



**معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج
التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة
من وجهة نظر المعلمات**

إعداد

أ/ عيدة محمد صالح القرني

أ.د/ محمد عايض القحطاني

أستاذ تقنيات التعليم المشارك

كلية التربية - جامعة بيشة

معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني

بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات

عيدة محمد صالح القرني^١، محمد عايض القحطاني^٢

قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية.

^١البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: soso1430h@gmail.com

مستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق أداة الدراسة (استبانة) على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من المعلمات في المدارس التابعة لمحافظة بيشة بلغ عددها ٥٠٩ معلمة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن إجمالي درجة المعوقات البشرية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٤٣)، وإجمالي درجة المعوقات الإدارية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٤٧)، وإجمالي درجة المعوقات التقنية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩٢)، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كلاً من المعوقات البشرية، والإدارية، والتقنية تُعزى لمتغير التخصص وعدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية والمؤهل، كما أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كلاً من المعوقات البشرية، والإدارية، والتقنية تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح فئة "أكثر من ١٠ سنوات"، ومتغير طبيعة العمل لصالح فئة "مشرفة تربوية"، وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عدة توصيات أهمها: أهمية توفير منصة تدريب إلكترونية خاصة بمراكز التدريب التربوي، وأهمية توجيه وتدريب المعلمات على استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بشكل خاص، وأهمية توفير الأجهزة والبرامج المطلوبة لتعميم استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات داخل مراكز التدريب التربوي، كما قدمت الدراسة عدداً من المقترحات البحثية.

الكلمات المفتاحية: منصات التدريب الإلكترونية، برامج التطوير المهني، معوقات.



Obstacles of Using Electronic Training Platforms in Professional Development Programs in Educational Training Centers in Bisha Governorate from the Viewpoints of Teachers

Aida Muhammad Salih Al-Qarni¹, Muhammad Ayed Al-Qahtani²

College of Education, University of Bisha, KSA.

¹Corresponding author E-mail: soso1430h@gmail.com

ABSTRACT

The study aimed to reveal the obstacles of using electronic training platforms in professional development programs in educational training centers in Bisha governorate from the teachers' viewpoint. To achieve the objectives of the study, a descriptive survey approach was used. The study instruments included a questionnaire which was administered to a representative sample of the target population (509 female teachers). The results of the study concluded that the level of human obstacles to using electronic platforms in the professional development programs for female teachers in educational training centers in Bisha governorate was high with a mean of (3.43). The level of administrative obstacles to using electronic platforms in the professional development programs for female teachers in educational training centers in the governorate of Bisha was high, with a mean of (3.47), and the level of technical obstacles concerning using electronic platforms in the professional development programs for female teachers in the educational training centers in Bisha governorate was high with a mean of (3.92). The results also indicated that there were no statistically significant differences between the means of the responses of the sample members in each of the human, administrative and technical obstacles due to the variable of specialization, the number of professional development programs through electronic platforms and the qualification, and the results also indicated that there were statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the means of the responses of the sample members in each of the human, administrative and technical obstacles attributed to the variable of years of experience in favor of the category "more than 10 years", and the variable of the nature of work in favor of the category of "educational supervisor". The study recommended providing an electronic training platform for educational training centers, directing and training teachers to use electronic training platforms in professional development programs for female teachers in educational training centers in particular, and the importance of providing the devices and programs required to generalize the use of electronic training platforms. In the professional development programs for male and female teachers within educational training centers, the study also made a number of research suggestions.

Keywords: Electronic Training Platforms, Professional Development Programs, Obstacles.

مقدمة:

يواجه العالم في عصر العولمة والانفجار المعرفي والتقدم الهائل في تقنية المعلومات والاتصالات والاتجاه نحو المنافسة عالمياً، جملة من التحديات في كافة القطاعات بشكل عام وقطاع التعليم بشكل خاص بصفته مسئولاً عن تقدم أو تأخر أي أمه، وقد أدت تلك التغيرات إلى تغيير في كثير من المفاهيم التي يتعامل معها الأفراد، مما يستلزم إعادة النظر في أساليب التدريب والتعليم المتبعة في المؤسسات التعليمية. فإعداد المعلم إعداداً مهنيّاً سليماً أصبح أمراً هاماً ومطلب أساسي في هذا العصر السريع التغيير، حتى يكون المعلم قادراً على أداء أدواره المناطة بكفاءة وفاعلية متمشياً مع التطورات التكنولوجية والتغيرات المتسارعة في هذا العصر.

وتؤكد كل من ماري بارنز (Mary, 2011)، واليهوشي (٢٠٠٦)، على أهمية التدريب كأحد أوعية التطوير المهني للمعلم من أجل رفع جودة أداءه بما ينعكس على مخرجات التعليم. كما أن التدريب يعد المحرك الأساسي لعملية التنمية التعليمية في المجتمع، إذ من خلاله يمكن تحقيق الكافية الإنتاجية في التعليم، ورفع المستوى المهني للمعلم في العملية التعليمية، وبما أن التدريب أصبح ضرورة - في الوقت الحاضر - تفرضها التغيرات السريعة والمتلاحقة، وبما أن المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية؛ إذن فهو يحتاج إلى إعداد جيد وتأهيل وتدريب أثناء الخدمة يتناسب مع الدور الذي ينبغي أن يقوم به، (خليل، ٢٠١٧م، ص ١٢٥).

والراصد لأساليب وطرق التدريب يمكنه ملاحظة أن السنوات الماضية شهدت تحولاً تدريجياً من الاعتماد الكامل على المدخل التقليدي للتدريب الذي يعتمد على تواجد المدرب والمتدرب داخل قاعات التدريب، إلى التوجهات المنطوية التي تعتمد على المتدربين أنفسهم لتلقي ما يراد التدريب عليه عن بُعد في المكان والزمن المناسب، (نيللي عاشور، ٢٠١٣م، ص ١٨).

وقد أدى انتشار الإنترنت إلى ظهور التدريب الإلكتروني كأحد الأساليب التي نالت حظاً من التطور التقني من خلال الإفادة من الإمكانيات الهائلة التي وفرتها شبكة الإنترنت في مجال التعليم والتدريب، ومنها التدريب عبر الأجهزة الذكية و التدريب الإلكتروني عبر الشبكات والمنصات، إذ أشارت عديد من الدراسات إلى إيجابية التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت والأجهزة الذكية والمنصات الإلكترونية، مثل دراسة خيرى (٢٠١٩)؛ ودراسة صالح (٢٠١٨)؛ ودراسة مصطفى (٢٠١٧)؛ ودراسة الرشيدى (٢٠١٦)؛ ودراسة سالميتو (Slameto, 2014)؛ ودراسة بالاسوبرامانيان وجايكومار وفوكي (Balasubramanian & Jaykumar and Fukey, 2014)؛ ودراسة الجهني (٢٠١٣)؛ ودراسة وورانت وباشوين شايبوت (Worant,

. Pachoen,chaiyot, 2011)

ويقدم التدريب الإلكتروني المتنقل بيئة جديدة تقضي على ثقافة الفصول التقليدية، كما يقدم أنشطة جديدة، ويغير من طبيعة العلاقات الفيزيائية والتفاعل بين المتدربين والمدربين وعناصر العملية التدريبية، (خميس، ٢٠١١، ١٤٩).

وأشارت نتائج عديد من الدراسات إلى أهمية استخدام المنصات الإلكترونية في عمليتي التدريب والتعليم الإلكتروني مثل دراسة: خيري (٢٠١٨) ودراسة صالح (٢٠١٨) ودراسة دشتي (٢٠١٧)؛ ودراسة العنزي وكراسنة وطوابلة (٢٠١٨)؛ ودراسة غلاب وعبد الرؤف (٢٠١٩)؛ ودراسة مصطفى (٢٠١٧)؛ حيث تعد المنصات الإلكترونية أحد التقنيات التربوية التي يمكن من خلالها توفير بيئة آمنة تعليمية اجتماعية تساعد على التعاون والاتصال وتبادل المحتوى التعليمي الرقمي وتتبع المتعلمين ودعمهم وتقييم تقدمهم، وتجمع المنصة الإلكترونية بين مزايا شبكة الفيس بوك ونظم إدارة التعلم (LMS Learning Management System)، وتعتمد على أدوات الويب ٢.٠ التي تتيح التفاعلية والتشاركية.

كما تبرز أهمية استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلم، من خلال ما توفره من أدوات تسهم في زيادة مستوى التفاعل والتشارك بين المتدربين، وترفع من دافعيتهم نحو التعلم والعمل التعاوني، (Weingardt, 2004).

وقد حرصت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية على تنمية المهارات العامة والخاصة لأبنائها في مختلف المجالات، بما يمكنهم من مواجهة المتطلبات الحديثة وتحقيق لهم التنمية المهنية المستدامة، يظهر ذلك في إطلاق وزارة التعليم مبادرة التحول الوطني ٢٠٢٠، المنبثقة عن رؤية المملكة ٢٠٣٠ لدعم التحول الرقمي (وزارة التعليم، ٢٠٢٠).

وباعتبار مراكز التدريب التربوي بالمناطق التعليمية، تمثل جزءاً مهماً وحيوياً في منظومة وزارة التعليم يقع على عاتقها الدور الأكبر في تنمية وتدريب المعلمين والمعلمات وتأهيلهم، بما يحقق أهداف المنظومة ويلبي حاجات المتعلمين، ذلك يحتم على تلك المراكز مواكبة التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال تبني استراتيجيات حديثة في التدريب، تساهم في تجويد عمليات التدريب وحل ما يواجهها من مشاكل مادية وبشرية.

وفي ضوء ما أشارت إليه الأدبيات والدراسات السابقة تظهر أهمية التدريب عبر المنصات الإلكترونية كأحد الأدوات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في التطوير المهني للمعلم، ودورها في معالجة مشاكل التنمية المهنية والرفع من كفاءتها، فسعى البحث الحالي إلى الكشف عن معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات بمحافظة بيشة.

مشكلة الدراسة:

نبع احساس الباحثة بالمشكلة من خلال:

١. ما أشارت إليه عديد من الدراسات منها دراسة آل سويدان (٢٠١٥). ودراسة الحربي (٢٠١٥)، ودراسة الصاعدي (٢٠١٤)، ودراسة القحطاني (٢٠١٤). ودراسة التويجري (٢٠١٠)، ودراسة الفهيد (٢٠١٣) إلى وجود قصور في التنمية المهنية للمعلم من عدة جوانب من أبرزها الشكل النمطي لبرامج التطوير المهني للمعلم والتي اتخذت شكلاً مركزياً معتمداً على صناع السياسة التعليمية متجاهلاً الحاجات الفعلية للعاملين ، وكذلك تركيز برامج التطوير المهني بشكلها التقليدي على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، مما يُضعف من إمكانية تحقيق الأهداف المنشودة. ويقلل من فاعلية برامج التطوير المهني.
٢. واقع عمل الباحثة في قسيمي الإشراف التربوي والتدريب التربوي بإدارة تعليم بيشة عدة سنوات، فقد لاحظت أن عمليات التدريب والتنمية المهنية تواجه بعض المشاكل، مثل زيادة أعداد المتدربين وقلة المدربين ونقص القاعات التدريبية والافتقار للإمكانات المساندة في عمليات التدريب ونمطية برامج التطوير المهني، واعتبرت الباحثة أنه قد يكون جزءاً من الحلول لهذه المشكلات استخدام تكنولوجيا المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني، كأحد المستجدات المهمة في التعليم والتدريب؛ حيث أكدت العديد من الدراسات والأدبيات أن منصات التدريب الإلكترونية تقدم حلولاً لمشاكل التنمية المهنية منها دراسة وروريت وباشون وشيوت (Worarit, Pachoen, chaiyot, 2011) والموسوي (٢٠١١)، والزنبقي (٢٠١٢). أن التدريب عبر المنصات الإلكترونية يتيح فرص أكبر لتدريب أكبر عدد من المتدربين، وأشار الحبابي (٢٠١٣). أن تجربة التدريب الإلكتروني فعالة وتحقق الأهداف التدريبية بمرونة تتناسب مع الأشخاص وطبيعة عملهم، وكذلك أكدت ريجينو (Regino, 2019) أكدت على تلبية التدريب الإلكتروني لشعور المتدربين، ودراسة سالم وسعد، (٢٠٢٠) مدى استفادة المتعلمين المعرفية والمهارية من منصات التعلم الإلكترونية في تعلم اللغة الإنجليزية، وأكدت دراسة المالكي (٢٠٢٠) على دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال في ظل توفريئة تعليمية مرنة لاستخدام المنصات.
٣. كما وقد أوصت عديد من الدراسات والبحوث السابقة بأهمية دراسة واقع استخدام تقنية منصات التدريب الإلكترونية في التعليم عامة وبرامج التدريب خاصة؛ مثل دراسة كل من: خيري (٢٠١٩)؛ فقيهي (٢٠١٩)؛ الرشيد (٢٠١٩)؛ أبا الخيل (٢٠١٩) من كل ما سبق نشأت فكرة هذه الدراسة للكشف عن معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات.

أسئلة الدراسة: تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
ما درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات
بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات؟
والذي يمكن أن تتفرع عنه الأسئلة البحثية الآتية:

١. هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير التخصص؟
٢. هل يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
٣. هل يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير المؤهل؟
٤. هل يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير عدد الدورات عبر المنصات الإلكترونية؟
٥. هل يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير طبيعة العمل؟

أهداف الدراسة: سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة.
٢. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات وفقاً لمتغير التخصص.
٣. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات وفقاً لمتغير المؤهل.
٤. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
٥. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول واقع استخدام منصات

التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات وفقاً لمتغير الحصول على عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية.

٦. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات وفقاً لمتغير طبيعة العمل.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

١. تقديم صورة عن الواقع الفعلي للمعوقات التي تحد من استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب بإدارة التعليم في محافظة بيشة، كونها أحد أهم مستحدثات التعليم الإلكتروني.
٢. تقديم دراسة تضاف إلى الدراسات المحلية والعربية التي تناولت متغير منصات التدريب الإلكترونية في مجال التنمية المهنية، كونها مازالت نادرة نوعاً ما.
٣. نشر ثقافة استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني بين أوساط للمجتمع التعليمي.
٤. تكتسب هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال تسليط الضوء على المعوقات التي تواجه تطبيق المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات.

حدود الدراسة: اقتصر البحث على الحدود الآتية:

الحدود المكانية: محافظة بيشة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٤١ / ١٤٤٢ هـ.

الحدود البشرية: معلمات جميع التخصصات بجميع المكاتب التابعة لإدارة تعليم بيشة.

الحدود الموضوعية: معوقات بشرية، معوقات إدارية، معوقات تقنية.

مصطلحات الدراسة:

١. المنصات الإلكترونية: تُعرف الباحثة منصات التدريب الإلكترونية إجرائياً بأنها: مساحات على الإنترنت توفر أدوات تتيح التفاعل والاتصال والتواصل بين المستخدمين. ويمكن من خلالها تقديم برامج التطوير المهني للمعلمات بمحافظة بيشة. في الوقت والمكان المناسب وبالسرعة التي تناسب قدراتهم، وبأساليب حديثة متنوعة جاذبة قائمة على تكنولوجيا الويب ٢.٠. تساعد على التعاون والتواصل فيما بينهم والحصول على الموارد اللازمة للتعلم بما يعزز تعلمهم ويسهم في تطورهم مهنيًا.

