية متنوعة تلبى الاحتياجات التدريبية المختلفة إلكترونيا .
 - ٢- تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية ، وذلك بمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها مدي قدرة المتدربين علي الاستفادة من التدريب الإلكتروني .
 - ٣- اعداد وتقديم برامج تدريبية إلكترونية تمتاز بفعالية عالية مما تزيد دافعية المتدربين للتفاعل معها ، ومن ثم تحقيق أعلى استفادة ممكنة من تلك البرامج .
 - ٤- المرونة والتمتع بسرعة الحصول علي الحقائب التدريبية الإلكترونية متخطيا الزمان والمكان ، ومتغلبا بذلك علي أهم عيوب التدريب التقليدي .
 - ٥- ينمي التدريب الإلكتروني لدي المتدربين القدرة علي التعلم الذاتي والاعتماد علي النفس بالإضافة إلي ايجاد بيئة إلكترونية تفاعلية بين المدرب والمتدربين .
- يتضح مما سبق أن من أهم مميزات التدريب الإلكتروني توفير قاعدة بيانات عن المتدربين يمكن الرجوع إليها في أي زمان ومكان ، وتعد من أكثر وأهم مهام التدريب

الإلكتروني أهمية هي أن المدرب هو المتحكم في العملية التدريبية أما المدرب فدوره ارشادي توجيهي.

رابعا : مبررات التدريب الإلكتروني :

تتعدد مبررات التدريب الإلكتروني أهمها علي النحو التالي(ياسر سعد محمود ، هشام عارف ياسين ، ٢٠١٠م ، ص ص ٥٤ - ٥٦):

١. ضرورة مواكبة التطور المعرفي والتقني من خلال تأهيل واعداد الكوادر البشرية وتشجيعها باستمرار علي التعلم والتدريب مدي الحياة .
 ٢. القيام بالعملية التدريسية بأعلي مستويات الجودة من خلال دمج التقنيات الرقمية في العملية التدريبية ، والتعامل الذكي مع الأعداد المتزايدة للمتدربين .
 ٣. توفير الموارد المالية الباهظة التي يتم هدرها علي البرامج التدريبية التقليدية .
 ٤. القيام بتنفيذ برامج تدريبية متعددة علي مدار العام ، للتغلب علي التدريبات الموسمية والفصلية وإتاحة الحقائق التدريبية علي الموقع التدريبي مما يمكن المتدربين من الرجوع إليها باستمرار ومراجعتها في أي مكان وزمان .
- يتضح من العرض السابق أن التدريب الإلكتروني يعد من أهم المداخل التي تسعى نحو تأهيل واعداد كوادر وجدارات بشرية مستقبلية تتمتع بالمرونة والإبداع ، والتعلم مدي الحياة .

خامسا : أساليب التدريب الإلكتروني (جميل أحمد سالم اطميزي ، ٢٠١٣م ، ص ص ٦٣-٦٤) :

تتعدد أساليب التدريب الإلكتروني ، ويرجع ذلك إلي تنوع أهدافه وتنوع طبيعة المتدربين ، ويتم تصنيف أساليب التدريب الإلكتروني الأكثر شيوعا علي النحو التالي:

١- التدريب الإلكتروني المتزامن :

يعد أحد أساليب التدريب الإلكتروني ويتسم هذا الأسلوب بتخطي حاجز المكان دون الزمان حيث يتم هذا النشاط بالتواصل في نفس ذات الوقت ويتواصل المدرب مع المتدربين توأصلا مباشرا ، ولكن ليس تواجد فيزيائيا بنفس المكان ، ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين في آن واحد ، يتم الاتصال المتزامن بالصورة والصوت والنص ، بل ويكون هناك حوار متبادل بين المدرب والمتدرب من خلال المحادثة الفورية والشات الدردشة فيتمكن كل من المدرب والمتدرب من الحصول علي التغذية الراجعة باستمرار.

٢- التدريب الإلكتروني اللامتزامن :

يعد أحد أساليب التدريب الإلكتروني ، يتسم هذا الأسلوب بتخطي الزمان والمكان ، حيث أنه ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدرب في آن واحد ، ومن أبرز الأمثلة علي ذلك منتديات النقاش ، البريد الإلكتروني ، استخدام برمجيات إدارة المحتويات حيث يقوم المدرب بطرح واعداد الحقيبة التدريبية ، ويقوم المتدربين بالتواصل والمناقشة وطرح الأسئلة علي المدرب من خلال البريد الإلكتروني ، ويتم التواصل معهم في أي زمان وأي مكان دون قيود .

وتأسيسا علي ما سبق يتضح أن التدريب الإلكتروني المتزامن واللامتزامن كل منهما يخدم فئة تدريبية في ضوء امكانياتها وطبيعة التواصل التي يختارها المتدرب ، فزي التدريب الإلكتروني المتزامن يسمح بالتواصل من قبل جميع أطراف العملية التدريبية من قبل المدرب والمتدربين ، ومن قبل المتدربين بعضهم ببعض ، فضلا عن كون المدرب والمتدربين متواجدين في نفس الوقت مما يسمح بطرح الأسئلة والإجابة الفورية مما يعزز ايجابيا العملية التدريبية ، ويأتي التدريب الإلكتروني اللامتزامن ليوفر التدريبات لشريحة أخرى من المتدربين ، ولا يشترط تواجد المتدربين مع المدرب علي الشبكة في الوقت نفسه مما يسمح للمتدربين بالتدريب علي المحتوي التدريبي في الزمان والمكان الذي يناسبه ، مما يخفف العبء من علي عاتق المدرب فضلا عن التعزيز الايجابي لمفهوم التدريب الذاتي لدي المتدرب ، وذلك بعد أن يقوم المدرب بإعداد حقيبة

تدريبية ، ومحتوي تدريبي متكامل يحتوي المنهج الإلكتروني ، والأمثلة والفيديوهات الداعمة والصوت والصورة وجميع ما يساعد المتدرب علي التدريب الذاتي .

سادسا : أنواع التدريب الإلكتروني :

تتعدد أنواع التدريب الإلكتروني أهمها علي النحو التالي(جمال عبدالرحمن الهياجنة ، ٢٠١٠م ، ص١٨) :

- ١- **التدريب الإلكتروني الافتراضي** : حيث يتم هذا التدريب دون أي اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدرب ، ويحصل المتدرب علي الدورة كاملة عبر شبكة الإنترنت .
- ٢- **التدريب الإلكتروني المدمج** : حيث يتم هذا التدريب من خلال الدمج بين التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي بحيث من الممكن أن يستفيد المدرب والمتدربين ببعض المحتويات والأنشطة التدريبية عبر شبكة الويب .
- ٣- **التدريب الإلكتروني المساند** : حيث يتم هذا التدريب من خلال مساندة ودعم التدريب التقليدي باستخدام تقنيات وأدوات الويب في عملية توفير بعض المحتويات الرقمية أثناء التدريب .

سابعا : خطوات الاعداد والتجهيز للتدريب الإلكتروني (سعد محمد الماضي ، ٢٠٠٨م ، ص ٢٦-٢٨) :

يمر الاعداد والتجهيز للتدريب الإلكتروني بالعديد من الخطوات أهمها علي النحو التالي :

الخطوة الأولى : تتم من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية للمتدربين ، ثم يتم اعداد وتجهيز الحقائق التدريبية والمحتوي للدورات التدريبية المختلفة ، والتي تغطي الجدارات التدريبية للمتدربين .

الخطوة الثانية : تتم من خلال تحديد مدة التدريب وأساليب التقويم ، ثم يتم تصميم الحقائق التدريبية والأنشطة والمحتوي الإلكتروني في ضوء أفضل الممارسات والمعايير العالمية .

د. إكرام عبد الستار محمد دياب - التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

الخطوة الثالثة : تتم من خلال تمكين المتدربين من الدخول والتفاعل مع المحتوى التدريبي وذلك من خلال إعداد وتجهيز نظام للتدريب من خلال بوابة التدريب الإلكتروني .

تأسيسا علي ما سبق يتضح أن التدريب الإلكتروني كمنظومة من أهم الآليات التي تساعد في تأهيل وإعداد الكوادر البشرية علي أعلى مستوي ، وذلك في ظل العصر الرقمي وتحدياته .

المحور الثاني : أهم القضايا المتعلقة باستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

وهو علي النحو التالي :

أولا : استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

وسوف يتم تناولها علي النحو التالي :

١. ماهية استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

ترتكز برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي برامج تدريبية تستهدف تنمية القدرات المعرفية والمهارية والوجدانية لتحقيق الجدارة التدريبية لدي المتدربين ، ووفقا لساعات تدريبية معتمدة ، وفي ضوء التكنولوجيا المتطورة الهائلة ، والتي أدت إلي تطوير عمليات التعليم والتعلم ولاسيما التدريب ، واستوجب ذلك تدريب عضو هيئة تدريس علي التعامل مع تلك التحديات بمهارة في ظل التطور العلمي في ضوء آليات التعليم والتعلم . (وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٩م ، ص ١١)

٢. أهداف استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

ترتكز أهداف استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي

العديد من القضايا أبرزها (OECD, 2018, pp.3-4) :

- أ- السعي الدائم نحو التكيف والبحث عن الحلول للمشكلات والتحديات .
- ب- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وضمان جودة أدائهم بصورة مستدامة
- ج- ضمان تلبية الاحتياجات التدريبية والخدمية لجميع المستفيدين بالجامعات .

- د - السعي الدائم نحو توفير الدعم لجميع المستفيدين وعلي أعلى مستوى .
هـ - استمرارية تبادل الخبرات وضمان تطبيق أحدث أساليب التعليم والتعلم بهدف الحفاظ علي أعلى مستويات الأداء التعليمي والأكاديمي لتحقيق الإستدامة .
- ٣- أهمية استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (**Ashraf M. - (F. Kamel,2016 ,pp. 61-68**

ترجع أهمية استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلي العديد من الأسباب أهمها علي النحو التالي:

- أ. دعم الاحتياجات المتجددة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
ب. السعي الدائم نحو استمرار واستيعاب عمليات التطوير المستدام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
ج. تطوير عمليات التعليم والتعلم مما ينعكس بالإيجاب علي نتائج التعلم وهذا لن يتم علي أعلى مستوى إلا في ضوء الاستدامة والاستمرارية.
د. تبادل الخبرات من أهم الآليات التي تأسس لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلكترونيا .

- ٤- مقومات استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (**Hrnciar - (M, Madzík,pp.2013, 75-88.**

تتمثل أبرز تلك المقومات فيما يلي :

- أ- السعي نحو عمل شراكات دولية في هذا المجال وتطوير آليات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس إلكترونيا لتكون شاملة.
ب- نقل وتدوير الخبرات والمهارات علي أعلى مستوى في مجال التدريب الإلكتروني وذلك من خلال تبني أفضل الممارسات العالمية بهدف ضمان جودة التدريب الإلكتروني واستدامتها .

ج- أن يتم تصميم موقع استراتيجي إلكتروني ضمن الهيكل التنظيمي للإدارة العليا للجامعات .

د- استدامة المنح الدراسية وتقديم يد المساعدة باستمرار لجميع الفئات المستهدفة ، ونشر ثقافة أفضل الممارسات في جميع المجالات ، وربطها بجوائز تشجيعية بهدف ضمان التطوير في جميع أبعاد المنظومة التعليمية بالجامعات .

هـ- التحديات التي تواجه استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :
تتعدد تلك التحديات أبرزها علي النحو التالي (AIRweithy E, Alsaleem ,2014,pp.9-11):

أ- الضغوط و الأعباء المستمرة المحملة علي عاتق أعضاء هيئة التدريس مما يؤثر علي اتقان العديد من المهارات المهنية ويعد تعدد المهام وتلك الضغوط السبب الرئيس وراء عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عن الالتحاق بتلك البرامج مما ينعكس بالسلب علي مستوي أدائه .

ب- التطوير السريع للمتطلبات والمستحدثات والأدوار المتجددة لأعضاء هيئة التدريس في ظل التحديات والتطورات المستمرة لأساليب التعليم والتعلم بالإضافة إلي المستحدثات التكنولوجية .

ج- الإلتحاق ببعض البرامج الإلكترونية غير المعتمدة والمطروحة علي شبكات الإنترنت .

٦- طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني واستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

أدي التطور السريع في مجال التدريب الإلكتروني إلي ضرورة وضع خطط واستراتيجيات جديدة قائمة علي التدريب الإلكتروني ، تحاكي المسار الطبيعي لذلك التطور (-Al-Hattami AA, Muammar OM, Elmahdi IA,2013,pp. 39- (41).

ويعد التدريب الإلكتروني مدخلا رئيسا لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وذلك لما له العديد من المزايا من أهمها التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة ، ولتحقيق استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يصبح من الضروري اعداد وتجهيز برامج وأنشطة باستمرار لأعضاء هيئة التدريس تناسب جميع المستويات والتخصصات المهنية والعلمية (AlRweithy E, Alsaleem - (B,2014, 9-11).

بالإضافة إلى أن التدريب الإلكتروني يوفر العديد من المميزات أهمها ضمان الحصول علي برامج تدريبية متنوعة ومتجددة ، وبأقل تكاليف مادية وبأعلي جودة ممكنة في الوقت الذي لم يعد التدريب مطلب من مطالب الرفاهية، بل أصبح التدريب طريقا أساسيا ومدخلا أصيلا لتحقيق استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس علي جميع المستويات الكمية والكيفية في التخصصات المختلفة (Bandar Alkhayyal, Wafa Labib , Talal Alsulaiman , and Abdelhakim .(Abdelhadi,2019 ,pp.3-5).

ويعتبر التدريب الإلكتروني البوابة الرئيسية والمستدامه ، والتي يتم من خلالها تقديم برامج وأنشطة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكفاءة عالية مع ضمان التفاعل المستدام بين المدرب والمتدربين فضلا عن ضمان استدامة تطوير المحتوي والحقائب التدريبية باستمرار ولكون التدريب الإلكتروني نظاما قائما علي التكنولوجيا الحديثة ، والتي تربط بين المدرب والمتدرب عبر شبكة الإنترنت مع ضمان تخطي تحدي الزمان والمكان فالتدريب الإلكتروني يوفر للمتدرب حرية متي يتدرب ؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وعلي ماذا يتدرب؟ وفقا للاحتياجات التدريبية (Clavijo, D, 2018,pp. 22-24.)

وبناء علي ما سبق يتضح أن المورد البشري يعد من أهم الموارد بالمؤسسات المجتمعية ، وعلي وجه الخصوص الجامعات ، لكون المورد البشري هو عقل وفكر أي

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

مؤسسة وهو القلب النابض والمغير والمتغير الرئيس بها لذلك فيعد التدريب المستدام علي المهارات المتجددة له دور مهم في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

ويعد التدريب الإلكتروني من أهم الآليات التي تستخدم لإعادة صياغة العقول البشرية ولتغيير أداء وسلوك الأفراد بهدف تمكينهم من تطبيق ومواكبة تحديات العصر الرقمي في مختلف أعمالهم الحياتية مما يجعلهم يطورون قدراتهم بشكل أفضل ، ومن ثم يتعاملون مع المواقف الجديدة بآليات وطرق جديدة ابتكارية تختلف عن الطرق النمطية التقليدية التي كان يتبعونها من قبل .