٢. التطوير المهني وتعرف الباحثة التطوير المهني إجرائياً بأنه: تحسين كفايات المعلمات المهنية في إدارة تعليم بيشة، والارتقاء بمستوى أدائهن وإكسابهن المعارف والمهارات والاتجاهات من

خلال برامج مستمرة مخطط لها، تعتمد على استخدام تكنولوجيا المنصات الإلكترونية في تقديمها، لضمان استمرارية تعلمهم وتنمية قدراتهم وتحسين فهمهم لمهامهم، في المكان والزمان المناسب، لتحقيق التنمية المهنية المنشودة لديهم.

الإطار النظري:

المحور الأول التطوير المهني:

تتصف طبيعة العصر الحديث بالتسارع في المعرفة والتكنولوجيا والتغيرات المتلاحقة في العلوم على اختلافها، وهذه التغيرات اللامتناهية تتطلب من المعلم تطوير ذاته مواكبة لها، واستجابةً لمتطلبات العصر ومستجداته؛ ذلك أن التطوير المهني للمعلم بات مطلباً يؤكد عليه الجميع؛ كون المعلم من أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية، فهو المرجع الأساسي في بناء الأجيال، وتنشئتها.

مفهوم التطوير المهني:

تناولت العديد من الأدبيات التربوية مفاهيم التطوير المهني، فقد عرفه جسكي (Guskey,2000,16) على أنه: مجموعة من الأنشطة والعمليات المصممة خصيصاً لتعزيز المعرفة، والمهارات، والاتجاهات المهنية للمعلمين، بحيث يمكن لهم على المدى الطويل تطوير آليات تعلم التلاميذ، كما عرف الأصمعي (٢٠٠١، ٨٤) التطوير المهني أنه عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية، وتجويد مسئولياتهم التربوية، وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلّبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوافر لديهم منها؛ من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي، ويُعرفه أحمد (٢٠٠٤، ١٠٥) على أنه "تنمية مهارات المعلم وقدراته لمواجهة الأدوار الجديدة والمتجددة، وتنمية استعداداته للاضطلاع بهذه الأدوار، وتحمل العديد من المسؤوليات للمشاركة الإيجابية في تطوير التعليم. كما عرفه صادق وآخرون (٢٠١٢، ٣٣) بأنه: كل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التطوير المهني بأنه العملية المستمرة والمخطط لها والمصممة على هيئة برامج للتطوير المهني (موديولات) في (التنمية المهنية للمعلم، والتخطيط للدرس، ومهارات التدريس الفعال، وطرائق التعليم والتعلم، والتقويم) للارتقاء بمستوى

المعارف والمهارات للمعلمات بحيث تمكنهن من تطوير أدائهن المهني.

أهمية التطوير المهني للمعلم ومبررات الحاجة إليه:

يؤكد العلماء أهمية التطوير المهني للمعلم وتأثيره الإيجابي على العملية التربوية من عدة جوانب، لعل أبرز تلك الجوانب ما أكدته دراسة هاردمان (hardman,2009) من أن مستوى التطوير المهني الذي يتلقاه المعلمين يؤثر إيجابياً على طرق تدريسهم وأدائهم، واستراتيجياتهم في التخطيط، وتوظيف المعلومات للطلاب بالطرق الصفية والغير صفية، كما أظهرت برامج التطوير المهني للمعلم تحسين واضح في مهارات المعلم وكفاءاته.

كما أكدت العديد من الدراسات أن هناك مبررات تبرر الحاجة للاهتمام بالتطوير المهني للمعلم منها دراسة (عبد الحميد، ٢٠٠٠: الهواشي (٢٠٠٦): القحطاني، ٢٠١٤: العطار، ٢٠١٥: زيدان، ٢٠١٨) والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

١. التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها: مما يسمح بعطاء علمي وتقني جديد ومتلاحق، ويكشف عن مجالات تطبيقية جديدة لهذه المعارف، فلم يقف التطور عند المقدار الذي استوعبه المعلم في فترة إعدادة قبل التخرج، لأن المعارف تنمو وتتطور وتزداد ولا يلبث المعلم حتى يصبح متخلفاً عن مستوى التطور العلمي،

٢. تطور المناهج التربوية: إن التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها، والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها، داخل المدرسة وخارجها، نتيجة للعلاقات القائمة بين محتوى المناهج، وطرائق التعليم، والتقنيات الملائمة، أمر يستدعي تجديداً في تأهيل المعلم، وإثراء خبراته العلمية.

٣. تجديد الخطط التنموية: إن التغيرات المتعاقبة، والتجديدات التي تتصف بها الخطط التنموية، وأساليب تنفيذها، وخاصة ما يطرأ منها على مواصفات الخريجين من الجوانب الفنية واختصاصاتهم، ومجالات عملهم، ومستوى تأهيلهم.

٤. معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد: لم يتلقى الكثير من المعلمين في أثناء إعدادهم ما يؤهلهم لأداء وظائفهم الميدانية أداء كاملاً، فبعضهم يعجز عن العطاء العلمي المنتظر، ومن ثم ينبغي أن يتم تدريبهم على ما فاتهم أثناء عملية الإعداد، ولإنقاذ المعلم من اليأس، والشعور بالنقص الذي لا يمكنه من التكيف مع وظيفته في الحياة.

المداخل الحديثة في التطوير المهني للمعلم:

تتعدد مداخل التطوير المهني للمعلم وأوعيته، وإن كانت تدور جميعها حول فكرة واحدة وهي أن يتحول المعلم إلى متعلم دائم التعلم، فيتعلم من المواقف والمشكلات حين يمارس البحث الإجرائي (بحوث الفعل)، ويتعلم من شبكات المعلومات والمجلات التي تنشر الخبرات التربوية الناجحة، ويتعلم من نفسه حين يتأمل ويفكر في ممارسته المهنية، وباستقراء عدد

من الأدبيات التربوية وُجد أن هناك عديد من مداخل التطوير المهني يمكن إيجازها في التالي (المفرج وآخرون، ٢٠٠٧، ٢٣؛ الأسود، ٢٠١٥، ٤٨؛ سليمان ويوسف، ٢٠١٢، ٧٥؛ الطاهر، ٢٠١٠، ٥٨؛ يحيى، ٢٠٠٧، ١٤٠؛ الشربيني و الطنطاوي، ٢٠١٦، ٤٤؛ يوسف، ٢٠٠٣، ٤١؛ زيدان، ٢٠١٨؛ خلف الله، ٢٠٠٣، ٣؛ خلف، ٢٠٠٩، ٨٩؛ Mills, 2011, 66P؛ Cavin, 2007, 8).

١. التدريب عن بعد: حيث يتم بواسطة مؤتمرات مفتوحة عبر دوائر الاتصال التلفزيونية لمناقشة بعض المواضيع الخاصة بالنمو المهني، ومناقشة بحوث الفعل وتبادل الخبرات، وعقد اللقاءات والدورات التدريبية.

٢. التعليم المعتمد على الكمبيوتر: يعتبر أحد أساليب التعلم الذاتي، ويستخدم التدريب الفردي أو الجماعي من خلال شكل العمل ويتعلم المتعلم مهارات ومعلومات موجودة على الكمبيوتر ذاتياً أي بدون مساعدة المعلم.

٣. البحث الإجرائي: تعد البحوث الإجرائية من أبرز الوسائل الحديثة للتطوير المهني للمعلمين، وتعد البحوث الإجرائية منهجية متكاملة تربط المعلم بالتدريس ومشكلات الطلاب وكذلك بمشكلات بيئة التعلم بشكل عام، حيث يقوم المعلم في البحوث الإجرائية ببحث وتشخيص وعلاج مشكلات واقعية تعترضه من خلال أسلوبين هما: أسلوب فردي: حيث يقوم المعلم هنا بتصميم خطوات البحث وتطبيقه وتحليل النتائج للوصول إلى الحلول المناسبة لحل المشكلات التي يعالجها في البحث. وأسلوب تعاوني: وهنا يتعاون المعلم ويشترك مع زملائه المعلمين لإيجاد حل لمشكلة معينة تعترضه في المدرسة، فهنا المشكلة تخص أكثر من معلم وكذلك أكثر من فصل.

٤. التدريس المصغر: يعد التدريس المصغر من الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتدريبه لاكتساب المهارات التدريسية، وهو أيضاً من الاتجاهات الواعدة في الإعداد المهني للمعلم قبل الخدمة، ويعتبر التدريس المصغر من أساليب تدريب المعلمين قبل الخدمة التي أثبتت الأبحاث جدواها، ومن خلال التدريس المصغر يجعل من العملية التدريسية تجربة ملموسة لدى الطالب والمعلم، حيث يعمل على تحليل مهارات التدريس المعقدة إلى مهارات جزئية محددة تكون أكثر مرونة في اكتسابها وإتقان أدائها.

٤. التعلم الذاتي: التعلم الذاتي هو الأسلوب الذي يعتمد على نشاط المتعلم بمجهوده الذاتي الذي يتوافق مع سرعته وقدراته الخاصة وميوله مستخدماً في ذلك ما أسفرت عنه التكنولوجيا الحديثة كالمواد المبرمجة والحاسوب والتعليم الإلكتروني وغيرها، وذلك بهدف تحقيق أهداف تربوية منشودة، والتعلم الذاتي له أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

وترى الباحثة أنه مع الانتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وظهور الكثير من المستحدثات التكنولوجية كنتيجة لهذا الانتشار، فلا بد من الاستفادة من هذه المستحدثات في عملية التطوير المهني للمعلمات بشكل إيجابي يساهم في رفع كفاءة المعلم ويقدم له تدريب نوعي يلبي احتياجاته ومتطلبات العصر الحالي، ولعل ذلك يتحقق من خلال التدريب الإلكتروني الذي ظهر بظهور التعلم الإلكتروني، حيث تمكنت المؤسسات التعليمية من إطلاق برامجها التدريبية من خلال وسائل تكنولوجية حديثة كأجهزة الحاسوب والإنترنت والوسائط المتعددة، والمنصات الإلكترونية، وهذه الدراسة اعتمدت مداخل التطوير المهني المعتمدة على تكنولوجيا المنصات الإلكترونية مثل التدريب عن بعد والتعلم الذاتي، لقياس درجة المعوقات، كونها من التقنيات الحديثة التي برز استخدامها وفعاليتها في تحقيق تنمية مستدامة تلي احتياجات الأفراد في أي وقت ومكان.

معوقات التطوير المهني للمعلم:

يمكن أن نلخص من الدراسات التي تعرضت لموضوع التطوير المهني الكثير من المشكلات التي تتعلق بالتطوير المهني للمعلم ومن أهمها:

١. أن الوقت المخصص للمعلم المراد تأهيله وتدريبه أثناء الخدمة غير كاف ولا يوجد نظام واضح خاص لتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة لمعلمي المدارس، بل يتم التدريب بطريقة غير مقننة، كما أنه لا توجد خطة واضحة للتدريب بحيث يشمل جميع المعلمين، حيث يشكو معظم المعلمين من قلة دورات وبرامج التنمية المهنية المتخصصة المقدمة لهم، إضافة إلى وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين اللذين يضطلعون بتنفيذ البرامج التدريبية؛ وضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريب في وزارة التعليم (السويد، ٢٠١٥).
٢. كثرة الحصص وزيادة العبء التدريسي للمعلم، وقلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير ذاتهم، إضافة لنقص الوعي لدى بعض المعلمين بأهداف المرحلة الثانوية (قحوان، ٢٠١٢).
٣. ضعف الرضا الوظيفي لدى المعلم مما يُضعف اهتمامه بالتنمية المهنية، وضعف اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات المهنية داخل المدرسة، وندرة امتلاكهم لروح التجديد والتغيير والمبادرة (الصاعدي، ٢٠١٤) إضافة إلى أن عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المبدعين، يسبب لهم الإحباط وقلة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية، وعدم وجود برنامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين بالمدارس (علان، دبوس، تيم، ٢٠١٢).
٤. قلة توفر مكتبات علمية متخصصة في المجال التربوي والتخصص في المدارس، تحول

دون استفادة المعلمين منها، وغياب خطة تدريبية واضحة من إدارة التدريب تُعنى ببرامج التنمية المهنية (بابكر وآخرون، ٢٠١٧).

٥. كما أشارت نتائج دراسة البوشي (٢٠١٥) إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلاء عند تمارس في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) بدرجة عالية، ومن أهمها: قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز، وزيادة العبء التدريسي للمعلم مثل زيادة نصاب الحصص، وندرة خدمة الانترنت بالمدرسة وضعف سرعتها المتوفرة.

المحور الثاني: التدريب الإلكتروني والتطوير المهني:

أصبح التدريب الإلكتروني E-Training سمة من سمات هذا العصر، نتيجة للتقدم العلمي والتقني المذهل، وأصبحت الحاجة إليه ملحة، وقد طبق هذا النوع من التدريب في كثير من البلدان إما تطبيقاً كلياً أو تطبيقاً جزئياً، وجاء ظهور نظام التدريب الإلكتروني كأحد جوانب التطوير في فلسفة التعليم، واستخدامه كمدخل للتطوير المهني المستمر للمعلم في كثير من دول العالم في السنوات الأخيرة.

مفهوم التدريب الإلكتروني E-Training: تتعدد تعريفات التدريب الإلكتروني، غير أنها تتفق في استخدامها لوسائل الاتصال الإلكترونية الحديثة، وقد عرفه على (٢٠٠٩) بأنه نظام تدريبي، يهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أساليب تدريب إلكترونية متنوعة، توظف فيها موارد الإنترنت وإمكاناته جميعاً، من أجل تحقيق بيئة تدريبية فعالة. ويرى الموسوي (٢٠١٠، ١٢) أن التدريب الإلكتروني: عملية منظومية، تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت، والحاسوب متعدد الوسائط، والأجهزة المتنقلة، لعرض البرمجيات، والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية وتطبيقها وتقييمها بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي، والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية، وإتقان المهارات بناء على سرعة المتعلمين في التعلم ومستوياتهم الفكرية، وظروف عملهم وحياتهم، ومواقعهم الجغرافية. كما أشار كلاً من عبد المعطي وزراع (٢٠١٢، ٢٧٦) إلى أن التدريب الإلكتروني هو العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبدول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

كما عرفه فتح الله (٢٠١٤، ٤٢) بأنه تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة، تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن، وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي، أو التدريب بمساعدة مدرب. وعليه يمكن تعريف التدريب الإلكتروني أنه العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية نشطة، غنية بالتطبيقات والمصادر المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة والتي تساعد المعلم على النمو المعرفي والمهاري وبلوغ احتياجات وأهداف العملية التدريبية، وذلك من خلال التفاعل مع مكونات تلك البيئة ومصادرهما بأقل جهد وبأعلى مستوى من الجودة دون قيود المكان أو الزمان.

سمات التدريب الإلكتروني: يتسم التدريب الإلكتروني بالعديد من الصفات التي تميزه عن غيره من أنواع التدريب المختلفة، واختلاف تلك السمات بحسب الوسائل التكنولوجية المستخدمة، ومن خلال الحاسوب يستطيع المتدرب تحديد الوقت والمادة التدريبية المحببة لديه للقراءة حسب رغبته. وقد أورد كلاً من (عبد العزيز ٢٠٠٨، ٢٧، ٢٦؛ والعطار ٢٠٠٨؛ والموسوي ٢٠١٠، ٤) أبرز السمات التي تميز التدريب الإلكتروني ومنها:

- تدريب عدد كبير من المتدربين دون قيود المكان والزمان وفي وقت قصير.
- إمكانية تبادل الحوار والنقاش مع الفئات ومجموعات في مختلف الأماكن والتوقيتات الزمنية والتعامل مع آلاف المواقع بشكل سهل.
- استخدام العديد من مساعدات التعليم والتدريب والوسائل التعليمية التي قد لا تتوفر لدى العديد من المتدربين من الوسائل السمعية والبصرية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التدريب أثناء الخدمة. وتشجيع التعلم الذاتي والتعلم المستمر مدى الحياة.
- التفاعلية: تفاعل المتدرب مع المدرب التربوي في النقاش وإبداء الرأي بحرية دون إحراج وكذلك تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض.
- حرية التدريب والتعليم: يختار المعلم المتدرب البرنامج المناسب له في الوقت الذي يحدده هو مع تحديد احتياجاته التعليمية والتدريبية.
- الإثارة والتشويق: فعملية التدريب تحتاج لعنصر التشويق فله دور أساسي في المشاركة الفعالة.