ويساهم التدريب الإلكتروني في استدامة الكفاءة والجودة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مما يساعد الجامعة ككيان متكامل علي استدامة التطور ، ورفع قدراتها في محاكاة ومواكبة طبيعة العصر الرقمي والتحول إلي مؤسسة متعلمة متدربة ، بحيث يتم تبني مبدأ استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يستلزم تبني التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ويتطلب النجاح تفعيل التدريب الإلكتروني في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتوظيف التدريب كمدخل ومنهج مفعلا علي أرض الواقع ، بداية من تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية واعداد الحقائق التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييمها تتم كل هذه الخطوات في ضوء مدخل وفلسفة التدريب الإلكتروني ، وخاصة إذا كانت الفئة المستهدفة من التدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، تلك الفئة التي تتمتع بالخبرة والمهارة والمعرفة المتراكمة نتيجة لطبيعة اعدادهم وتكوينهم مما يجعل اساليب التدريب التقليدية القائمة علي التواجد لساعات طويلة في قاعة تدريبيه ، وبأساليب نمطية في التدريب معتمدة علي نظام المحاضرات والتلقين وأساليب لا تتوافق وطبيعة العصر الرقمي لذلك تستوجب طبيعة المرحلة أن يتحول التدريب التقليدي إلي تدريب إلكتروني قائم علي تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وإتاحة الفرصة للتعرف علي الثقافات المختلفة وبشكل يمكن أعضاء هيئة التدريس من تطوير أدوارهم لتتناسب مع طبيعة تحديات العصر . (, pp.52-54 , Cezary Trutkowski 2016) .

وتأسيسا على ما سبق يتضح أن التدريب الإلكتروني يمثل أهم مداخل استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لكونه يعد مدخلا شاملا ومستحدثا للتدريب ، والذي يتم من خلاله تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، والتأصيل للمؤسسة المدربة وذلك بأن يحدد الأعضاء احتياجاتهم التدريبية إلكترونيا وأن يختار الزمان والمكان للتدريب في ظل ظروفه والوقت المناسب لكل عضو مما يحقق ضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وذلك والتحول من المنظومة التدريبية التقليدية إلى منظومة تدريبية إلكترونية .

القسم الثالث للدراسة : أهم التدابير المصرية في مجال التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية :

هناك العديد من الجهود والمحاولات و المصرية في مجال التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، والتي أهمها على النحو التالي :

- ١- المركز القومي للتعليم والتدريب الإلكتروني (وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٩م ، ص ص ٣ - ٨): يرجع إنشاء المركز القومي للتعليم والتدريب الإلكتروني إلى عام ٢٠٠٥ كأحد المشروعات الرئيسية الممولة من مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP ، ويعدها تم ضم المركز كوحدة أساسية ضمن وحدات مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية بأمانة المجلس الأعلى للجامعات عام ٢٠٠٩. وقد أنشئ المركز بغرض النهوض بجودة التعليم العالي في مصر من خلال إدراج التعلم الإلكتروني كأحد الأنماط الأساسية للتعليم بالجامعات المصرية، وذلك لتصبح قادرة على المنافسة على الصعيدين الإقليمي والعالمي. ومن ثم فإن المركز يسعى دائماً إلى تحسين نواتج التعلم المستهدفة بمؤسسات التعليم العالي في مصر، وذلك من خلال توظيف فعال لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم إستراتيجيات التعليم والتعلم. ويتبع المركز القومي للتعلم الإلكتروني ٢٢ مركزاً لإنتاج المقررات الإلكترونية بالجامعات الحكومية

وفروعها، ويقدم المركز القومي لهذه المراكز الدعم الفني، والإستشارات الخاصة
بمجال التصميم التعليمي والتطوير والتدريب وتسويق المقررات الإلكترونية.

أ- الرؤية : تتمثل رؤية مركز القومى للتعلم والتدريب الإلكتروني :

النهوض بالتعليم العالي في مصر من خلال إدراج التعلم الإلكتروني كأحد
الأنماط الأساسية للتعليم بالجامعات المصرية، وذلك لتصبح قادرة على المنافسة على
الصعيدين الإقليمي والعالمي.

**ب- الرسائل : تتمثل رسالة مركز القومى للتعلم والتدريب
الإلكترونى :**

تحسين نواتج التعلم المستهدفة بمؤسسات التعليم العالي في مصر، وذلك من خلال
توظيف فعال لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم إستراتيجيات التعليم
والتعلم والتدريس.

**ج - الأهداف : تتمثل أهداف المركز القومى للتعلم والتدريب الإلكتروني فيما يلي
:**

- نشر ثقافة التعلم الإلكتروني بالجامعات المصرية
- تطوير معايير قياسية لتقييم جودة تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية
- تطوير المحتوى التعليمي المصري في ضوء أحدث إستراتيجيات التعلم الإلكتروني
- التحقق من جودة تطبيقات التعلم الإلكتروني في الجامعات المصرية
- تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتوظيف أساليب التعلم الإلكتروني في إستراتيجيات التدريس
- تطوير أدوات رقمية لتصميم وإنتاج وإدارة المقررات الإلكترونية
- تطوير مستودعات للعناصر التعليمية الرقمية القابلة لإعادة الاستخدام لتكون الأساس في بناء المقررات لأي تخصص علمي.

- الشراكة تطبيقات وأدوات التعلم الإلكتروني مع المؤسسات والهيئات المصرية والإقليمية الدولية ذات الصلة لتطوير
- تقديم الاستشارات الفنية للهيئات والمؤسسات التعليمية
- دعم البحث العلمي في مجال التعلم الإلكتروني وذلك بتوفير كافة إمكانيات المركز للباحثين والمهتمين بالمجال.

القسم الرابع للدراسة : التصور المقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية :

بناء علي ماتم توضيحه في الدراسة النظرية يتضح أن التدريب الإلكتروني من أهم المداخل المهمة التي ستساعد في تحقيق استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، بل وأصبح التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة ، ولم يعد نوع من الرفاهية وذلك لمواكبة التطورات التكنولوجية الهائلة الغير مسبوقه لذلك أصبح من الضروري ايجاد واستحداث آليات وصيغ جديدة للتدريب تناسب طبيعة تحديات العصر ، والتحول من نظام التدريب التقليدي النمطي إلي نظام التدريب الإلكتروني لما يتمتع به من تسهيلات لكل من المدرب والمتدرب والمنظومة التدريبيه ككل .

ومن ثم تقترح الدراسة الحالية تصور مقترح لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، حيث يتضمن هذا التصور المقترح المنطلقات التي ستأسس عليها المقترح ، والأهداف التي يسعى لتحقيقها ، ومتطلبات التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وختاماً عوامل نجاح التصور المقترح

أولاً : فلسفة التصور المقترح وأهم منطلقاته :

تنطلق فلسفة التصور المقترح من ضرورة الاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، ومحاولة

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

الاستفادة من معطيات ومميزات التدريب الإلكتروني والتي أفرزتها التكنولوجيا الحديثة لهذا يرتكز التصور المقترح علي العديد من المنطلقات المهمة :

- ١- أن التدريب الإلكتروني يتمتع بالعديد من المميزات أهمها تخطي حاجز الزمان والمكان وجهد الإنسان فضلا عن كونه يمثل أحد أهم المحاولات لتحسين جودة التدريب .
- ٢- يعد التدريب الإلكتروني من أهم الصيغ والآليات المستخدمة التي تواكب طبيعة تحديات العصر ومستحدثاته .
- ٣- لا يقتصر التدريب في جميع دول العالم والجامعات علي وجه الخصوص علي التدريب التقليدي ، وإنما يمتد التدريب الإلكتروني ليتخطي الزمان والمكان وبذلك يكون ضمان لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

ثانيا أهداف التصور المقترح :

يستهدف التصور المقترح العديد من الأهداف أهمها علي النحو التالي :

- ١- اقتراح آلية وصيغة جديدة للتدريب غير النمطي بحيث يتخطي نواحي القصور الموجودة في منظومة التدريب النمطي التقليدي .
- ٢- إلقاء الضوء علي مدخل جديد من مداخل استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وهو مدخل التدريب الإلكتروني .
- ٣- اقتراح التدريب الإلكتروني كآلية ومدخل مقترح أمام متخذي القرار والمهتمين بتحقيق استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وتطبيقه كمنظومة متكاملة.