وقد أظهرت نتائج دراسة إسماعيل حسونة (٢٠١٦) أن حجم التأثير للتدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية لإكساب مهارات استخدامها كان أعلى من القيمة المحكية، مما يدل على أهمية التدريب الإلكتروني في إكساب المهارات وتنميتها. أنواع ونماذج التدريب الإلكتروني: مع تطور أجيال الويب وانتشار أدواته وخدماته، ظهر

نوعين للتدريب الإلكتروني، أشارت إليها عديد من الأدبيات التربوية ومنها (راشد، ٢٠٠٨، ١٩٩؛ على، ٢٠١٠، ١٥٩ - ١٦٠؛ الدليمي، ٢٠١٨، ٣٠) وكانت على النحو التالي:

أ. تدريب إلكتروني غير معتمد على الإنترنت: وهو الذي يشمل معظم الوسائط المتعددة الإلكترونية المستخدمة في التعليم من برمجيات وقنوات فضائية.

ب. تدريب إلكتروني معتمد على الويب: وينقسم إلى:

١. تدريب قائم كلية على الإنترنت وهو نوعين:

أ-التدريب المتزامن المباشر: وهو نوع من الاتصال الحي المباشر في الوقت ذاته، ومن خلاله يتواصل المتعلم مع المعلم أو مع أقرانه في اللحظة ذاتها، ويطلق على هذا النوع بالتدريب الإلكتروني الحي، ويوجد عدد من الأدوات التي تستخدم في شبكات الكمبيوتر لإتمام هذا التفاعل، منها غرف الدردشة، والسبورة البيضاء التشاركية، ومؤتمرات الفيديو، والمؤتمرات الصوتية. ويمكن أن يكون هذا الاتصال أحادي الاتجاه وهو الذي يكون فيه الاتصال من جهة واحد، أو مزدوج وهو الذي يكون فيه الاتصال من كلا طرفي الاتصال (متدرب ومدرّب) في العملية التدريبية.

ب-التدريب الغير المتزامن: وفي هذا النوع من التدريب يتم التواصل بين المدرّب والمتدرب أو أقرانه، ليس في اللحظة ذاتها، (أوقات أو أماكن مختلفة): حيث يوجد فاصل زمني بين الرسالة التعليمية التي يبعثها المدرّب أو أحد الأقران وتلقي أي منهم رداً عليها. ومن الأدوات المستخدمة لإتمام هذا النوع من التفاعل: البريد الإلكتروني، القوائم البريدية، مجموعة الأخبار، لوحة النقاش الإلكترونية، منتدى الويب، منتدى النقاش. ايضاً يمكن أن يكون في التدريب غير المتزامن فيه عملية الاتصال أحادية الاتجاه أو مزدوجة.

٢. التدريب الإلكتروني المدمج: ويعرف بأنه أي نظام تدريبي رسمي يتلقى من خلاله المتدرب تعليمه جزئياً من خلال الإنترنت، مع بعض العناصر التي تتيح المتدرب التحكم بالوقت والمكان ومسار ووتيرة التعلّم.

٣. النموذج الخالص (المنفرد) Solitary Model: وهو عبارة عن بيئة افتراضية تزامنية أو لا تزامنية يتدرب فيها المتدرب ذاتياً، حيث يوظف التدريب الإلكتروني وحده في إنجاز عملية التعليم والتعلم، وتعمل الشبكة كوسيط أساسي لتقديم كامل عملية التعليم، ويتم التدريب المنفرد عن طريق استخدام أدوات التدريب الإلكتروني المختلفة.

وهذا يتفق مع استراتيجيّة الباحثة في عمل إجراءات الدراسة لقياس واقع معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونيّة في برامج التطوير المهني للمعلمات من خلال استخدام هذا النمط من التدريب الإلكتروني والذي يعتمد على بيئة افتراضية تزامنية أو لا تزامنية يتدرب فيها المعلم ذاتياً من خلال ما يطرح فيها من مواد تدريبية سواء بشكل مباشر

أو غير مباشر باستخدام أدوات التدريب الإلكتروني من برامج بث مرئي وسمعي وأدوات اتصال وتواصل وتقييم.

فلسفة التدريب الإلكتروني وعلاقته بالتطوير المهني للمعلمات:

يعد التدريب الإلكتروني أحد المستحدثات في تكنولوجيا التعليم والتدريب، حيث يمثل أحد أوعية التطوير المهني للمعلم والتي تسهم في التنمية المهنية المستدامة. وقد أشار زيدان (٢٠١٨، ٤٢٢) إلى أن فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلم ترتبط بفلسفة كل من التعليم عن بعد والتعليم المفتوح والتعلم الذاتي، فهي تعد جميعاً بمثابة استراتيجيات وأساليب تعليمية وتدريبية لمواجهة التحديات التي أفرزتها المتغيرات المهنية العصرية في مجال الحياة، ومن خلال استقرار الباحثة لعدد من الدراسات (أبو خطوة، ٢٠١٣؛ وزراع، ٢٠١٢؛ الموسوي، ٢٠١٠؛ Bottazzo, Violetta, 2006) يمكن تلخيص أهمية التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية للكادر التعليمي من معلمين ومشرفين فيما يأتي: تحسين نوعية المواد التدريبية وإتاحتها بصورة إلكترونية، يسهل تداولها وتطويرها باستمرار، وإتاحة فرص التعليم والتدريب في أوقات متعددة لتناسب المتعلمين، وبدون قيود مكانية أو زمانية، وتوفير بيئة تدريبية أكثر إثارة للاهتمام، وأكثر تحفيزاً وفاعلية، وتقليل تكلفة التدريب، واختصار وقت التدريب، ورفع كفاءة المتعلمين، وتقديم تقنيات الإنترنت كلاً من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي، ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتعلمين والمدرسين، وإتاحة الفرصة للمرأة لتوسيع مداركها وتنمية مهاراتها تقديراً لظروف مسكنها والتنقل.

معوقات التدريب الإلكتروني:

أورد كلاً من (روبرت و جيمس، 2006، Robert & jamws : قندلجي والسامرائي، ٢٠٠٢، ٢٣؛ جيسب وفالسيش، 131: Jessup & Valacich, 2006) معوقات التدريب الإلكتروني بالنسبة للمعلمات ويمكن إيجازها فيما يلي:

- معوقات اقتصادية تتمثل في النفقات الإضافية التي يتحملها المعلم لشراء أجهزة الحاسب وما يرتبط بها من أدوات تعين على الاتصال، وضعف البنية التحتية للاتصالات مما يجعل كثير من الدول النامية تتوانى عن الاستفادة من التقنيات الحديثة في مجال التعليم والتدريب بسبب الكلفة الاقتصادية الهائلة الناجمة عن توفير الأجهزة وصيانتها وتدريب الكوادر البشرية على استخدامها، إضافة إلى تكلفة البرمجيات المعينة.
- معوقات تقنية: لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات دور فعال في تطوير الشعوب والتقدم في الدول المتطورة، حيث يتم الاستفادة من تلك التقنية في توفير الوقت

والجهد لتحسين عمليات الإنتاج، ولكن بعض الدول العربية لم تستفد من تلك التقنية نظراً لوجود بعض المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلوماتية وتكنولوجيا والاتصالات ومنها: صعوبة مواكبة التطور السريع لتقنيات الحاسب، والخوف من الأعطال المفاجأة لأجهزة الحاسوب بسبب الفيروسات الضارة بالأجهزة، إضافة إلى أن نقص مستوى الحماية والأمان للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني يعد معوق، وضعف البنى التحتية والشبكات المطلوبة للاتصالات، ومحدودية انتشار أجهزة الحاسوب في المجالات الحياتية المختلفة، وقلة الوعي الحاسوبي والمعلوماتي، إضافة إلى التكلفة في برمجيات التدريب الإلكتروني مثل خدمة الإنترنت.

■ معوقات بشرية: أن النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي يعد معوقاً تواجهه المؤسسات عن ممارستها للتكنولوجيا الحديثة، كما تمثل اللغة الإنجليزية عائقاً حيث يشير العديد من الباحثين إلى أن التحدي الذي يواجهه العالم العربي هو اللغة، فمن أجل التطور والاحتراف في خدمات الإنترنت يتوجب على المستخدم المعرفة في اللغة الإنجليزية كونها اللغة الأساسية في تأسيس برامج الإنترنت، بالإضافة إلى الأمية المعلوماتية وتعني جهل أفراد المجتمع أو المؤسسة بالتطورات التكنولوجية الحديثة واستخداماتها، كما أن ضعف دافعية المتدربين، وعدم التعود على أساليب التدريب الإلكتروني.

وما يجدر ذكره أن وجود هذه المعوقات في تجربة التدريب الإلكتروني لا تحول دون الاستفادة من استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريب، بل لا بد من أخذ هذه العيوب في الاعتبار بهدف زيادة معدلات الاستفادة منها والتقليل من تأثير بعض الآثار الجانبية السلبية لاستخدامها.

المحور الثالث: منصات التدريب الإلكترونية.

حيث إن المنصات الإلكترونية أصبحت ضرورة حتمية في هذا العصر لكل المجتمعات المتقدمة بما توفره من خدمات وفرص للتعلم الإلكتروني متجاوزة تحديات وصعوبات التدريب والتعليم التقليدي، عليه تبرز الحاجة إلى التعريف بها وبمفهومها وماهيتها، فقد عرفها تيو وآخرون (Tu, et al, 2012,13) بأنها بيئات تعلم إلكترونية تتيح التواصل والتفاعل بين المعلم والمتعلمين من خلال الأدوات المختلفة، وتساعد على التعلم الذاتي وفقاً لخصائصهم، كما يعرفها بيهانقويو (Baihong, & Yu, d, 2014, 219) بأنها مواقع تُستخدم لإدارة الصفوف الدراسية عبر الإنترنت ويمكن من خلالها تنظيم المعلمين للعديد من

المناقشات بسهولة، كما أنها تساعد في إجراء الاختبارات، وتقديم الأنشطة، واستخدام التواصل الفعال الذي يحتاج إليه كلاً من المعلمين والمتعلمين من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، كما يشير بن تشاو (Bin Zhao, 2014, 559) إلى أنها عبارة عن بيئات تفاعلية على شبكة الإنترنت يتم بناؤها لتكوين مجتمعات عبر الإنترنت من أفراد لديهم اهتمامات مشتركة تجمعهم مصالح مشتركة أو أنشطة ذات طابع واحد وتوفر لهم الأدوات التي تساعدهم على ذلك، بحيث يحدث تواصل بينهم من خلالها، ويتشاركون المعرفة والمعلومات ونتائجهم الفكري في شكل وسائط متعددة من نصوص وصوت وصور ولقطات فيديو ورسوم، بينما تعرفها الربيعان (٢٠١٧، ١٩٠) بأنها مواقع تفاعلية تعليمية تجمع بين مميزات أنظمة إدارة المحتوى الإلكتروني وبين شبكات التواصل الاجتماعية يتم من خلالها تخزين المواد على شبكة الإنترنت، وإدارة النقاشات الصفية وإعطاء الواجبات والامتحانات ومتابعة مواعيد التسليم، وتقييم النتائج وتزويد الطلاب بالملاحظات وإطلاع أولياء الأمور بمستويات أبنائهم.

ويلاحظ على مجمل التعريفات السابقة لمنصات التدريب الإلكترونية اشتراكها في مجموعة من العناصر، وهي كما يلي:

- أ- مفهوم منصات التدريب الإلكترونية مرتبط بالجيل الثاني للويب والذي يعتمد على تفاعل المستخدم.
 - ب- تعتمد على مجتمعات افتراضية عبر تطبيقات الويب من بعد.
 - ج- تكامل شبكات التواصل مع بعضها البعض عن طريق روابط إلكترونية.
- واستناداً على ما سبق يمكن القول بأن منصات التدريب الإلكترونية عبارة عن بيئات تدريب إلكترونية قائمة على الإنترنت، تعمل على توظيف أدوات وخدمات الويب لتحقيق التواصل والتفاعل بين عناصر العملية التدريبية، ويمكن من خلالها بث برامج التطوير المهني بشكل تزامني أو غير تزامني دون قيود المكان أو الزمان، ومشاركة الأنشطة التفاعلية التدريبية وتحديد مواعيد استلامها من المتدربين، وإجراء الاختبارات وتقييمها، وعرض الملفات في صور مختلفة مثل: الصور والصوت والفيديو والنص التي يتم من خلالها تبادل المعلومات والمهارات.

الأسس النظرية لمنصات التدريب الإلكترونية:

يقوم استخدام منصات التدريب الإلكترونية على النظرية الاجتماعية المعرفية، ويشترك معها في ذلك معظم أدوات الجيل الثاني للتعليم الإلكتروني، وقد أكد ذلك دراسة ديببي (Debbie, 2010) فمن خلال دراسة طبيعة وجود المتعلم الاجتماعي نجد أن الوجود الاجتماعي هو ضروري لتسهيل التعاون الجماعي، ويلعب دوراً مركزياً في تأسيس معنى

الانتماء للمجموعة، ويستدل على الحضور الاجتماعي في بيئات التعلم بمدى إدراك الطلاب للآخرين فيما بأنهم أشخاص حقيقيين، ويحدث التفاعل الاجتماعي بين المشاركين من خلال المشاركة النشطة، وهذا التفاعل هو ديناميكية تتغير باستمرار.

كما تقوم المنصات الإلكترونية على مبادئ النظرية الاتصالية، ويحدد كل من: (منصور، ٢٠١٦، ١١٠؛ أبو خطوة، ٢٠١٠، ٢٦؛ Siemens, 2005) مبادئ النظرية الاتصالية فيما يلي:

- التعلم هو عملية الربط بين مصادر المعلومات المتخصصة.
- توفير الاتصالات والتواصل بين المتعلمين والمعلمين والحفاظ عليهما ضروريان لاستمرار التعلم.
- المقررات ليست المصدر الرئيسي للتعلم فقد يحدث التعلم بطرق مختلفة منها: المقررات، المدونات، التواصل عبر أدوات التواصل المختلفة، البحث عبر شبكة الإنترنت.
- الإتقان والوصول للمعرفة هما الهدف من التعلم الاتصالي.
- يكمن التعلم والمعرفة في تنوع الآراء.
- اكتساب المزيد من المعرفة أكثر أهمية مما هو معروف حالياً، فتعلم كيفية العثور على المعلومات أكثر أهمية من معرفة المعلومات.

ويمكن الإفادة من تلك النظرية في التأكيد على ضرورة توفير أنماط متعددة للتواصل بين المدرسية والمعلمات، وبين المعلمات المتدربات وبعض استخدام أدوات التواصل المناسبة، سواء أكان ذلك بشكل متزامن أو غير متزامن أو بشكل ثنائي أو متعدد تفاعلي وتوفير الفرص للمعلمات للمشاركة في المناقشات ونقد المعرفة، واتخاذ القرارات بشأن التعلم، واستخدام مداخل مختلفة في التعلم، وتوظيف المهارات الشخصية للمتدربات في نشاطات التعلم، كما يجب مراعاة أن تتضمن أنشطة وتدريبات تعتمد على المشاركة والتفاعل الاجتماعي بين المدرسية والمعلمات باستخدام الشبكات.