ثالثا : دواعي الاهتمام بالتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية :

تتعدد دواعي الاهتمام بالتدريب الإلكتروني أهمها علي النحو التالي :

- ١- يعد دمج تكنولوجيا المعلومات من أهم توجهات هيئة ضمان الجودة والتي تسعى الهيئة جاهدة لتطبيقه في ضوء الإتجاهات العالمية .
- ٢- التوسع في انشاء الجامعات الافتراضية و الالكترونية فضلا عن التوسع في إنشاء مراكز التعلم والتدريب الإلكتروني كإتجاه عام في الجامعات العالمية وبعض الجامعات العربية ، مما يستوجب ويقوة ضرورة تفعيل التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .
- ٣- تسعى معظم دول العالم إلي اقتراح مبادرات ومشروعات لضمان دمج واستخدام تكنولوجيا المعلومات ،وتشجيع تطبيق التدريب الإلكتروني ، وذلك من خلال تحويل الكتب الورقية إلي كتب إلكترونية.

رابعا : آليات تطبيق التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية :

هناك العديد من الآليات التي يستوجب توفيرها لكونها تستهدف ضمان تطبيق التدريب الإلكتروني لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، أهمها علي النحو التالي:

- ١- أن تدعم الجامعة البنية التحتية التي تركز عليها شبكات الاتصالات والمعلومات بشكل يدعم خدمات التدريب الإلكتروني .
- ٢- أن توفر الجامعة الأجهزة والقاعات المجهزة لتطبيق التدريب الإلكتروني فضلا عن توفير أجهزة حاسب آلي علي أعلى مستوي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .
- ٣- تدريب هيكل تنظيمي متخصص في فنيات التدريب الإلكتروني من خلال اعداد جهاز فنيا مستقل من العاملين بالهيكل الإداري لكي يدعم ويكون مسئول عن التدريب الإلكتروني بالجامعة وطرح كل إجراءات عمليات التدريب والتسجيل بالدورات إلكترونيا ، ومن خلال موقع التدريب الإلكتروني المختص بكل جامعة في أي مكان وزمان

- ٤- أن تقوم الجامعات بتحويل مجموعة من المواد التعليمية الورقية إلي إلكترونية في تخصصات مختلفة ، وتقوم بنشرها علي موقع التدريب الإلكتروني بالجامعة .
- ٥- توفير جميع وسائل الأمن والسلامة والحماية والتأمين للبرامج التدريبية الإلكترونية ، والتغلب علي التحديات التي تواجهها باستمرار .

خامسا : شروط نجاح التصور المقترح

هناك العديد من الشروط لنجاح التصور المقترح أهمها علي النحو التالي :

- ١- متابعة وتقويم جميع منصات التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية ومحاولة التغلب علي التحديات أول بأول.
- ٢- تقديم خطة تضمن استدامة برامج التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .
- ٣- عقد اتفاقيات بين الجامعات المصرية لتفعيل منصات التدريب الإلكتروني .
- ٤- تعظيم الاستفادة من الكوادر البشرية المدربة علي استخدام وتفعيل التقنيات ووسائل التواصل الإلكتروني بهدف تفعيل تطبيق التدريب الإلكتروني .
- ٥- تطبيق أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب الإلكتروني وذلك لتحقيق استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

سادساً : ملامح التصور المقترح للاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية :

تتكون ملامح التصور من رؤية ورسالة والأهداف الاستراتيجية للتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وذلك في ضوء الاستفادة من من الإطار النظري التي تم استعراضها في البحث ، والتي تم بلورتها في المرتكزات الثلاث لوظائف الجامعات ، وسيوضح ذلك من خلال العرض التالي :

١- الرؤية :

تتنوع رؤى استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من حيث الشكل ولكنها تتفق من حيث المضمون ، والتي تنبثق وتتكامل مع الرؤية والخطط الاستراتيجية للجامعة وطبيعتها ، وبالتالي ضمان التوافق بين رؤية الجامعة ، ورؤية برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم تحقيق الاستراتيجية الجامعية ، وخاصة في مجال التنمية المهنية وعمليات التعليم والتعلم ، مع مراعاة ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ، وجميع الأطراف المعنية علاوة علي ضرورة تبني التدريب الإلكتروني كمدخل عند صياغة رؤية لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، مع مراعاة التحليل الرباعي للبيئة الداخلية لكل جامعة ، مع الأخذ بعين الاعتبار نقاط القوة ، ومواطن الضعف ومراعاة الفرص والتهديدات التي تحيط بالتعليم الجامعي ، وذلك لكي تكتمل الرؤية ، ومن ثم تحقيق أفضل النتائج وبخاصة في مجال التدريب الإلكتروني وعمليات التعليم والتعلم ، وهناك تصور من قبل الباحثة لرؤية مقترحة يمكن أن يتم محاكاتها وهي كالتالي : "تقوم استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة ، علي تبني التدريب الإلكتروني كمدخل لدمج أحدث الوسائط التكنولوجية لضمان استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، وجميع الأطراف المعنية والمجتمع المدني" .

٢- الرسالة :

تقوم رسالة التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس علي تجويد العمليات الابتكارية والابداعية في عملية التدريب وعمليات التعليم والتعلم ، آخذ بعين الاعتبار دمج أحدث الأساليب التكنولوجية في العملية التدريبية وعمليات التعليم والتعلم للتأكيد علي ضرورة تطبيق التدريب الإلكتروني كمدخل لتحويل الجامعة من جامعة تقليدية إلي جامعة إلكترونية في جميع عملياتها وبخاصة في التدريب .

٣- الأهداف الاستراتيجية :

السعي نحو التكامل مع رؤية ورسالة الجامعة التي من خلال تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية :

أ. تصميم برامج تدريبية إلكترونية وتنموية قائمة علي التقويم المستدام لعمليات التدريبية فلسفة استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولك في ضوء أفضل الممارسات العالمية ومراعاة المعايير الدولية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية ، وذلك سعيا لتحقيق الريادة علي المستوي المحلي والاقليمي والدولي في التدريب والتعليم.

ب. تحسين جودة مخرجات التدريب الإلكتروني لتحاكي المخرجات العالمية ، وذلك بتقديم الدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس ، من خلال التأكيد علي ضرورة تطوير أنفسهم باستمرار من خلال التنمية المهنية المستدامة والتعلم الذاتي.

ج. تحسين الممارسات التدريبية الإلكترونية من خلال تقديم الدعم والجوائز لأفضل الممارسات وتقديم المنح الدراسية والمشروعات البحثية ، ودعم الشراكة مع جامعات عالمية لتحقيق تلك الأهداف وتوسيع منصات التدريب الإلكتروني .