أهمية منصات التدريب الإلكترونية:

يوضح كل من: (زريبي، مخالفة، وعقون، ٢٠١٧: ٨؛ ومحسن، ٢٠١٥، ٢٦: ٢٥؛ علي، ٢٠١٢، ٥٢؛ Buzzetto, 2012, 65) أهمية منصات التدريب الإلكترونية فيما يلي: تزيد من مشاركة الطلاب والمتدربين في نشر المحتوى التعليمي ومشاركته: مما يغير بشكل كبير من أدوار الطلاب: حيث أصبح دور الطالب يقوم على التواصل والتفاعل، والتعلم التعاوني والتعلم التشاركي وهو ما توفره منصات التعلم الإلكترونية، كما أنها تشجع التعلم الذاتي: حيث يمكن للمتدربين من خلال المنصات التدريب الإلكترونية التعلم الذاتي كل متدرب

حسب قدراته وخبراته وخطوه الذاتي مما يساعده على التعلم حسب احتياجاته وتوفر له الوقت المناسب للتعلم، وتنوع المحتوى المقدم من خلال المنصات: حيث تتيح منصات التعلم الإلكترونية العديد من أنواع المقررات منها المقرء والمسموع والمرئي ويمكن من خلالها عرض العديد من العناصر التعليمية في أشكال متعددة ومتنوعة أهمها: النصوص، الصور، الصوت، الفيديو، الرسومات، وتوفر المنصات التعليمية الإلكترونية حرية المناقشات: حيث توفر هذه المنصات العديد من أشكال المناقشات والتعبير عن الرأي وتبادل المعلومات والتفاعل مع الآخرين، توفر بيئة ممتعة للمتعلمين: حيث تمكن المنصات المتعلمين من المتعة والإفادة من المقررات التعليمية المتاحة عبر هذه المنصات وذلك لما توفره من أدوات للتواصل والتفاعل داخلها مما يجعل المتعلمين أكثر متعة وأكثر إيجابية. وفي ضوء ما سبق يتضح أن انتشار منصات التدريب الإلكترونية يرجع إلى أنها تعتبر أهم التقنيات الحديثة التي يشهدها المجتمع؛ لتمييزها بالتفاعلية، والوصول المباشر من قبل المستفيدين، مما يجعلها مكاناً خصباً لإنشاء العديد من العلاقات، هذا فضلاً على أنها تتيح للقارئ القدرة على التعليق والمداخلة دون عوائق للحد من حرية التعبير عن الرأي مع ثقة القارئ بأن تعليقه أو مداخلته سوف تُنشر بالكامل دون أي تحريف أو حذف، وأن بإمكان جميع الزائرين الاطلاع على ما يقوله.

مميزات وخصائص منصات التدريب الإلكترونية: يذكر (عزمي وآخرون ٢٠١٤، ٥٩١:٥٩٤؛ علي ٢٠١٣، ٨٧-٨٨؛ سليمان، ٢٠١٣، ٩؛ نومار، ٢٠١٣، ٥٣:٥٣، Romina, C. 2008, 2) أهم مميزات وخصائص منصات التدريب الإلكترونية في: إمكانية مشاركة المصادر والموارد العلمية، وتوفير التواصل المستمر بين المجموعات المختلفة، وتمكين التواصل بين مختلف أطياف المجتمع، وإنشاء المجموعات Groups، وتقديم آلية جديدة لفهرسة المعلومات والمعرفة جديدة، إضافة إلى أنها تقدم دعماً للمحادثات التفاعلية بين الأفراد والمجموعات. ودعماً للتغذية الراجعة الجماعية.

- مما سبق اتضح للباحثة أن أهم مميزات منصات التعلم الإلكترونية، أنه يمكن من خلالها:
- إنشاء اختبارات للمتعلمين، يقوم النظام بتصحيحها وتسجيل الدرجات بشكل آلي حسب المعايير التي يحددها المعلم للاختبارات والتي من أهمها: الاختيار من متعدد، اختبارات الصواب والخطأ مع تمكين المتعلم من وضع تعقيب على الإجابات.
 - تحميل الملفات من قبل المتعلمين وتبادلها مع زملائهم أو مع المعلم.
 - تقسيم المتعلمين إلى مجموعات وفقاً لأي تصنيف يراه المعلم ويضع لكل مجموعة ملفات مشتركة.

وفيما يلي عرض لأشهر المنصات التعليمية الإلكترونية الوطنية:

- منصة شمس للموارد السعودية المفتوحة: قام المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالتعاون مع عدد من الجامعات بإطلاق مبادرة الموارد التعليمية المفتوحة لبناء منصة شمس "شبكة الموارد السعودية المفتوحة". وقد تم اعتمادها من قبل اللجنة الوزارية للتحويل الرقمي ضمن المبادرات السريعة وتم توسيعها لتشمل التعليم العالي والتعليم العام، (موقع منصة شمس، ٢٠٢٠).

- منصة إثرائي "إثرائي" عبارة عن منصة عربية إلكترونية منبثقة من البرنامج الوطني للتدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة، وإحدى مبادرات برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتهدف إلى توفير بيئة إلكترونية متكاملة متاحة للجميع دون اعتبار لحاجز المكان أو الزمان، لتزويد المستفيدين بالمعارف والمهارات اللازمة بهدف رفع كفاءة رأس المال البشري، دون الحاجة إلى وجودهم الفعلي في مقر التدريب (إثرائي، ٢٠٢٠).
- بوابة التعليم الوطنية عين: تُعد بوابة التعليم الوطنية عين، أحد أهم المشاريع التي أطلقتها وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. دعماً للممارسات التعليمية في الميدان التعليمي بالمحتوى الرقمي التفاعلي بما يحسن مخرجات التعليم ويستثمر تقنيات التعليم الحديثة بما يحقق تطلعات القرن الحادي والعشرين. حيث شهد مطلع العام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) تدشين بوابة التعليم الوطنية عين، وقد أتاحت هذه البوابة للمعلمين استحداث استراتيجيات تعليم وتعلم مبنية على متطلبات القرن الحادي والعشرين، كما أنها توفر للطلاب فرص التعلم الذاتي كلاً بحسب قدراته الفردية ومستواه الدراسي. (موقع بوابة التعليم الوطنية عين، ٢٠٢٠).

- منصة دروب: منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وهي إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" التي تسعى إلى تطوير قدرات ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي، حيث توفر منصة "دروب" العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية المختلفة والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلبي الاحتياجات الوظيفية، يمكن الوصول لها في أي وقت ومن كل مكان، (دروب، ٢٠٢٠).

- منصة التدريب والتطوير المهني الصيفي للمعلم : حرصت وزارة التعليم ممثلة بالمركز الوطني للتطوير المهني على إتاحة فرص التطوير للارتقاء بالعملية التعليمية، يأتي برنامج التدريب الصيفي لاستثمار فترة الإجازة الصيفية بهدف تقديم برامج نوعية لشاغلي الوظائف التعليمية بما يتوافق مع احتياجاتهم المهنية، عليه تم تدشين بوابة برامج التدريب

والتطوير المهني الصيفي للمعلمين والمعلمات في يوم ١٦ مايو ٢٠١٨. حيث يهدف البرنامج إلى تقديم أكثر من ٩١٠٠٠ فرصة تدريبية في أكثر من ٢٤٥ مقر للتدريب في إدارات التعليم وكليات التربية، (وزارة التعليم، ٢٠٢٠).

- منظومة التعليم الموحد Vschool.com: عد منظومة التعليم الموحد، من المنظومات الهامة التابعة لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، حيث هي أحد الحلول التي أطلقتها وزارة التعليم للدراسة عن بعد، جاءت بعد أن قررت وزارة التعليم بالمملكة تعليق الدراسة في كافة المدارس التعليمية والأهلية بشكل رسمي ابتداءً من يوم الاثنين الموافق ٨/٣/٢٠٢٠ لأجل غير مسمى، وذلك بسبب تفشي فايروس كورونا في عدد من المناطق، وجاء ذلك من أجل الحفاظ على الطلاب والمدرسين والمحققين بالعملية التعليمية واتخاذ كافة الإجراءات الاحترازية من أجل سلامة المواطنين، عليه أتاحت وزارة التعليم منصة التعليم الافتراضي والتعليم عن بُعد عبر منظومة التعليم الموحد وقناة عين حتى يستطيع الطلاب تلقي الدروس والتواصل مع المعلمين، وتمتلك المنظومة العديد من المميزات ومنها: تعمل على تقديم الدروس بشكل متزامن والقيام بحل الواجبات. كما يمكنك استخدام المواد الإثرائية الرقمية، من خلال الموقع والتطبيقات الخاصة بالموقع والتي تعمل على أيفون وأندرويد (منظومة التعليم الموحدة، ٢٠٢٠).

مما سبق نلاحظ أن منظومة التعليم الموحد احتوت على مواد ومحتويات تعليمية رقمية، ساهمت في تطوير ونمو كلاً من المعلم والمتعلم.

- منصة التطوير المهني التعليمي للتدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية في ظل الظروف التي شهدها المملكة العربية السعودية والعالم أجمع خلال عام ٢٠٢٠، من تفشي الوباء العالمي (كورونا كوفيد-١٩) واستجابة لتوجهات القيادة الرشيدة في أخذ التدابير اللازمة والإجراءات الاحترازية من خلال تكامل الجهود الحكومية في التنسيق والمتابعة لمنع تفشي وباء كورونا، بناءً على ذلك وحرصاً من وزارة التعليم على استمرار عمليات التعلم والتطوير والتدريب الصيفي؛ لتحقيق أعلى مستويات الجودة في نظام التعليم والتدريب، بتسخير كافة الامكانيات البشرية والفنية لتنفيذ برامج التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية، عليه أطلق المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي عام ٢٠٢٠ مبادرة التدريب عن بعد عبر منصة إلكترونية تفاعلية للتدريب، (ملتقى التدريب عن بعد، الثلاثاء، ١٠ م، ٢٠٢٠، <https://youtu.be/NKerbwOBUGQ>)

-منصة نادي الحاسب الآلي التابعة لإدارة تعليم بيشة: وحيث أن المنصات الإلكترونية أظهرت فاعليتها في التدريب الإلكتروني عن بعد، لما تتيح من خدمات تخلق بيئة تعليمية تفاعلية فعالة بين المستخدمين وتدعم عمليتي التعليم والتعلم المستمر في الوقت والمكان

المناسب، ولاستثمار ما ولدته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من مستحدثات ترقى بالعملية التدريبية والتعليمية، أتت مبادرة نادي الحاسب الآلي التابع لإدارة تعليم بيشة للتدريب عن بعد عام ٢٠١٧، كأحد التجارب المميزة في محافظة بيشة والتي تسهم في التطوير المهني للمعلم من خلال منصة إلكترونية تقدم خدمات نوعية من برامج تدريبية تقنية (لقاءات، دورات، ورش عمل، حلقات نقاش) عن طريق استقطاب نخبة من المتخصصين، وباستخدام أفضل التقنيات على مستوى العالم، وكان هدفها تطوير قدرات منسوبي التعليم تقنياً لمساعدتهم في إيجاد بيئة غنية وجاذبة، وإتاحة الفرصة للكفاءات من المدرسين والمتخصصين لتقديم البرامج التي تخدم التعليم واستهدفت هذه المبادرة منسوبي التعليم وأفراد المجتمع والطلاب والطالبات (موقع نادي الحاسب الآلي بيشة، ٢٠٢٠).

وقد لاحظت الباحثة اعتماد قسم التدريب التربوي بإدارة تعليم بيشة فترة جائحة كورونا في تقديم بعض برامج التطوير المهني للمعلمات من خلال منصة نادي الحاسب بعد تطبيق، حيث أن منصة نادي الحاسب هي المنصة الوحيدة في إدارة تعليم بيشة والتي اعتمدت عليها معظم أقسام الإدارة في تنفيذ برامجها.

نظام إدارة التعلم الإلكتروني منصة مدرستي: مدرستي هي نظام إدارة تعلم إلكتروني، يضم العديد من الأدوات التعليمية الإلكترونية التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، وتسهم في تحقيق الأهداف التعليمية للمناهج والمقررات، كما تدعم تحقيق المهارات والقيم والمعارف بما يتواءم مع المتطلبات الرقمية للحاضر والمستقبل، وفرت منصة مدرستي العديد من المصادر والأدوات التي تسمح بمشاركة وتبادل المحتوى التعليمي وتسهم في التطوير المهني للمعلم، ومنها: الفصول الافتراضية التزامنية (Microsoft Teams): التي تتيح تنفيذ البرامج والدورات والورش واللقاءات الافتراضية عن بعد بشكل تزامني ومصادر تعليمية متنوعة: توفر مدرستي أكثر من ٤٥ ألف مصدرًا تعليميًا متنوعاً (فيديوهات مرئية وكرتونية، ألعاب تعليمية، واقع معزز، كائنات ثلاثية الأبعاد، تجارب تفاعلية وماتعة، قصص وكتب تربوية) كما توفر أدوات للتخطيط والتصميم التعليمي، وكذلك التقييم مثل: اختبارات إلكترونية، وبنوك أسئلة تضم أكثر من ١٠٠ ألف سؤال محكم في أغلب المقررات الدراسية. وأدوات غير تزامنية: توفر منصة مدرستي أدوات غير تزامنية مثل البريد الإلكتروني وغرف المعلمين؛ يمكن من خلالها الحصول على التغذية الراجعة للنشاطات والتقييمات الإلكترونية التي سننجز عبر مدرستي، كما يمكن لقادة المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين متابعة الأداء، وإجراء عمليات التحسين الإجراءات التصحيحية والتطوير المهني من خلال أدوات التواصل والاتصال المتوفرة في منصة مدرستي من خلال منظومة

تقارير ومؤشرات الأداء (منصة مدرستي، ٢٠٢٠).

مما سبق نلاحظ أن منصة مدرستي وفرت أدوات تزامنية وغير تزامنية، تسهم في التطوير المهني للمعلمات وتتيح تنفيذ البرامج والدورات والورش واللقاءات الافتراضية عن بعد بشكل تزامني او غير تزامني، سواءً بين المعلمات بعضهم البعض او بين المعلمين والمشرفين او قادة المدارس او المتعلمين. مما ينعكس على دعم وتطوير مهارات المعلمات ونموهن معرفياً ومهنياً.

معوقات استخدام المنصات الإلكترونية:

أسفرت دراسة لياسك ويوني (Leask & Younei, 2013) إلى وجود معوقات تواجه المعلمين في ممارستهم للعملية التعليمية من خلال استخدامهم للمنصات التعليمية الإلكترونية تمثلت في قلة المعرفة بنظم المعلومات الإدارية والتعليمية، وكذلك مشكلات في التشغيل، كما وقد هدفت دراسة جارلوك (Garloch, 2015) إلى البحث عن حلول لبعض التحديات التي تواجه منصات التعلم ذات المقررات الإلكترونية المفتوحة MOOCS والبحث عما بعدها لمواجهة مشكلة محتوى المقرر الذي لا يصل بفاعلية لجميع المتعلمين من مختلف الخلفيات العلمية والثقافية، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن بعض التحديات التي تواجه استخدام المنصات التعليمية ذات المقررات الإلكترونية المفتوحة كانت بسبب خاصتي (هائلة ومفتوحة).