د. تصميم واعداد حقائق وأدلة للتدريب الإلكتروني واصدار وسائل تعليمية ، وذلك لتطوير عمليات التدريب والتعليم والتعلم الإلكتروني .

٤- القيم الجوهرية:

يمكن أن تتبنى برامج التدريب الإلكتروني القيم الجوهرية والتي أهمها علي النحو التالي :

أ- المسؤولية والنزاهة والحوكمة :

من خلال التأكيد علي المسؤولية الشخصية والاجتماعية مع مراعاة الشفافية والتقويم المستمر لجميع عمليات التدريب الإلكتروني ، والأخذ بعين الاعتبار الملكية الفكرية والاعتراف بمشاركات الآخرين عبر شبكات الإنترنت .

ب- التنافسية واحترام الآخر :

تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب الإلكتروني وعمليات التعليم والتعلم وذلك لتحقيق التنافسية علي المستوي المحلي والدولي مع الأخذ بعين الاعتبار فهم الآخر واحترام واستيعاب الآخرين .

ج- التكامل والتواصل :

من خلال تبني منهج دمج تكنولوجيا التعليم في عمليات التدريب الإلكتروني والتعليم والتعلم والبحث العلمي وبناء مجتمعات التعلم علي المستوي المحلي والدولي ، واعطاء الفرص للأعضاء والطلاب لتبادل الخبرات مع الوسطاء المحليين والدوليين .

٥- التدريب الإلكتروني كمدخل لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية :

في ضوء الاستفادة من الإطار النظري ، قامت الباحثة بطرح وبلورة مجموعة من الإقتراحات للتدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء الوظائف الثلاثة للجامعات ، والتي تتمثل في الوظيفة الأولى والتي تتمثل في التعليم والتعلم ونقل المعرفة ، وتتمثل الوظيفة الثانية في البحث العلمي وإنتاج المعرفة ، والوظيفة الثالثة تتمثل في خدمة المجتمع وتشاطر المعرفة ، وذلك بتصميم خطة متكاملة ورؤية شاملة لآليات التعليم والتعلم علاوة علي استدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس علي مستوي الجامعة ، بالإضافة وضع أهداف استراتيجية تتكامل مع الأهداف الاستراتيجية للتعليم والتعلم بالجامعة ، وتجويد الخدمات الداعمة لتطوير أهداف التعليم والتعلم فضلا عن تجويد برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، ودعم الاحتياجات المتعلقة بعمليات التعليم والتعلم المتلاحقة ، وذلك بالتقييم المستمر لبرامج التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس ، واستشراف المستقبل من خلال وضع برامج تدريبية إلكترونية لتطوير عمليات التدريب وعمليات التعليم والتعلم ، بالإضافة إلي دمج التقنيات الحديثة في المقررات والبرامج الدراسية وذلك من خلال تطوير المناهج

باستمرار ومراجعة المشروعات البحثية الطلابية ، والتي من شأنها تطوير عمليات التعليم والتعلم لدي الطلاب ، بالإضافة إلي وضع معايير لآليات تصميم مجتمعات التعلم المفتوحة داخل الصفوف الدراسية ، وذلك لتلبية المتطلبات المستحدثة .

أولا : التدريب الإلكتروني كمدخل لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الوظيفة الأولى للجامعة وهي (التعليم والتعلم ونقل المعرفة) :

وهي كالتالي :

١- وحدة إلكترونية لتقديم خدمات التعليم والتعلم ونقل المعرفة إلكترونيا:

وتقترح الباحثة مجموعة من البرامج التدريبية بجانب البرامج التدريبية الموجودة

فعليا وهي كالتالي :

أ. برنامج إلكتروني أفضل الممارسات العالمية في عمليات التعليم والتعلم لمعاوني

أعضاء هيئة التدريس :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج هو تدريب الأعضاء الجدد إلكترونيا علي مهارات التدريس الفعال وآليات التعامل مع الأنماط المختلفة من المتعلمين ، ويتم تصميم ذلك البرنامج الإلكتروني في ضوء أفضل وأحدث الممارسات العالمية في ذلك المجال ، وذلك لاعداد الاعضاء الجدد بشكل يمكنهم من مهارات واساسيات ومبادئ التعليم والتعلم المعزز بالتكنولوجيا . بالإضافة إلي تدريبهم إلكترونيا علي أدوارهم المستقبلية تجاه طلابهم وأقرانائهم وتجاه جامعتهم ومجتمعهم المدني والعالمي ، ومن ثم تجويد عمليات التعليم والتعلم ونقل المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونيا .

ب. برنامج إلكتروني لآليات التفكير الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو تدوير الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس القدامي والجدد ، وذلك لنقل وتعميم الممارسات الجيدة إلكترونيا والاستفادة من الخبرات ، ومناقشة أفضل الاستراتيجيات ، وأحدث التقنيات في تصميم واعداد المقررات الدراسية إلكترونيا عبر شبكات الإنترنت ، ويتم من خلاله أيضا تدريب الأعضاء الجدد علي آليات طرح الأفكار الابتكارية إلكترونيا، والآليات

الحديثة في مجال عمليات التعليم والتعلم ونقل المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونياً

ج- برنامج إلكتروني لقياس أثر التدريب ميدانيا لأعضاء هيئة التدريس :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج هو قياس أثر ومردود التدريبات التي حصل عليها المتدربين علي جميع المستويات القيادية ، وذلك للتأكد من تطبيق ماتم التدريب عليه داخل المركز ، ومدى استفادة المتعلمين من تلك البرامج ، ويتم التقييم إلكترونياً ، وذلك لضمان جودة عمليات التعليم والتعلم ونقل المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونياً .

د- برنامج إلكتروني أفضل الممارسات العالمية في مجال القيادة للقيادات الجامعية :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني تطوير الأداء لدي القيادات الأكاديمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية ، علاوة علي إطلاعهم وتدريبهم علي أحدث وأفضل الممارسات في مجال القيادات العالمية ، وتدريبهم إلكترونياً علي آليات الإدارة الحديثة والمستقبلية لتجويد أدائهم وأداء القيادات التي تعمل معهم في ذات المهمة ، ومن ثم تجويد عمليات التعليم والتعلم ونقل المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونياً .

هـ - البرنامج الإلكتروني للتعليم الذكي من أجل بيئة تعليمية ذكية :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو تسهيل وتبسيط عمليات التعليم والتعلم من خلال تدريب المتدربين إلكترونياً علي آليات ايجاد وتشكيل بيئات تعلم افتراضية ليتمكنوا من مناقشة أهم قضايا عمليات التعليم والتعلم ولتسهيل البرامج الجديدة علي أعضاء هيئة التدريس القدامي والجدد ، بهدف تطوير عمليات التعليم والتعلم ونقل المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونياً .

ثانياً : التدريب الإلكتروني مدخل لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في

ضوء الوظيفة الثانية للجامعة وهي (البحث العلمي وإنتاج المعرفة) :

وهي كالتالي :

١- وحدة إلكترونية لتقديم خدمات البحث العلمي وإنتاج المعرفة :

د. إكرام عبد الستار محمد دياب التدريب الإلكتروني مدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

وتقترح الباحثة مجموعة من البرامج التدريبية الإلكترونية إضافة إلي البرامج التدريبية الموجودة فعليا وهي كالتالي :

أ. البرنامج التدريبي الإلكتروني الواقع المعزز والذكاء الاصطناعي :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج إلكترونيا هو معرفة آليات محاكاة المتطلبات التكنولوجية المستقبلية وآليات دمجها في المقررات والمناهج الدراسية من خلال التدريب الإلكتروني علي أحدث التقنيات في عمليات إنتاج البحث العلمي وذلك لتحسين مخرجات العملية التعليمية ، ولتطوير البحث العلمي وإنتاج المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونيا .

ب. البرنامج الإلكتروني تكنولوجيا الاستدامة البيئية والبحث العلمي :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج هو تدريب المتدربين إلكترونيا علي الآليات الحديثة والنظيفة للأبحاث العلمية القائمة علي الحفاظ علي البيئة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ، وكيفية إنتاج البحوث العلمية ، وإنتاج الطاقة النظيفة ، وذلك في ضوء محاكاة أفضل الممارسات العالمية ، والتي من شأنها تجويد البحوث العلمية وإنتاج المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونيا .

ج- البرنامج الإلكتروني التميز البحثي :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو امداد المتدربين بمعايير أفضل الممارسات العالمية في مجالات تجويد البحوث العلمية وإنتاج المعرفة الأكثر تميزا ، ويكون التقييم قائم علي افضل البحوث العلمية والإنتاج العلمي بالجامعات المصرية إلكترونيا .

د- البرنامج الإلكتروني المجتمعات البحثية في ضوء افضل الممارسات العالمية :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو امداد المتدربين بآليات تشكيل الفرق البحثية داخل وخارج الجامعات ، والسعي الدائم نحو تحقيق الشراكة البحثية علي مستوي الافراد والمؤسسات وذلك لتجويد البحوث العلمية والإنتاج العلمي .

هـ - البرنامج الإلكتروني إدارة المشروعات البحثية:

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو رفع كفاءة الأعضاء الجدد والقادمي في إدارة المشروعات البحثية علي المستوي الفردي والمستوي الجماعي ، بالإضافة إلي تدريبهم باستمرار علي آليات ضمان جودة مخرجات البحوث وتحسين وتفعيل جلسات العمل القائمة علي البحث العلمي وإنتاج المعرفة بالجامعات المصرية إلكترونيا .

ثالثا : التدريب الإلكتروني كمدخل تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في

ضوء الوظيفة الثانية للجامعة وهي (خدمة المجتمع وتشاطر المعرفة) :

وهي كالتالي :

١- وحدة إلكترونية لتقديم خدمات لخدمة المجتمع وتشاطر المعرفة :

وتقترح الباحثة مجموعة من الخدمات إلكترونية والبرامج التدريبية الإلكترونية

وهي كالتالي :

أ- برنامج إلكتروني الاستشارات المجتمعية :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو تدريب أعضاء هيئة التدريس علي كيفية التعامل مع المؤسسات المجتمعية والتعامل مع بيوت الخبرة وآليات تقديم الاستشارات ، وآليات عمل قواعد البيانات بهدف إنتاج مواد تعليمية مفيدة للمجتمع ، وآليات خدمة المجتمع .

ب- البرنامج الإلكتروني محلل البيانات في ضوء أمن المعلومات :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو التدريب الإلكتروني علي آليات تحليل البيانات بطريقة علمية في ضوء معلومات صحيحة ، بالإضافة إلي التدريب الإلكتروني علي أحدث برامج التحليل الاحصائي الإلكتروني والتي تتصف بأن نتائجها صحيحة ، ونسبة الأخطاء بها تكاد تكون صفرية .

ج- البرنامج الإلكتروني الحياة المتقدمة الذكية :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج هو التدريب علي آليات جودة الحياة الفردية والجماعية ، بالإضافة إلي التدريب علي نماذج جديدة للتعامل مع المستجدات والابتكارات الذكية في جميع مجالات الحياة بالجامعات المصرية إلكترونيا .

د- البرنامج الإلكتروني المبرمج ومطور التطبيقات :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج الإلكتروني هو التدريب الإلكتروني علي تصميم البرامج التعليمية بلغة البرمجيات ، وكيفية تحويل الأفكار وتجسيدها إلي مجسمات بواسطة التصوير الجسيمي ، وأيضا التدريب الإلكتروني علي آليات إدخال التكنولوجيا في جميع المجالات الحياتية بالجامعات المصرية إلكترونيا .

هـ - البرنامج الإلكتروني مهارات التسويق المجتمعي :

ويكون الهدف من ذلك البرنامج هو التدريب علي آليات الحصول علي الوظائف ، وآليات استعراض المهارات الشخصية وآليات توظيفها ، بالإضافة إلي التدريب الإلكتروني علي آليات محاكاة متطلبات سوق العمل وخدمة المجتمع .

رابعاً : خطوات وآليات تنفيذ التصور المقترح :

يمكن تطبيق التصور المقترح من خلال الثلاثة مراحل التالية:

١- المرحلة الأولى : المرحلة التمهيديّة :

وترتكز تلك المرحلة علي الخطوات التالية :

أ- نشر ثقافة وفلسفة التدريب الإلكتروني كمدخل لاستدامة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والتوعية بأهمية أدواره ورسالته ، وذلك علي جميع المستويات ، أي علي مستوي أعضاء هيئة التدريس ، وعلي مستوي الطلاب ، وعلي مستوي الجامعة ، وعلي مستوي المجتمع المدني ، وجميع الأطراف المعنية.

ب- تجويد وتطوير القواعد واللوائح المنظمة والضابطة للتدريب الإلكتروني وأن تكون تلك القواعد سائرة وملتزمون بها .

ج- وضع خطط إلكترونية تصورية مستقبلية لآليات تنفيذ التدريب الإلكتروني من حيث الخطط الادارية ، والخطط التدريبية ، والخطط الاشرافية ، وجميع الخطط التنفيذية الخاصة بالبرامج التدريبية الإلكترونية.

٢- المرحلة الثانية : المرحلة التنفيذية:

وترتكز تلك المرحلة علي الخطوات التالية :

أ- تعيين الكوادر البشرية المؤهلة إلكترونيا علي أعلى مستوي في الهيكل الإداري التنظيمي.
ب- اعداد وتجهيز القاعات والحقائب التدريبية الإلكترونية والوحدات الادارية والمعامل الإلكترونية الأجهزة التعليمية علي أعلى مستوي باستمرار للحفاظ علي جودتها باستمرار.

ج- الاهتمام بتطوير المواد التدريبية الإلكترونية باستمرار ووفق المعايير العالمية لنظم التدريب بالإضافة إلي التركيز علي دعم المنح وتحفيز المتدربين باستمرار، والتأكيد علي أهمية وضرورة التنمية المهنية باستمرار للحفاظ علي استدامة أعلى مستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية .

٣- المرحلة الثالثة : المرحلة التقييمية :

وترتكز تلك المرحلة علي الخطوات التالية :

أ- تطبيق آليات دقيقة لعمليات التقييم وعلي جميع المستويات التشغيلية للبرامج التدريبية الإلكترونية تمتد لتشمل الموارد البشرية وغير البشرية .
ب- معايرة برامج التدريب الإلكتروني باستمرار مع المعايير المرجعية العالمية ، ومحاولة محاكاة أفضل الممارسات العالمية في مجال التدريب الإلكتروني.
ج- تحديد مواطن القوة ومواطن الضعف والفرص التهديدات باستمرار للمعالجة الفورية لأي قصور في الأداء يطرأ علي يؤثر علي أي عملية من العمليات التي تتم بالمركز .

سادسا : التحديات التي من المتوقع أن تحول دون تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها :

تتمثل أبرز التحديات التي من المتوقع أن تحول دون تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها فيما يلي :

أ- يعتقد العديد من أعضاء هيئة التدريس أن تلك الدورات ما هي إلا مضيعة للوقت وعقوبة ومفروضة عليهم لكونها آلية من آليات الترقية ، دون النظر إلي فحواها الحقيقي في كونها تنمية ذاتية ، وهذا يتطلب ضرورة نشر ثقافة التعليم والتعلم الذاتي الإلكتروني ، ومدى انعكاس ذلك علي تنمية خدمة المجتمع لديهم .