فروض الدراسة:

١. لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير التخصص.
٢. لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير سنوات الخبرة.
٣. لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير المؤهل.
٤. لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير عدد الدورات عبر المنصات الإلكترونية.
٥. لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استجابات أفراد الدراسة نحو

المعوقات التي تحد من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني يُعزى لمتغير طبيعة العمل.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تناول الباحثة وصفاً تفصيلياً لإجراءات الدراسة من حيث توضيح المنهج المتبع في الدراسة الحالية، ومجتمع الدراسة، وعينتها، وطرق اختيارها، والأداة (الاستبانة) وكيفية تصميمها.

- منهج الدراسة:

هذه الدراسة اعتمدت الباحثة استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، حيث أن المنهج الوصفي كما أشار عباس، ونوفل، والعبسي، وأبو عواد (٢٠١٦) هو الأسلوب الذي يمكن من خلاله تقديم وصفاً دقيقاً لظاهرة معينة من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ويفسرها.

مجتمع الدراسة: تم تحديد مجتمع الدراسة حيث يتكون مجتمع الدراسة من المعلمات جميع التخصصات بالمدارس التابعة لإدارة تعليم بيشة، والبالغ عددهن (٥٥٤٠) معلمة، بناءً على الإحصائية الواردة من قسم التخطيط بإدارة تعليم بيشة للعام الدراسي ١٤٤١/١٤٤٢ هـ.

عينة الدراسة:

تم تحديد عينة من مجتمع الدراسة ممثلة له، وهنا اتبعت الباحثة الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة، وقد أسفرت النتائج عن أن عدد العينة بالمجتمع محل الدراسة يجب ألا تقل عن (٣٧٠) معلمة من المعلمات بإدارة التعليم بمحافظة بيشة، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً بطريقة عشوائية على المعلمات الممثلات لمجتمع الدراسة، أي أنه تم إعطاء كل فرد من أفراد المجتمع نفس الفرصة للتمثيل في العينة، وقد توقفت الباحثة عن استقبال الردود عندما بلغ عدد الردود (٥٠٩) رد. وجدول (١) يوضح وصف عينة الدراسة

جدول (١)

العدد والنسبة المئوية لفئات العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٩	٣.٧%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١١٥	٢٢.٦%
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٧٥	٧٣.٧%
المؤهل	دون البكالوريوس (معهد معلمات، دبلوم كلية متوسطة)	١٢٢	٢٤%
	بكالوريوس	٣٥٤	٦٩.٥%
	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	٣٣	٦.٥%
طبيعة العمل	معلمة	٣٣٩	٦٦.٦%
	مشرفة تربوية	٦٩	١٣.٦%
	قائدة	١٠١	١٩.٨%
عدد برامج التطوير المبني عبر المنصات الإلكترونية	أقل من ٣ دورات	١١٥	٢٢.٦%
	من ٣ إلى ٥ دورات	١٣٢	٢٥.٩%
	أكثر من ٥ دورات	٢٦٢	٥١.٥%
التخصص	علمي	٢٣٢	٤٥.٦%
	أدبي	٢٧٧	٥٤.٤%

خطوات بناء أداة الدراسة:

أولاً: تحديد الهدف من الاستبانة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من خلال جمع استجابات مجتمع الدراسة.

ثانياً: تحديد أبعاد أداة الدراسة (الاستبانة) وصياغة مفرداتها:

بالاطلاع على الأدبيات والكتب والبحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجال التدريب الإلكتروني والمنصات الإلكترونية والتطوير المهني والتي ترتبط بموضوع الدراسة كدراسة أبا الخيل (٢٠١٥)، الدوسري (٢٠١٦)، الرشيد (٢٠١٩)، الداود (٢٠١٥)، ودراساتها للاستفادة منها في اشتقاق المراجع والمعلومات ذات الصلة بمشكلة الدراسة، تم بناء أداة الدراسة، وقد تكونت الأداة في صورتها الأولية (ملحق ١) من عدد (٣٧) فقرة موزعة على ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: المعوقات البشرية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات وتحتوي على عدد (١١) عبارة، والمحور الثاني: المعوقات الإدارية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات وتحتوي على عدد (١٣) عبارة، والمحور الثالث: المعوقات التقنية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات وتحتوي على عدد (١٣) عبارة.

اعتمدت أدوات الدراسة مقياس ليكرت الخماسي: موافق بدرجة كبيرة جداً (٥) درجات، موافق بدرجة كبيرة (٤) درجات، موافق بدرجة متوسطة (٣) درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بدرجة كبيرة (١) درجة واحدة. كما اعتمدت الباحثة في تفسير نتائج الدراسة على أن يحدد كل فرد من أفراد العينة درجة الاستخدام من خلال القيم الآتية:

تكون درجة الاستخدام قليلة، إذا كان المتوسط في المدى (٢.٣٣ _ ١.٠).

تكون درجة الاستخدام متوسطة، إذا كان المتوسط في المدى (٣.٦٧ _ ٢.٣٤).

تكون درجة الاستخدام كبيرة، إذا كان المتوسط في المدى (٥.٠ _ ٣.٦٨).

ثالثاً: الخصائص السيكمومترية (صدق وثبات الاستبانة): تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٤٥) معلمة، وفيما يلي عرض لنتائج صدق وثبات الاستبانة.

أولاً: صدق الاستبانة:

أ. الصدق الظاهري للأداة: للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة-التأكد من صلاحية بنودها لقياس ما وضعت لأجله- تم عرضها بصورتها الأولية على عدد (١٠) من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم التربوي والإدارة التربوية. لإبداء مرئياتهم حول مدى وضوح ومناسبة كل عبارة وارتباطها بمحورها ووضوح صياغتها، وعليه أخذت الباحثة بملاحظات المحكمين من حيث الإضافة والحذف والتعديل على فقرات الاستبانة ، حيث كان عدد فقرات الاستبانة في صورتها الأولية (٣٧)فقرة موزعة على المحاور ملحق (١)، وبناءً على آراء المحكمين تم تعديل الاستبانة لتخرج في صورتها النهائية بعدد فقرات (٣٣) فقرد موزعة على فقرات الاستبانة ملحق (٢)، والملحق (٣) بيان بأسماء المحكمين ودرجاتهم العلمية وجهة عملهم.

ب. صدق (الاتساق الداخلي): لحساب صدق الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة تم تطبيق

الأداة في صورتها الأولية على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة نفسه بعدد (٤٥) فرد من أصل (٥٥٤٠) من مجتمع الدراسة، وعليه تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون "Pearson Correlation" بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الإجمالية للمحور الذي تنتمي له هذه الفقرة، كما هو موضح من والجدول (٢).

جدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له هذه الفقرة

المحور الأول المعوقات البشرية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات											
م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١	**٠.٧٩٠	٢	**٠.٧٨٣	٣	**٠.٧٧٧	٤	**٠.٧٣٠
٥	**٠.٦٩٧	٦	**٠.٧٧٠	٧	**٠.٨٢٤	٨	**٠.٨٥٠
٩	**٠.٨٦٧	١٠	**٠.٧٨٢	١١	**٠.٧٣١	١٢	**٠.٧٩٥
١٣	**٠.٨٢٠									
المحور الثاني المعوقات الإدارية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات											
م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١	**٠.٧٧٤	٢	**٠.٨٦٩	٣	**٠.٩٥٢	٤	**٠.٩٤٤
٥	**٠.٨٤٣	٦	**٠.٨٦٩	٧	**٠.٨٨٣	٨	**٠.٨٣٧
٩	**٠.٦٠٥									
المحور الثالث المعوقات التقنية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات											
م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١	**٠.٦٥٧	٢	**٠.٧٤٧	٣	**٠.٨٧٢	٤	**٠.٨٢٤
٥	**٠.٨٨١	٦	**٠.٨١٢	٧	**٠.٨٣٦	٨	**٠.٨٨٩
٩	**٠.٨٢٠	١٠	**٠.٧٢٠	١١	**٠.٨٢٤			

*الارتباط دال عند مستوى (٠.٠٥) **الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق (٢) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له هذه الفقرة، كانت معاملات كبيرة ومقبولة وأنها جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) أو مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلى اتساق جميع فقرات الاستبانة، ومما يدل على صدق الاتساق

الداخلي للاستبانة.

.. ثبات الأداة: ويعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة" ويقصد به قدرة الأداة على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية، وقد قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات "الفكرونيباخ Alpha" Cranach، لإجمالي فقرات كل محور من محاور الاستبانة، ويوضح الجدول (٣) التالي ذلك. جدول (٣) معاملات ثبات "الفكرونيباخ Alpha Cranach" لفقرات كل محور من محاور الاستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ Alpha Cronbach
٢	المحور الأول: المعوقات البشرية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات	١٣	٠.٩٤٨
٣	المحور الثاني: المعوقات الإدارية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات	٩	٠.٩٤٩
٤	المحور الثالث: المعوقات التقنية التي تحدّ من استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات	١١	٠.٩٤٧

ويتضح من الجدول (٣) السابق أن جميع قيم معاملات ثبات "الفكرونيباخ Alpha Cronbach" كانت مقبولة ومرتفعة، مما يشير إلى أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية تجعل منها أداة صالحة للتطبيق بطمأنينة في هذه الدراسة وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

ثانياً: تطبيق أداة الدراسة: تم تطبيق أداة الدراسة بعد تعديلها وفقاً لأراء المحكمين على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها ومناسبة فقراتها لعينة الدراسة والزمن اللازم للتنفيذ، بلغت (٥.٠٩) فرد من أفراد عينة الدراسة عن طريق تحويل أداة الدراسة إلى نموذج استبانة إلكترونية وتوزيعها بشكل عشوائي على العينة محل الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة؟"، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحاور الأول والثاني والثالث، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى في كل محور من المحاور، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول: المعوقات البشرية

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					المحور الأول: المعوقات البشرية	م	
				كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً			
				٩٧	١٥٦	١٧٦	٦٣	١٧	ت	قلة الوعي بثقافة التعلم	
كبيرة	٥	١.٠٤٠	٣.٥	١٩.١	٣٠.٦	٣٤.٦	١٢.٤	٣.٣	%	المفتوح عبر المنصات المتاحة على شبكة الإنترنت لدى المعلمات.	١
				٧٨	١٣٧	١٧٩	٩١	٢٤	ت	ضعف كفايات استخدام منصات التدريب الإلكترونية لدى المعلمات.	٢
متوسطة	٨	١.٠٧٧	٣.٣	١٥.٣	٢٦.٩	٣٥.٢	١٧.٩	٤.٧	%	قلة وعي المعلمات بالخدمات التدريبية التي تقدمها منصات التدريب الإلكترونية.	٣
متوسطة	٩	١.٠٩٤	٣.٣	١٤.٩	٢٨.١	٣٤.٨	١٦.١	٦.١	%	عدم إلمام المعلمات بالمصطلحات الإنجليزية المستخدمة في بعض منصات التدريب الإلكترونية.	٤
كبيرة	٢	١.١٢٦	٣.٦٩	٣٠.٥	٢٦.٧	٢٨.٥	١٠.٤	٣.٩	%	نقص مشرفي الدعم والصيانة لأجهزة التدريب الإلكتروني في المدارس.	٥
				١٩٦	١٤١	١١٥	٤١	١٦	ت	الاتجاه السلبي نحو التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية.	٦
متوسطة	١١	١.٠٥٣	٣.٢٤	١٣	٢٦.٣	٣٧.٧	١٧.٩	٥.١	%	صعوبة متابعة العدد الكبير من المنتديات عبر المنصات الإلكترونية.	٧
كبيرة	٦	١.٠٥٧	٣.٤٨	١٩.١	٣٠.٣	٣٤	١٣	٣.٧	%	عدم توفر فريق متخصص	٨
كبيرة	٣	١.٠٥٨	٣.٦٣	١٢١	١٦٥	١٥٧	٤٧	١٩	ت		



الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					المحور الأول: المعوقات البشرية	م	
				كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا			
				٢٣.٨	٣٢.٤	٣٠.٨	٩.٢	٣.٧	%	في تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية عبر منصات التدريب الإلكترونية.	
				١١٩	١٥٥	١٥٢	٦٠	٢٣	ت	نقص الكفاءات المؤهلة تقنياً لتدريب المعلمين على	٩
				٢٣.٤	٣٠.٥	٢٩.٩	١١٨	٤.٥	%	استخدام المنصات الإلكترونية.	
				٦٩	١٣١	١٨٧	٨٤	٣٨	ت	انخفاض الرغبة في الالتحاق ببرامج التطوير المهني عبر	١٠
				١٣.٦	٢٥.٧	٣٦.٧	١٦.٥	٧.٥	%	المنصات الإلكترونية.	
				٧٧	١٤٠	١٧١	٨٤	٣٧	ت	الخوف من حدوث الفوضى بين المتدربين أثناء التدريب	١١
				١٥.١	٢٧.٥	٣٣.٦	١٦.٥	٧.٣	%	الإلكتروني عن بعد عبر منصات التدريب الإلكترونية.	
				٦٣	١٤٣	١٧٢	٩٧	٣٤	ت	قلة فرص تفاعل المتدربين مع أقرانهم عند تطبيق برامج	١٢
				١٢.٤	٢٨.١	٣٣.٨	١٩.١	٦.٧	%	التطوير المهني للمعلمين عبر منصات التدريب الإلكترونية.	
				٨٩	١٣٣	١٧٧	٨٥	٢٥	ت	ضعف مستوى تأهيل المعلمين على استخدام	١٣
				١٧.٥	٢٦.١	٣٤.٨	١٦.٧	٤.٩	%	منصات التدريب الإلكترونية.	
				٣.٤٣	٠.٧٩٥					إجمالي المحور الأول: المعوقات البشرية	

يتضح من خلال استقراء الجدول (٤) السابق أن إجمالي المحور الأول: المعوقات البشرية كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٤٣) وانحراف معياري صغير مقداره (٠.٧٩٥) مما يدل على اتفاق بين أفراد العينة حول المحور ككل، وتراوحت عبارات المحور ما بين درجة "كبيرة" بواقع (٦) عبارة، ودرجة "متوسطة" بواقع (٧) عبارات، وحصلت عبارة "نقص مشرفي الدعم والصيانة لأجهزة التدريب الإلكتروني في المدارس" على درجة "كبيرة" بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٣.٩) وانحراف معياري (١.١٠٠)، يليها عبارة "عدم إلمام المعلمين بالمصطلحات الإنجليزية المستخدمة في بعض منصات التدريب الإلكترونية" بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي (٣.٦٩) وانحراف معياري (١.١٢٦). بينما حصلت العبارة "قلة فرص تفاعل المتدربين مع أقرانهم عند تطبيق برامج

التطوير المهني للمعلمات عبر منصات التدريب الإلكترونية" على درجة "متوسطة" بأقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.٢٠) وانحراف معياري مقداره (١.٠٩٣)، ويسبقها عبارة "انخفاض الرغبة في الالتحاق ببرامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية"، بمتوسط مقداره (٣.٢١) وانحراف معياري كبير لمقداره (١.١٠٤). وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى ندرة وجود برامج تدريب متخصصة في استخدام المنصات الإلكترونية، وكذلك قلة خبرة المعلمات بالتعامل مع التقنية بشكل عام، وهو ما يتفق مع دراسة وهبة (٢٠١١) التي أشارت أبرز نتائجها إلى وجود جوانب قصور عدة في برامج التدريب الحالية لمعلمي التعلم الثانوي، ويتفق كذلك مع دراسة العوفي (٢٠١١) من صعوبة استخدام المعلمات للتقنية بسبب عدم تمكنهن من التدريب، كما ويتفق مع دراسة الموزان (٢٠١٥)، التي أثبتت أن المعلمات مازلن بحاجة لمزيد من المهارات ليتمكن من توظيف التعليم الإلكتروني، وكذلك يتفق مع دراسة لياسك ويوني (Leask & Younei, 2013) والتي أظهرت نتائجها حاجة المعلمين إلى التطور المهني المستمر فيما يتعلق بزيادة معرفتهم بالمنصات التعليمية الإلكترونية من الناحية التربوية والفنية، والدعم التدريب ويتفق أيضا مع توصيات دراسة حامد وحجازي (٢٠١٥) على ضرورة عقد دورات تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بما يمكن أن تقدمه نظم التعلم الإلكتروني للعملية التعليمية، ويتفق مع ما ذكره كلاً من (روبرت و جيمس، 2006، Robert & jamws : فندلجي والسامرائي، ٢٠٠٢، ٢٣ : جيسب وفالسيش، 2006: 131، Jessup & Valacich) حول معوقات التدريب الإلكتروني بالنسبة للمعلمات من ضعف للتأهيل البشري وقلة الوعي الحاسوبي والمعلومات للمعلمات والأمية المعلوماتية، وكذلك ضعف الدافعية والحماس الذاتي للتدريب المنفرد إضافة إلى فقدان عملية التفاعل والتواصل المباشر وجهاً لوجهه، وكذلك يتفق مع ما أكدته دراسة أبو خريص (٢٠٢٠) حول أسباب العزوف عن توظيف المنصات الرقمية في التعليم التي ترجع لعدم وجود وعي كافي وتأهيل على استخدام المنصات الرقمية، وقلة الرغبة في الاعتماد على المنصات الرقمية في التعليم.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني: المعوقات الإدارية

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					المحور الثاني: المعوقات الإدارية	م	
				كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا			
كبيرة	٣	١.٠٩٥	٣.٤٩	١٠٥	١٥٣	١٠٥	٧٦	٢٠	ت	عدم وجود سياسات تلزم المعلمات ببرامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية.	١
				٢٠.٦	٣٠.١	٣٠.٥	١٤.٩	٣.٩	%		
متوسطة	٦	١.٠٦٣	٣.٣٤	١٥٠	١٤٣	١٢٨	٨٢	٢٣	ت	ضعف ارتباط برامج تقييم الأداء ببرامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية.	٢
				١٥٠.٥	٢٨.١	٣٥.٨	١٦.١	٤.٥	%		
متوسطة	٧	١.١٠٩	٣.٣١	١٤٥	١٢٩	١٨٤	٨٠	٣١	ت	عدم تبني القيادة التربوية لبرامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية.	٣
				١٦.٧	٢٥.٣	٣٦.١	١٥.٧	٦.١	%		
كبيرة	٤	١.٠٣٤	٣.٤١	١٥٥	١٧٤	٨٢	١٥	١٥	ت	عدم تبني خطط برامج التطوير المهني لفلسفة التدريب عبر المنصات الإلكترونية.	٤
				١٦.٣	٣٠.٥	٣٤.٢	١٦.١	٢.٩	%		
متوسطة	٨	١.٠٩٤	٣.٣٠	١١٨	١١٨	١٨١	١٠١	٢٠	ت	ضعف متابعة وإشراف مراكز التدريب التربوي لاستخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات.	٥
				١٧.٥	٢٣.٢	٣٥.٦	١٩.٨	٣.٩	%		
متوسطة	٩	١.١٣٢	٣.١٣	١٠٠	١٨٦	١١١	٣٧	٣٧	ت	عدم تحفيز القيادة التربوية للمعلمات على الالتحاق ببرامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية.	٦
				١٤.٧	١٩.٦	٣٦.٥	٢١.٨	٧.٣	%		
متوسطة	٥	١.٠٩٨	٣.٣٨	١٢٦	١٢٦	١٨٣	٨٠	٢٣	ت	ضعف النقاط المحتسبة للتطوير المهني للمعلمات عبر منصات التدريب الإلكتروني في تقويم الأداء الوظيفي.	٧
				١٩.١	٢٤.٨	٣٦	١٥.٧	٤.٥	%		
كبيرة	٢	١.١٠٠	٣.٧١	١٤٩	١٣٧	١٥١	٥٦	١٦	ت	عدم توفير الميزانية اللازمة لاستخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات.	٨
				٢٩.٧	٢٩.٣	٢٦.٩	١١	٣.١	%		
كبيرة	١	١.٠٣٤	٤.١٦	١١٩	١١٩	٨٨	٣٤	٨	ت	زيادة الأعباء الوظيفية على بعض المعلمات يحد من التحاقهم ببرامج التدريب عبر المنصات الإلكترونية.	٩
				٥١.١	٢٣.٤	١٧.٣	٦.٧	١.٦	%		
كبيرة		٠.٨٣	٣.٤٧	إجمالي المحور الثاني: المعوقات الإدارية							

يتضح من خلال استقراء الجدول (٥) السابق أن إجمالي المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٤٧) وانحراف معياري صغير مقداره (٠.٨٣٠) مما يدل على اتفاق بين أفراد العينة حول المحور ككل، وتراوحت عبارات المحور ما بين درجة "كبيرة" بواقع (٤) عبارة، ودرجة "متوسطة" بواقع (٥) عبارات، وحصلت عبارة "زيادة الأعباء الوظيفية على بعض المعلمات يحدّ من التحاقهم ببرامج التدريب عبر المنصات الإلكترونية" على درجة "كبيرة" بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.١٦) وانحراف معياري (١.٠٣٤)، يليها عبارة "عدم توفير الميزانية اللازمة لاستخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات" بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي (٣.٧١) وانحراف معياري (١.١٠٠). بينما حصلت العبارة "عدم تحفيز القيادة التربوية للمعلمات على الالتحاق ببرامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية" على درجة "متوسطة" بأقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.١٣) وبانحراف معياري مقداره (١.١٣٢)، ويسبقها عبارة "ضعف متابعة وإشراف مراكز التدريب التربوي لاستخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات"، بمتوسط مقداره (٣.٣٠) وانحراف معياري كبير مقداره (١.٠٩٤). وترجع الباحثة ذلك لعدم اهتمام بعض الإدارات المدرسية بتدريب المعلمات، وزيادة الأعباء الوظيفية على المعلمات وقلة الحوافز المادية، وذلك يتفق مع دراسة البوشي (٢٠١٥) التي أكدت أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلاء من أهمها: قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز، وزيادة العبء التدريسي للمعلم مثل زيادة نصاب الحصص، كما تُرجع الباحثة تلك النتائج إلى عدم الاهتمام بدعم استخدام المنصات الإلكترونية في البيئات المدرسية ومراكز التدريب التربوي، إضافة إلى عدم توفر منصة تدريب إلكترونية خاصة بمراكز التدريب التربوي، كذلك نقص الدعم المادي لهذه الفكرة والاعتماد على منصة نادي الحاسب الآلي في تنفيذ بعض برامج التطوير المهني، مما شكل ضغطاً على منصة نادي الحاسب فترة الجائحة، وأدى ذلك إلى تنفيذ أغلب برامج التطوير المهني اعتماداً على برامج البث المجانية مثل (Zoom, Teams)، دون أن يكون هناك منصة خاصة لتنظيم عمليات التسجيل واستخراج الشهادات وتقويم عملية التدريب، وكذلك ضعف المتابعة والإشراف الإداري بإدارة التعليم على استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني، مما يجعل عملية التدريب الإلكتروني تسير بشكل عشوائي يفقدها جودة التنظيم والمتابعة الإدارية الجيدة، وهو ما يتفق مع دراسة الداود (٢٠١٦) التي أظهرت نتائجها ارتفاع معوقات تطبيق المنصات بسبب قلة الحوافز للملتحقين بالبرامج عبر المنصات الإلكترونية وضعف اعتمادية الشهادات في تقويم الأداء الوظيفي سابقاً التي

اثبتت عدم توفر منصة على الشبكة العنكبوتية خاصة بالتعليم، وقلة الإلمام بثقافة المنصات التعليمية، بخلاف عدم وجود حوافز للتدريب، او للمعلمات المتميزات في ذلك المجال، وكذلك يتفق مع دراسة سنكام (Sinkam, 2014) التي أشارت نتائجها إلى وجود العديد من العوائق الإدارية التي تحول دون استخدام منصات التعلم وأهمها التكاليف المرتبطة بتطوير استخدامها، وكذلك دراسة جارلوك (Garloch, et., 2015) التي أظهرت نتائجها وجود بعض التحديات الإدارية التي تواجه استخدام المنصات التعليمية ذات المقررات الإلكترونية المفتوحة، وكذلك يتفق مع ما أورده كلاً من (روبرت و جيمس 2006، Robert & Jamws ؛ قندلجي والسامرائي، ٢٠٠٢، ٢٣؛ جيسب وفالسيس، Jessup & Valacich، 2006: 131) حول معوقات التدريب الإلكتروني بالنسبة للمعلمات من أن التدريب الإلكتروني يحتاج معدات وأجهزة وبرمجيات، وكذلك عدم توفر المتابعة الإدارية الجيدة وكلفة استخدام المنصات.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث: المعوقات التكنولوجية

م	المحور الثالث المعوقات التكنولوجية	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
		ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً				
١	ضعف البنية التحتية التكنولوجية المساندة لتوظيف منصات التدريب الإلكترونية في المؤسسات التعليمية.	٢٠	٤٨	١١٨	١٣٥	١٨٨	٣.٨٣	١.١٤٣	٧	كبيرة
		٣.٩	٩.٤	٢٣.٢	٢٦.٥	٣٦.٩				
٢	نقص أجهزة الحاسب الآلي المتاحة في المدارس للمعلمات للوصول لمنصات التدريب الإلكترونية.	١٦	١٤	٨٦	١١٩	٢٧٤	٤.٢٢	١.٠٢٧	٢	كبيرة جداً
		٣.١	٢.٨	١٦.٩	٢٣.٤	٥٣.٨				
٣	عدم توفر شبكة إنترنت بالجودة المناسبة لاستخدام المعلمات منصات التدريب الإلكترونية.	١٤	٢١	٦٢	٩٧	٣١٥	٤.٣٣	١.٠٢٢	١	كبيرة جداً
		٢.٨	٤.١	١٢.٢	١٩.١	٦١.٩				
٤	قلة التطبيقات التي تدعم اللغة العربية اللازمة لاستخدام المعلمات لمنصات التدريب الإلكترونية.	١٣	٣٨	١١٢	١٤٦	٢٠٠	٣.٩٥	١.٠٦٨	٤	كبيرة
		٢.٦	٧.٥	٢٢	٢٨.٧	٣٩.٣				

م	المحور الثالث المعوقات التقنية	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
		ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً			
٥	عدم توفر منصة تدريب إلكترونية خاصة بالتعليم لتبادل الخبرات، بين منسوبي التعليم العام.	١٢	٣٦	٩٨	١٤٣	٢٢٠	١٠٠٥٩	٣	كبيرة
٦	صعوبة إنتاج المحتوى الرقمي لبرامج التطوير المهني للمعلمات عبر منصات التدريب الإلكترونية.	٩	٣١	١٥٢	١٦٧	١٥٠	٠٠٩٨٣	٨	كبيرة
٧	غياب التحديث المستمر الرقمي لبرامج التطوير المهني للمعلمات عبر منصات التدريب الإلكترونية.	١٣	٤٧	١٤٦	١٦٠	١٤٣	١٠٠٤٨	١٠	كبيرة
٨	نقص مصادر التعلم المزودة بالأجهزة والمعدات اللازمة لتلقي برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية.	١٤	٢٧	١٢١	١٥٣	١٩٤	١٠٠٣٩	٥	كبيرة
٩	ضعف جاهزية التقنية لمراكز التدريب التربوي للاستفادة من خدمات برامج التطوير المهني عبر منصات التدريب الإلكترونية.	١٥	٣٨	١٢٤	١٦٠	١٧٢	١٠٠٦٢	٦	كبيرة
١٠	ضعف مستوى الأمان والحماية للمعلومات أثناء استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات.	٢٢	٦٠	١٥٣	١٣٥	١٣٩	١٠١٣٢	١١	كبيرة
١١	نقص الإرشادات التقنية المقدمة للمعلمات لاستخدام منصات التدريب الإلكترونية.	١٤	٤٩	١٢٧	١٥١	١٦٨	١٠٠٨٥	٩	كبيرة
٢	إجمالي المحور الثالث: المعوقات التقنية	٢	٢	٢	٢	٢	٠٠٨٧٤	٣٠٩٢	كبيرة

تضح من خلال استقراء الجدول (٦) السابق أن إجمالي المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩٢) وانحراف معياري صغير مقداره (٠.٨٧٤) مما يدل على اتفاق بين أفراد العينة حول المحور ككل، وتراوحت عبارات المحور

ما بين درجة "كبيرة جداً" بواقع عبارتين فقط، ودرجة "كبيرة" بواقع (٩) عبارات. وحصلت عبارة "عدم توفر شبكة إنترنت بالجودة المناسبة لاستخدام المعلمات منصات التدريب الإلكترونية" على درجة "كبيرة جداً" بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.٣٣) وانحراف معياري (١.٠٢٢). يليها عبارة "نقص أجهزة الحاسب الآلي المتاحة في المدارس للمعلمات للوصول لمنصات التدريب الإلكترونية" بدرجة "كبيرة جداً" بمتوسط حسابي (٤.٢٢) وانحراف معياري (١.٠٢٧). بينما حصلت العبارة "ضعف مستوى الأمان والحماية للمعلومات أثناء استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات" على درجة "كبيرة" بأقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.٦١) وانحراف معياري مقداره (١.١٣٢). ويسبقها عبارة "غياب التحديث المستمر الرقمي لبرامج التطوير المهني للمعلمات عبر منصات التدريب الإلكترونية"، بمتوسط مقداره (٣.٧٣) وانحراف معياري كبير مقداره (١.٠٤٨).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى ضعف البنية التحتية التقنية في بعض القرى بمحافظة بيشة وصعوبة الوصول إلى شبكة الإنترنت، وانقطاع الاتصال أو عدم انتظام الخدمة أثناء استخدام المنصات الإلكترونية، وكذلك ضعف البنية التحتية والتجهيزات التقنية في معظم المدارس. وهذا يتفق مع دراسة الحبشي (٢٠١٣)، التي أكدت نتائجها على أن الغالبية العظمى من المدارس تحتاج إلى مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتتفق مع دراسة الهويل (٢٠١٦) التي أشارت نتائجها إلى أن أبرز معوقات استخدام المنصات عدم توفر سرعة شبكة عنكبوتية. وتختلف تلك النتائج مع دراسة الدوسري (٢٠١٦) التي أشارت نتائجها أن معوقات استخدام أعضاء هيئة التدريس للمنصات التعليمية الإلكترونية كانت بدرجة متوسطة على الأداة ككل، ودراسة أبو خريص (٢٠٢٠) التي وضحت أن من أسباب العزوف عن توظيف المنصات الرقمية في التعليم بطء شبكة الإنترنت مما يسبب القلق والخوف لدى المتعلمين أثناء أداء الاختبارات عبر المنصات، وضعف البنى الأساسية في الاتصالات وشبكة الإنترنت.