ب- هناك ندرة في اعداد المدربين والكوادر في مجال التدريب الإلكتروني، يمكن التغلب علي ذلك من خلال تطبيق دورات سنوية لتطوير أداء المدربين إلكترونيا، وتجديد الرخصة للتدريب الإلكتروني باستمرار للحفاظ علي الأداء التدريبي .

ج- كثرة الأعباء الشاقة لعضو هيئة التدريس والتي لا بد وأن تغطي الوظائف الثلاث للجامعة والتي تتمثل في ضرورة مشاركة عضو هيئة التدريس في عملية التعليم والتعلم ونقل المعرفة ، وفي البحث العلمي ونتاج المعرفة، وفي خدمة المجتمع وتشاطر المعرفة ، هذا ويمكن التغلب علي ذلك من خلال تفريغ أعضاء هيئة التدريس والتنسيق في المهام واعطائهم أوقات كافية لانجاز المهام علي أعلى مستوي ممكن .

د- عشوائية الالتحاق بالبرامج والخدمات لهلامية القواعد المنظمة للعمل ، وهذا يتطلب ضرورة وضع قواعد وآليات ومعايير ضابطة للعمل وفقا لها .

المراجع

أولا : المراجع العربية :

- ١- أحمد سالم عويس حماد: نظام إلكتروني قائم على توظيف الحوسبة السحابية فى تنمية مهارات التواصل الإلكتروني التعليمي لمعلمات رياض الأطفال واتجاهاتهن نحوها تكنولوجيا التربية : دراسات وبحوث. ع. ٣٧، ج. ٢، أكتوبر ٢٠١٨م.
- ٢- أماني حمد منصور الشعبي : الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى فى مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. مج. ٢٨، ع. ٣، مايو ٢٠٢٠م.
- ٣- أمل علي الموزان: تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني ، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. ٣٤، ع. ١٦٤، ج. ٣، يوليو ٢٠١٥م.
- ٤- أمنية محمد إبراهيم أحمد : فاعلية برنامج في ضوء معايير الجودة الشاملة لتحسين الأداء التدريسي والاتجاه نحو مهنة التدريس للطلاب المعلمين شعبة التربية الفنية (كلية التربية النوعية) ، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج : أبريل ٢٠١٥م
- ٥- إيمان أحمد عبدالله أحمد : أثر التواصل الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن على الشعور بالرضا نحو التربية العملية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة السويس ، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية ، ١٤٤، ٢٠١٩م .
- ٦- جمال عبدالرحمن الهياجنة : متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني ، الملتقى الثامن لمسئولي التدريب في القطاع الحكومي والخاص ، جامعة الإمام محمد

- بن سعود الإسلامية ، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر ،
٢٠١٠م .
- ٧- جمهورية مصر العربية التقرير الإحصائي الأول لأهداف التنمية المستدامة في
جمهورية مصر العربية القاهرة ٢٠١٧ م .
- ٨- جميل أحمد سالم اطميزي :نظم التعليم الإلكتروني وأدواته ، الطبعة الثانية ،
مكتبة المتنبي ، الدمام ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٣م .
- ٩- حنان سليمان الزئبقي : التدريب الإلكتروني ، عمان ، الأردن ، دار المسيرة ،
٢٠١١م .
- ١٠- خميس محمد خميس عقلان : متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين
بالمملكة الأردنية الهاشمية في ضوء خبرات بعض الدول ، دراسة تحليلية ، مجلة
كلية التربية جامعة بني سويف ، العدد العشرين، أكتوبر، ٢٠١٠م .
- ١١- رمضان حشمت محمد السيد الرشيد ، حمد بن عايض عايش : تطوى
التدريب الإلكتروني باستخدام التعلم الكوكبي لرفع المستوى المهاري
لإستخدام الفصول الإلكترونية بجامعة حائل وتنمية الإتجاه نحوها ،
الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية ، ٣٨٤، ٢٠١٩م .
- ١٢- رئاسة الجمهورية : منتدى شباب العالم جلسة دور منظمات المجتمع المدني في
تحقيق أهداف التنمية المستدامة شرم الشيخ، ٢٠١٧م
- ١٣- سعد محمد الماضي : التدريب الإلكتروني انموذج جديد للتأهيل والتدريب
والتطوير ، الإدارة العامة للتدريب والإبتعاث ، السعودية ، ٢٠٠٨م .
- ١٤- سعد محمد الماضي : التدريب الإلكتروني انموذج جديد للتأهيل والتدريب
والتطوير ، الإدارة العامة للتدريب والإبتعاث ، السعودية ، ٢٠٠٨م .
- ١٥- عبد الغني عبود وبيومي ضحاوي وعادل عبدالفتاح وعبدالجواد بكر: التربية
المقارنة والألفية الثالثة ، ط١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٠م .
- ١٦- علي شرف الموسوي : التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية
في قطاع التعليم في دول الخليج العربي ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية

- المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ،
قسم تقنيات التعليم ، في الفترة من ١٢/١٤ إبريل ، ٢٠١٠م .
- ١٧- عمرو مصطفى أحمد حسن : التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر
بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات العالمية : تصور مقترح ، مستقبل التربية
العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، مج ٢٦، ع ١١٦٦، ٢٠١٩م .
- ١٨- عميرة جودة ، عثمان عليان علي : خصائص وأهداف التعليم عن بعد والتعليم
الالكتروني : دراسة مقارنة عن تجارب بعض الدول العربية ، المجلة العربية
للآداب والدراسات الانسانية ، ع ٦ ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم
والآداب، ٢٠١٩م .
- ١٩- ماهر أحمد حسن : تدويل التعليم الجامعي كمدخل لزيادة القدرة التنافسية
للجامعات المصرية : آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات
المصرية ، المجلة التربوية ، ع ١١٣٤ ، الجزء الأول ، ٢٠١٤م .
- ٢٠- محمد بن علي عياد العتيبي : تطوير برنامج تدريب إلكتروني قائم على بيئة
التعلم الافتراضي وأثره على إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء
مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية واتجاهاتهم نحوه ، مجلة البحث
العلمي في التربية. ع. ٢٠، ج. ١١، ٢٠١٩ .
- ٢١- مروة أحمد قمر الدولة : تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير
أساليب التدريس بأقسام العمارة بالجامعات ، المؤتمر القومي السنوي الثامن
عشر : تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية
المعاصرة ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، ع ٢٦٤ ، ٢٠١٤م .
- ٢٢- منى بنت ساكت بن منادي العنزي : تقويم برنامج إعداد معلمات التربية
الخاصة في كلية التربية بجامعة الحدود الشمالية في ضوء معايير الانكيت
NCATE ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج ٣٥، ع ٦٤، ٢٠١٩ .