وللإجابة عن باقي أسئلة الدراسة والخاصة بحساب الفروق في استجابات أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة كان لا بد من اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي بين أفراد عينة الدراسة، للتأكد من التوزيع الاعتدالي بين فئات عينة الدراسة، وقد استخدمت الباحثة اختبار (كولموجروف - سمرنوف One-Sample Kolmogorov Smirnov Test)، لمعرفة إن كانت البيانات التي تم الحصول عليها من العينة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلميه - أو اختبارات لا معلميه)، حيث تستخدم الاختبارات المعلمية عندما يكون التوزيع طبيعياً، ويكون مستوى الدلالة

للاختبار أكبر من (0.05)، بينما تستخدم الاختبارات اللامعلمية عندما يكون التوزيع غير طبيعي ويكون مستوى الدلالة للاختبار أقل من (0.05)، وكانت نتائج الاختبار كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار (كولمجروف – سمرنوف One-Sample Kolmogorov Smirnov Test)
لفحص اعتدالية التوزيع لأفراد عينة الدراسة

المتغير	قيمة الإحصائي	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	١٠.١٥٠	٠.٠٠٠
المؤهل	٨.٨٢٢	٠.٠٠٠
طبيعة العمل	٩.٢٩٥	٠.٠٠٠
عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية	٧.٣١٧	٠.٠٠٠
التخصص	٨.٢١٠	٠.٠٠٠

*الارتباط دال عند مستوى (0.05) **الارتباط دال عند مستوى (0.01)

وطبقاً لنتائج اختبار (كولمجروف – سمرنوف One-Sample Kolmogorov Smirnov Test) لفحص اعتدالية التوزيع لأفراد العينة، فقد تم استخدام اختبار (Mann-Whitney U) لعينتين مستقلتين مع متغير (التخصص)، كما تم استخدام اختبار كروسكال-والس (Kruskal-Wallis Test) لعدة عينات مستقلة مع متغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل، طبيعة العمل، عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية)، كما هو موضح لاحقاً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "هل يوجد فرق دال إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني تُعزى لمتغير التخصص؟"، تم استخدام اختبار (Mann-Whitney U) لعينتين مستقلتين، ويوضح الجدول (٨) نتائج التحليل.

جدول (٨)

نتائج اختبار (Mann-Whitney U) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير (التخصص)

مستوى الدلالة	Mann- Whitney U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الجنس	المحاور
		٥١٢٧٧.٥٠	٢٦٤.١٣	٢٣٢	علمي	المحور الأول:
٠.٢٠٠	٣٠٠١٤.٥٠٠	٦٨٥١٧.٥٠	٢٤٧.٣٦	٢٧٧	أدبي	المعوقات البشرية
		٦١٣٨١.٥٠	٢٦٤.٥٨	٢٣٢	علمي	المحور الثاني:
٠.١٧٨	٢٩٩١٠.٥٠٠	٦٨٤١٣.٥٠	٢٤٦.٩٨	٢٧٧	أدبي	المعوقات الإدارية
		٥٩٦٧١.٠٠٠	٢٥٧.٢٠	٢٣٢	علمي	المحور الثالث:
٠.٧٥٧	٣١٦٢١.٠٠٠	٧٠١٢٤.٠٠٠	٢٥٣.١٦	٢٧٧	أدبي	المعوقات التقنية

يتبين من جدول (٨) السابق أن مستوى دلالة المحور الأول: المعوقات البشرية كان بقيمة (٠.٢٠٠)، ومستوى دلالة المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بقيمة (٠.١٧٨)، ومستوى دلالة المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بقيمة (٠.٧٥٧)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في جميع المحاور والتي تعزى لمتغير التخصص. وترجع الباحثة ذلك إلى كون برامج التطوير المهني للمعلمات والتي تقدم بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة تكون برامج عامة لجميع المعلمات ولا يفصل فيما بين المعلمات وفق تخصصاتهم العلمية.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "هل يوجد فرق دال إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني تُعزى لمتغير سنوات الخبرة؟"، تم استخدام اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis) اللامعلمي لعدة عينات مستقلة، ويوضح الجدول (٩) نتائج التحليل.

جدول (٩)

نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لعدة عينات مستقلة للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة)

المحاور	سنوات الخبرة	التكرار	متوسط الرتب	Chi-Square	مستوى الدلالة
المحور الأول: المعوقات البشرية	أقل من ٥ سنوات	١٩	٢١٥.٩٢	٨.٤٠٩	...١٥
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	١١٥	٢٢٤.٧٨		
	/أكثر من ١٠ سنوات	٣٧٥	٢٦٦.٢٥		
المحور الثاني: المعوقات الإدارية	أقل من ٥ سنوات	١٩	٢٥١.٨٩	١١.٣٩١	...٠٣
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	١١٥	٢١٤.٦٩		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٧٥	٢٦٧.٥٢		
المحور الثالث: المعوقات التقنية	أقل من ٥ سنوات	١٩	٢٤١.٦٨	٧.٥٣٩	...٢٣
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	١١٥	٢٢٢.٩٩		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٧٥	٢٦٥.٤٩		

يتبين من جدول (٩) السابق أن مستوى دلالة المحور الأول المعوقات البشرية كان بقيمة (٠.٠١٥)، ومستوى دلالة المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بقيمة (٠.٠٠٣)، ومستوى دلالة المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بقيمة (٠.٠٢٣)، وجميعها قيم أصغر من (٠.٠٥)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في جميع محاور المعوقات الثلاثة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة "أكثر من ١٠ سنوات"، وترجع الباحثة ذلك إلى المعلمات فئة "أكثر من ١٠ سنوات" هم الأكثر خبرة ومعرفة وبالتالي فهم الأقدر على تحديد المعوقات لديهم ولزملائهم أيضا بشكل موضوعي، وهو ما يتفق مع دراسة الدوسري (٢٠١٦) والتي أشارت نتائجها لوجود فروق دالة إحصائية في درجة استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في تدريس اللغة الإنجليزية، تُعزى لمتغير الخبرة التدريسية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "هل يوجد فرق دال إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني تُعزى لمتغير عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية؟"، تم استخدام اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis) للامعلمي لعدة عينات مستقلة، ويوضّح الجدول (١٠) نتائج التحليل.

جدول (١٠)

نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis Test) لعدة عينات مستقلة

للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير (عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية)

المحاور	عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية	التكرار	متوسط الرتب	Chi-Square	مستوى الدلالة
المحور الأول:	أقل من ٣ دورات	١١٥	٢٦٠.٠٩		
المعوقات البشرية	من ٣ إلى ٥ دورات	١٣٢	٢٥٥.٧٨	٠.٢٢٥	٠.٨٩٣
	أكثر من ٥ دورات	٢٦٢	٢٥٢.٣٧		
المحور الثاني:	أقل من ٣ دورات	١١٥	٢٥٧.٧٧		
المعوقات الإدارية	من ٣ إلى ٥ دورات	١٣٢	٢٦٥.٢٧	١.١٨١	٠.٥٥٤
	أكثر من ٥ دورات	٢٦٢	٢٤٨.٦١		
المحور الثالث:	أقل من ٣ دورات	١١٥	٢٤٣.٧٤		
المعوقات التقنية	من ٣ إلى ٥ دورات	١٣٢	٢٦٩.٣٠	١.٩٩٠	٠.٣٧٠
	أكثر من ٥ دورات	٢٦٢	٢٥٢.٧٤		

يتبين من جدول (١٠) السابق أن مستوى دلالة المحور الأول المعوقات البشرية كان بقيمة (٠.٨٩٣)، ومستوى دلالة المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بقيمة (٠.٥٥٤)، ومستوى دلالة المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بقيمة (٠.٣٧٠)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في جميع محاور المعوقات الثلاثة والتي تعزى لمتغير عدد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية، وترجع الباحثة ذلك لكون معوقات الاستخدام غير مرتبطة بعدد الدورات، وإن الدورات التي يتم الحصول عليها تكون بهدف الاستخدام للمنصة وليست دورات متخصصة في تنمية مهارات وقدرات المعلمين

بشكل عام مما يقلل من المعوقات البشرية للاستخدام، كما أن عدد هذه الدورات غير متعلق بالجوانب الإدارية أو التقنية.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: للإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "هل يوجد فرق دال إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني تُعزى لمتغير طبيعة العمل؟"، تم استخدام اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis) اللامعلمي لعدة عينات مستقلة، ويوضح الجدول (١١) نتائج التحليل.

جدول (١١)

نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis Test) لعدة عينات مستقلة

للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير (طبيعة العمل)

المحاور	طبيعة العمل	التكرار	متوسط الرتب	Chi-Square	مستوى الدلالة
المحور الأول:	معلمة	٣٣٩	٢٤٦.٣٥		
المعوقات البشرية	مشرفة تربوية	٦٩	٢٩٨.٣٥	٧.١٨٣	٠.٠٢٨
	قائدة	١٠١	٢٥٤.٤١		
المحور الثاني:	معلمة	٣٣٩	٢٤٨.٩٧		
المعوقات الإدارية	مشرفة تربوية	٦٩	٢٩٠.١٢	٤.٥٨٠	٠.١٠١
	قائدة	١٠١	٢٥١.٢٥		
المحور الثالث:	معلمة	٣٣٩	٢٥٧.٩٨		
المعوقات التقنية	مشرفة تربوية	٦٩	٢٤٤.٣٨	٠.٥٣٥	٠.٧٦٥
	قائدة	١٠١	٢٥٢.٢٦		

يتبين من جدول (١١) السابق أن مستوى دلالة المحور الأول المعوقات البشرية كان بقيمة (٠.٠٢٨)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في المحور الأول: المعوقات البشرية تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح فئة "مشرفة تربوية"، في حين أن مستوى دلالة المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بقيمة (٠.١٠١)، ومستوى دلالة المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بقيمة (٠.٧٦٥)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كل من المحور الثاني: المعوقات الإدارية، المحور الثالث: المعوقات التقنية تعزى لمتغير طبيعة العمل.

وترجع الباحثة وجود اختلاف في المحور الأول: المعوقات البشرية فقط تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح فئة "مشرفة تربوية". لكون هذه الفئة من المعلمات هي الفئة الوسطى بين المعلمات والقائدات وبالتالي هي الأقدر على تحديد تلك المعوقات.
سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: للإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "هل يوجد فرق دال إحصائياً في استجابات أفراد العينة حول معوقات استخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني تُعزى لمتغير المؤهل؟"، تم استخدام اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis) اللامعلمي لعدة عينات مستقلة، ويوضح الجدول (١٢) نتائج التحليل

جدول (١٢)

نتائج اختبار كروسكال - والس (Kruskal-Wallis Test) لعدة عينات مستقلة للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير (المؤهل).

المحاور	المؤهل	التكرار	متوسط الرتب	Chi-Square	مستوى الدلالة
المحور الثاني: المعوقات البشرية	دون البكالوريوس معهد معلمات، دبلوم كلية متوسطة	١٢٢	٢٦٠.٧٣	٢.٨٢٦	٠.٢٤٣
	بكالوريوس	٣٥٤	٢٤٩.٥٣		
	دراسات عليا ماجستير، دكتوراه	٣٣	٢٩٢.٥٠		
المحور الثالث: المعوقات الإدارية	دون البكالوريوس معهد معلمات، دبلوم كلية متوسطة	١٢٢	٢٤٧.٩٩	٣.٨١١	٠.١٤٩
	بكالوريوس	٣٥٤	٢٥٢.٩٨		
	دراسات عليا ماجستير، دكتوراه	٣٣	٣٠٢.٦١		
المحور الرابع: المعوقات التقنية	دون البكالوريوس معهد معلمات، دبلوم كلية متوسطة	١٢٢	٢٦٨.٤٨	١.٤٢٨	٠.٤٩٠
	بكالوريوس	٣٥٤	٢٥١.٣٧		
	دراسات عليا ماجستير، دكتوراه	٣٣	٢٤٤.٠٩		

يتبين من جدول (١٢) السابق أن مستوى دلالة المحور الأول: المعوقات البشرية كان بقيمة (٠.٢٤٣)، ومستوى دلالة المحور الثاني: المعوقات الإدارية كان بقيمة (٠.١٤٩)، ومستوى دلالة المحور الثالث: المعوقات التقنية كان بقيمة (٠.٤٩٠)، وجميعها قيم أكبر من (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في جميع محاور المعوقات الثلاثة والتي تعزى لمتغير المؤهل، وترجع الباحثة ذلك لكون جميع المعلمات يشعرن بنفس المعوقات بدون استثناء.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

1. أهمية وجود منصة تدريب إلكترونية خاصة بمراكز التدريب التربوي تساهم في استدامة التطوير المهني للمعلم وجودته.
2. توفير التدريب الكافي للمعلمين على كيفية استخدام وتوظيف منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات بمراكز التدريب التربوي.
3. أهمية توفير البنى الأساسية لتعميم استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات داخل مراكز التدريب التربوي، والاستفادة منها داخل البيئة المدرسية.
4. عقد ندوات وبرامج توعوية وتدريبية وورش عمل للمعلمين حول أهمية ودور منصات التدريب الإلكترونية، وكيفية الاستفادة منها وأساليب التدريس الخاصة باستخدامها.

رابعاً: مقترحات الدراسة:

تقدم هذه الدراسة مجموعة من المقترحات التي تفيد في عمل بحوث ودراسات مستقبلية في هذا المجال كالتالي:

1. دراسة متطلبات توظيف منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات.
2. دراسة حول كيفية استخدام وتفعيل منصات التدريب الإلكترونية لدى الفئات الخاصة.
3. اجراء بحوث تجريبية حول استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات داخل مراكز التدريب التربوي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبا الخيل، ميمونة صالح علي. (٢٠١٩). واقع التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم) "المعلم: متطلبات التنمية وطموح المستقبل". ٣. المنعقد بجامعة الملك خالد، الفترة (٤-٥/١٢/٢٠١٩)، ١٨٦-٢٠٥.
- أبو خريص، هاني جودة (٢٠٢٠). متطلبات توظيف المنصات الرقمية في التعليم كما يدركها أعضاء هيئة التدريس والطالب، دراسة مطبقة في جامعة الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية.
- أبو خطوة، السيد عبد المولى (٢٠١٠). مبادئ تصميم المقررات الإلكترونية المشتقة من نظريات التعلم وتطبيقاتها التعليمية. مؤتمر "دور التعلم الإلكتروني في تعزيز مجتمعات المعرفة" المنعقد بمركز زين للتعلم الإلكتروني.
- أحمد، حافظ (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. (ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي الحادي عشر، العربي الثالث: التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير. مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤، ١٠٥-١٣٤). الأصمعي، محمد محروس (٢٠٠١). أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، (١)١. متوفر على الرابط <https://cutt.us/IRrNF>
- اليهوشي، السيد عبد العزيز (٢٠٠٦). المدرسة الفاعلة: مفهومها، إدارتها، آليات تحسينها. عالم الكتب.
- اليهوشي، محمد (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- التويجري، عبد العزيز محمد (٢٠١٠). بعض مشكلات تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة. قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الجهني، أمل بنت حمدان بن عبد الرحيم (٢٠١٧). فاعلية التدريب الإلكتروني القائم على نظم إدارة التعلم (LMS) على إنتاج الدروس التفاعلية لمعلمات مادة الرياضيات بجدة. "دراسات في المناهج وطرق التدريس. جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ٢١٩، ٧١-١٠٧.

الحبابي، محمد جار الله أحمد (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة. عرض تجربة مقرر مهارات التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد المنعقد في الفترة من ٣-٧ فبراير ٢٠١٣.