- ٢٣- مهدي فتوح راغب محمد السعداوي: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام تكنولوجيا التعليم من بعد "تصور مستقبلي"، جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، ٢٠١٥م.
- ٢٤- هناء عبدالرحيم يمانى : التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي ، ملتقى التدريب والتدريب والتنمية ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض ، في الفترة من ٣/١ مارس ، ٢٠٠٦م.
- ٢٥- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد : ٢٠١١م.
- ٢٦- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد : ٢٠١٥م.
- ٢٧- وزارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات : تقرير موجز عن مؤشرات الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، مصر ، الوزارة ، الأعداد (٢٠١٥ - ٢٠١٧م)
- ٢٨- وزارة التعليم العالي : وحدة إدارة المشروعات ، "وحدة مشروع تطوير التعليم العالي" ، متاح في <https://www.heep.edu.eg> ، بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٨ م .
- ٢٩- وزارة التعليم العالي : وحدة إدارة المشروعات ، "وحدة مشروع تطوير التعليم العالي" ، متاح في <https://www.heep.edu.eg> ، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٨ م
- ٣٠- وزارة التعليم العالي : وحدة إدارة المشروعات ، "وحدة مشروع تطوير التعليم العالي" ، متاح في <https://www.heep.edu.eg> ، بتاريخ ٢٠١٩/٧/١٠ م .
- ٣١- وزارة التعليم العالي ، المجلس الأعلى للجامعات : مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، ICTP، ٢٠٠٩م.
- ٣٢- ياسر سعد محمود ، هشام عارف ياسين : التعليم والتدريب الإلكتروني المملكة العربية السعودية ، خيار استراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية ، الواقع والتحديات والإنجازات والتطلعات ، المجلة الاقتصادية السعودية ، العدد ٢٨ ، ٢٠١٠م.

ثانياً: المراجع الاجنبية :

- 33- Al-Hattami AA, Muammar OM, Elmahdi IA.: The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. Eur J Res Educ 2013;1:.
- 34- Aljawarneh, S. A. (2019). Reviewing and exploring innovative ubiquitous learning tools in higher education. Journal of Computing in Higher Education, 1-17.
- 35- AlRweithy E, Alsaleem B :. The efficiency of the university teaching and learning training program (UTL) on developing the teaching competencies of the teaching staff at Imam University. Education 2014;135:.
- 36- Amara,Naoual&Atia,Larbi : E-Training and ITS role in human resources development,Global journal of human resource management, Vol.4,No.1,pp.1).www.eajournals.org12,2016.
- 37- Ashraf M. F. Kamel : Role of faculty development programs in improving teaching and learning , Riyadh Colleges of Dentistry and Pharmacy, Riyadh, Saudi Arabia, 2016 , Volume : 3 , Issue : 2 .
- 38- Bachelar, Margaret B: Professional development of continuing Higher Education Unit Leaders: Implications on practice. Widener University, ProQuest Dissertations Publishing,.. 3687255,2015.
- 39- Bandar Alkhayyal, Wafa Labib , Talal Alsulaiman , and Abdelhakim Abdelhadi :Analyzing Sustainability Awareness among Higher Education Faculty Members: A Case Study, Saudi Arabia , 11, 6837,2019.
- 40- Borg, S (2015a) Contemporary Perspectives on Continuing Professional Development, London: British Council

- 41- Cezary Trutkowski : TRAINING NEEDS ANALYSIS and NATIONAL TRAINING STRATEGIES How to ensure the right training at the right time to the right people?, Training Needs Analysis & National Training Strategies TOOLKIT, CENTRE OF EXPERTISE FOR LOCAL GOVERNMENT,2016.
- 42- Clavijo, D. : Competences of University Teachers in the 21st Century. Rev. Espac. 2018,.
- 43- Daniel Otto, Sara Becker:E-Learning and Sustainable Development October 2018 DOI: 10.1007/978-3-319-63951
- 44- -European Commissioner for Education, Culture, Youth and Sport: Education and Training 2020 , Highlights from the, Working Groups, 2016.
- 45- Ferreyra, M. M., Avitabile, C., Botero Álvarez, J., Haimovich Paz, F., & Urzúa, S. (2017). At a Crossroads : Higher Education in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: World Bank
- 46- Hrniciar M, Madzik P.: Improving the quality of higher education in central Europe: Approach based on GAP analysis. High Educ Stud 2013;3:.
- 47- <http://learningandteaching.dal.ca/index.html>.
- 48- <http://sussex.ac.uk/education/ctir>.
- 49- <http://teaching.berkeley.edu/home>.
- 50- <http://teaching.cornell.edu>.
- 51- <http://teaching.uchicago.edu>.
- 52- <http://www.bu.edu/ceit>.
- 53- <http://www.mcgill.ca/tls.-> 18
- 54- Jaewoo Choi, Woonsun Kang-
- 55- Jason E. Moore MD, MS Michael R .Pinsk MD, CM, Dr hc, MCCM, FCCP : Faculty development for fellows: Developing and evaluating a broad-based career development course for critical care medicine trainees, Volume 30, Issue 5, 2015.

- 56- Joaquín Ordieres-Meré, Tomás Prieto Remón , and Jesús Rubio : Digitalization: An Opportunity for Contributing to Sustainability From Knowledge Creation, OECD JEL Classification: L52, L61, L87,L93, Sustainability, 12, 1460; doi:10.3390/su12041460,2020.
- 57- Laaser, W., & Toloza, E. A. (2017). The changing role of the educational video in higher distance education. The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 18(2).
- 58- -Marguerite Wotto Paul Bélanger: E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual Definition and Comparative analysis, Sujit Kumar Basak, Marguerite Wotto and Paul Be 'langer Universite' du Que'bec a` Montre'al (UQA` M), Canada, E Learning and Digital ,2018.) Vol. 15(4
- 59- Nafiseh Rafiei, Fereshte Davari : The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Skills of Faculty Members, Academy of Medical Sciences of Bosnia and Herzegovina, 2015 Feb;(v), 27(1).
- 60- OECD : Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Geneva, Switzerland11 –12 June 2018.
- 61- OECD: 'Skills Policies and Systems for a Future Workforce'. Issue Brief 8 prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work.15-17 February. International Labour Office, Geneva, 2018.
- 62- -OECD: outlook skills, (OECD - 47 .doi.dx://http from, 2016, 18. Feb Retrieved. Ing Publish OECD. Employability and skills, Youth en-9789264234178/1787.10/or .2015.

- 63- OECD: The future of education and skills Education 2030, OECD Learning Framework 2030,2018.
- 64- -Peter Jones, Martin George Wynn, David Hillier, Daphne Comfort : The Sustainable Development Goals and Information and Communication Technologies, Electronic training ,Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management,2017,1(1),1–15 ISSN2597-6214|e-ISSN2597-6222
- 65- Pimmer, C., Mateescu, M., & Gröhbiel, U. (2016). Mobile and ubiquitous learning in higher education settings. A systematic review of empirical studies. Computers in Human Behavior,, 63, 490-50
- 66- Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). Effects of the coronavirus crisis on education . Madrid: Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI). Stukeley, W. (1752). Memoir of Sir Isaac Newton's Life. London: Royal Society.
- 67- Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). Effects of the coronavirus crisis on education . Madrid: Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI). Stukeley, W
- 68- Sujit Kumar Basak, Marguerite Wotto and Paul Be: E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual definition and comparative analysis E-Learning and Digital Media 2018, Vol. 15(4) 191–216 ! 2018 Reprints and permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/2042753018785180 journals.sagepub.com/home/ldm
- 69- Sustainability of Cooperative Professional Development: Focused on Teachers' Efficacy, Sustainability2019,11, 585; doi:10.3390/su11030585.
- 70- UNESCO IESALC. (2019). Mobility in higher education in Latin America and the Caribbean: challenges and opportunities of a renewed Agreement for the recognition

- of studies, titles and diplomas (Vol. 1). Caracas: I
UNESCO International Institute for Higher Education in
Latin America and the Caribbean (IESALC).
- 71- UNESCO. (2020). Crisis-sensitive educational planning.
Paris: UNESCO-
- 72- Xiao, J. (2018). On the margins or at the center? Distance
education in higher education. Distance Education, 39(2),
259-274.
- 73- Xiao, J. (2018). On the margins or at the center? Distance
education in higher education. Distance Education, 39(2),
259-274.