الحربي، نوره جازي (٢٠١٦). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الداود، هيا فرحان عبد الله (٢٠١٦). متطلبات تطبيق منصات MOOCs في التدريب التربوي من وجهة نظر رئيسي ورئيسات أقسام التربوي في منطقة الرياض، رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الدليمي، هند مؤيد عبد الرزاق (٢٠١٨). بيانات التعلم الافتراضية. دار السحاب للنشر والتوزيع.

الربيعان، وفاء بنت محمد (٢٠١٧). فاعلية الصف المقلوب بمنصة إيزي كلاس (Easy Class) لتنمية مهارات التفكير الناقد في مقرر العلوم لدى طالبات المرحلة المتوسطة في مدينة الرياض. المجلة التربوية المتخصصة، (٦)، ٢٠١-١٨٨.

الرشيد، منيره شقير (٢٠١٧). واقع استخدام معلمات الحاسب الآلي للمنصات التعليمية الإلكترونية في التدريس واتجاهاتهن نحوها، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

الزنيقي، حنان سليمان (٢٠١١). التدريب الإلكتروني. دار المسرة.

الدوسري، محمد سالم محمد (٢٠١٦). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس المنصات التعليمية الإلكترونية في تدريس اللغة الإنجليزية بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

السويد، محمد (٢٠١٥). بناء مصفوفة من الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية-المملكة العربية السعودية، ٦، ١١، ٥٦.

الشريبي، فوزي؛ والطنطاوي، عفت (٢٠١٦). أساليب التعليم والتعلم وتطبيقاتها في البحوث التربوية (ط٣). دار الفكر العربي.

الصاعدي، عبد الهادي (٢٠١٤). معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدعوة وأصول الدين، المملكة العربية السعودية، الجامعة الإسلامية.

الطاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموح". دار الجامعة الجديدة.

- الفهيد، هيله (٢٠١٣). التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- العطار، ناهض حسن (٢٠١٥). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة.
- العنزي، شمه سالم؛ والكراسنة، سميح محمود؛ وطالبة، هادي محمد (٢٠١٨). أثر المنصات الإلكترونية المدرسية في تعزيز قيم المواطنة لطالبات المرحلة الثانوية السعودية. بحوث ومقالات، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح والتعلم الإلكتروني، ٧، (١٣).
- العوفي، عمر بن عواض بن معيض؛ وكمال، حسني بيومي (٢٠١١). سياسات تدريب المعلمين عن بعد إلكترونياً في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. جامعة طيبة.
- القحطاني، أحمد علي (٢٠١٤). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة بيشة في ضوء متطلبات الجودة الشاملة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود.
- المالكي، هيفاء جاد الله معوض (٢٠٢٠). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة دراسة تقييمية. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج، ٧٣.
- الموزان، أمل بنت علي بن سعد (٢٠١٥). واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن، المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، ٤، ٨.
- الموسوي، علي (٢٠١١). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. مشاركة مقدمة إلى " الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب " ١٢-١٤ أبريل ٢٠١٠. جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، السعودية.
- الهويمل، انسجام (٢٠١٦). تقييم استخدام المقررات الإلكترونية المفتوحة واسعة النطاق (MOOCs)، من وجهة نظر المتعلمين بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير. قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- بايكر، محمد؛ أبكر، صديق؛ وعثمان، إبراهيم (٢٠١٧). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي والمعوقات التي تواجه (محلية جبل أولياء نموذجاً). دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق. (٩٧). ٣٣٣-٣٧٨.
- حامد، محمد عبد المقصود؛ وحجازي، طارق عبد المنعم (٢٠١٥م - مارس). منصات المحتوى الرقمي للطلاب الصم في برنامج التعليم الإلكتروني دراسة تحليلية. المؤتمر الدولي الرابع للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد. المملكة العربية السعودية. الرياض: المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

- حسونة، إسماعيل عمر علي (٢٠١٦). أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى. *المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح-فلسطين*، ٥ (١٠)، ١٦٥-٢٠٢.
- خلف الله، محمد (٢٠٠٣). *فاعلية أسلوب التدريس المصغر في تنمية مهارات صيانة الأجهزة التعليمية لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الأزهر*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر.
- خلف، أمل (٢٠٠٩). *التدريس التأملي كوسيلة لتنمية بعض المهارات التدريسية لدى الطالبة المعلمة. دراسات الطفولة*، ١٢ (٤٤).
- خليل، محمد إبراهيم طه (٢٠١٧). *رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بُعد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب*، ١٢٣-١٤٤.
- خميس، محمد (٢٠١١). *التعليم الإلكتروني بين النظرية والتطبيق*، دار السحاب للنشر والتوزيع.
- خيرى، مريم عبد الله يحيى (٢٠١٩). *تصور مقترح لإنشاء منصة تدريب عن بعد لتدريب المعلم أثناء الخدمة في ضوء الحاجة لها من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية. المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم جسم "المعلم: متطلبات التنمية وطموح المستقبل"*، ٢، جامعة الملك خالد، في الفترة من ٧-٨/٤/١٤٤١هـ.
- دروب، (٢٠٢٠). *تم استرجاعه بتاريخ ٢٠ مايو ٢٠٢٠. على الرابط:*
<https://www.doroob.sa/ar/individuals/about/>
- دشتي، فاطمة عبدالصمد. (يوليو، ٢٠١٧). *اتجاهات الطالبة المعلمة نحو أنظمة إدارة التعلم من خلال استخدام تطبيق Edmodo. مجلة كلية التربية-جامعة طنطا- مصر*، ٣، ٣٣٢-٣٦٣.
- راشد، محمد (٢٠٠٨). *التدريب عن بعد: ماهيته، واقعه، ومستقبل استخدامه في البرامج*.
- زربيي، سوسن؛ ومخالفة، أحالم؛ وعقون، عرجونه (٢٠١٧). *دور المنصات الرقمية التعليمية في تطوير العمل الصحفي. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ٨ مايو*. ٤٢٢.
- زيدان، السيد وآخرون (٢٠١٨). *التطوير المهني للمعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية-جامعة بورسعيد*، (٢٤)، ٤٢١-٤٢٢.
- سالم، سلطان بن سليم؛ وسعد، أحمد بن زايد (٢٠٢٠). *مدى استفادة المتعلمين من منصات التعلم الإلكتروني في تعلم اللغة الإنجليزية رواق نموذجاً. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المركز القومي للبحوث*، ٤ (٢).
- سليمان، أمل (٢٠١٣). *تصور مقترح لتوظيف شبكات التواصل الاجتماعي في التعلم القائم على المشروعات وأثره في زيادة دافعية الإنجاز والاتجاه نحو التعلم عبر الويب*. المؤتمر الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد: الممارسة والأداء المنشود، الفترة من ٤-٧ فبراير الرياض.

- سليمان، محمد؛ ويوسف، سعد (٢٠١٢). *الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة (ط٢). القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.*
- صادق، فاطمة؛ إبراهيم، أحمد؛ وحسين، سلامة. (٢٠١٢). *معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية جامعة بنها، ٢٣، ٩١، ٤٤-٣١.*
- صالح، صلاح الدين حسين (٢٠١٨). *اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني. دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر-كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية.*
- عاشور، نبلي السيد عاشور (٢٠١٣). *التدريب عن بُعد رؤية مستقبلية للتدريب المنظومي المعاصر. دار الزهراء للنشر والتوزيع.*
- عبد الحميد، أحمد ربيع (٢٠٠٠). *التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٨٨.*
- عبد العزيز، حمدي أحمد (٢٠٠٨). *التعليم الإلكتروني: الفلسفة - المبادئ - الأدوات - التطبيقات. دار الفكر.*
- عبد المعطي، أحمد؛ وأحمد، زارع (٢٠١٢). *التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية (دراسة تقويمية). المجلة الدولية للأبحاث التربوية جامعة الإمارات العربية المتحدة ٣١ (٢) ٢٧٦-٣١٩.*
- علان. عثمان؛ دبوس، محمد؛ وتيم، حسن. (٢٠١٢). *دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. مجلة العلوم التربوية. ٣٩ (١). ١٦-١٠.*
- علي، أكرم فتحي مصطفى (٢٠٠٩). *أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي. المؤتمر السابع التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة. القاهرة معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة. ١٥-١٦ يوليو.*
- علي، حمدان (٢٠١٣). *تصميم بيئة مقترحة للتعلم التشاركي قائمة على توظيف الشبكات الاجتماعية كفضاء تعليمي اجتماعي لتنمية مهارات التواصل الإلكتروني الشبكي والاتجاه نحو تعلم الكيمياء عبر الويب. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣٥، ٣، ٢٢-١٢٥.*
- علي، محمد (٢٠١٠). *برنامج مقترح عبر الإنترنت لتنمية كفايات التدريس لدى موجهي التعليم العام، المؤتمر السنوي الثالث والدولي الأول "معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي"، ١، ١٥٥ - ١٦٩.*
- غلاب، شيرين محمد؛ وعبد الرؤف، نوسة جمعة (٢٠١٩). *أثر استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية الأودمودو في تدريس الاقتصاد المدرسي على تنمية بعض عادات العقل والتحصيلى لدى تلميذات المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٤، (٣)، كلية التربية النوعية، جامعة دمياط.*

- فتح الله، مندور (٢٠١٤). *تكنولوجيا التعليم والاتصال في تصميم المواقف التعليمية*، دار الصميعة للنشر والتوزيع.
- فقيهي، يحي علي أحمد (٢٠١٩). *مدى توافر المعايير المهنية الوطنية للمعلمين لدى الطلبة المعلمين بجامعة نجران، المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم) "المعلم: متطلبات التنمية وطموح المستقبل"*، ٢٠، جامعة الملك خالد، (٢٠١٩/١٢/٥-٤)، ٢٩-١٠.
- قحوان، محمد (٢٠١٢). *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة*، دار غيداء للنشر والتوزيع.
- قندلجي، عامر والسامرائي، إيمان (٢٠٠٢). *تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها*، مؤسسة الوراق للنشر.
- كاتب، سعيد (٢٠١١). *الإعلام الجديد وقضايا المجتمع*. المؤتمر العالمي الثاني للإعلام الإسلامي. جاكارتا.
- محسن، أحمد (٢٠١٥). *بناء بيئة تعليمية قائمة على شبكات الويب الاجتماعية وأثرها في تنمية مهارات تطوير بيئات التعلم الإلكترونية ومهارات التعلم الذاتي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم*. رسالة ماجستير. كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
- مساقات إدراك. (٢٠٢٠). *تم استرجاعه بتاريخ: ٢٠٢٠/٤/٥ م*. على الرابط: <https://www.edraak.org/courses/>
- مصطفى، محمد، محمد يحي (٢٠١٧). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام الأجهزة الذكية في التدريب الإلكتروني وفق متغيرات البحث*. بحث دكتوراه. كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
- المفرج، بدرية؛ المطيري، عفاف؛ ومحمد، حمادة. (٢٠١٧). *الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، الإصدار الخامس*، وزارة التربية، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة بحوث التجديد التربوي.
- منصور، ماريان (٢٠١٦). *فاعلية برنامج قائم على النظرية الاتصالية باستخدام بعض تطبيقات جوجل التفاعلية في تنمية بعض المهارات الرقمية والانخراط في التعلم لدى طلاب كلية التربية جامعة أسيوط*. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٧٠، ١٠٩-١٤٤.
- نومار، مريم (٢٠١٣). *استخدام موقع الشبكات الاجتماعية وتأثيره في العلاقات الاجتماعية دراسة عينة من مستخدمي موقع الفيس بوك في الجزائر* رسالة ماجستير. قسم العلوم الانسانية، جامعة الحاج الخضر.
- وهبة، عماد صموئيل (٢٠١١). *فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام*. *مجلة كلية التربية بأسيوط*، ٢٧ (١).
- يحيى، سعيد (٢٠٠٧). *فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام بعض الأجهزة التعليمية لدى معلمي العلوم قبل الخدمة وأثره على تحصيل تلاميذهم*. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١ (١). السعودية.

المراجع العربية مترجمة:

- Aba Al-Khail, M. S. A. (2019). *The reality of professional development for teachers in the light of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, the first conference of the Saudi Scientific Society for Teachers (JOD) "Teacher: Development Requirements and Future Ambition".* 3, held at King Khalid University, the period (4-5/12/2019), 186-205.
- Abu-Khuraish, H. J. (2020). Requirements for employing digital platforms in education as perceived by faculty members and students, a study applied at Fayoum University. *Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research.*
- Abu-Khatwa, E. A. (2010). *Principles of e-course design derived from learning theories and their educational applications.* Conference "The Role of E-Learning in Promoting Knowledge Societies" held at the Zain E-Learning Center.
- Ahmed, H. (2004). *The sustainable professional development of the university professor in the light of the changes of the times. (Paper submitted to the Eleventh National Conference, The Third Arab: Arab University Education: Prospects for Reform and Development.* University Education Development Center, Ain Shams University, 2004, 105-134.
- Al-Asma'i, M. M. (2001). Dimensions of professional development for teachers of pre-university education between theory and practice, *Journal of Educational Research, Cairo, National Center for Educational Research and Development*, 1(1). Available at <https://cutt.us/IRrNF>
- Al-Bahoushi, E. A. (2006). *The active school: Its concept, management, and improvement mechanisms.* The world of books.
- Al-Boushi, M. (2015). *The reality of professional development for primary school teachers from the teachers' point of view in Al-Ula Governorate in light of the orientations of the new teacher's project, an unpublished master's thesis.* Faculty of Education. King Saud University.
- Al-Tuwaijri, A. M. (2010). *Some problems of training middle school teachers in Riyadh, an unpublished master's thesis.* Department of Education, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Juhani, A. H. A. (2017). The effectiveness of e-training based on Learning Management Systems (LMS) on producing interactive lessons for mathematics teachers in Jeddah." *Studies in Curriculum and Instruction. Ain Shams University - College of Education - Egyptian Association for Curriculum and Instruction*, 219, 71 - 107.

-
- Al-Habbabi, M. J. A. (2013). *E-training for faculty members on the use of e-learning systems and its various tools, presentation of the experience of the e-learning skills course at King Khalid University, and a working paper presented to the third conference on e-learning and distance education held from February 3-7, 2013.*
- Al-Harbi, N. J. (2016). *A proposed conception of professional development for primary school teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of international experiences.* Unpublished PhD thesis, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Daoud, H. F. A. (2016). *Requirements for the application of MOOCS platforms in educational training from the point of view of the principal and heads of educational departments in the Riyadh region, a master's thesis.* Department of Administration and Educational Planning, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Dailami, H. M. A. (2018). *Virtual learning environments.* Dar Al Sahab for Publishing and Distribution.
- Al-Rabeau, W. M. (2017). The effectiveness of the flipped classroom on the Easy Class platform to develop critical thinking skills in the science course among middle school students in Riyadh. *Specialized Educational Journal*, (6)2, 188-201.
- Al-Rashidi, M. S. (2017). *The status-quo of computer teachers' use of electronic educational platforms in teaching and their attitudes towards them,* published master's thesis, College of Education, King Saud University.
- Al-Zanbaqi, H. S. (2011). *Electronic training.* The House of Masra.
- Al-Dosari, M. S. M. (2016). *The status-quo of faculty members' use of electronic educational platforms in teaching English at King Saud University.* Unpublished master's thesis, Yarmouk University.
- Sweden, M. (2015). Building a matrix of strategic options for the professional development of teachers in the Kingdom of Saudi Arabia. *The Arab Journal of Educational and Social Studies - Saudi Arabia*, 6, 11, 56.
- El-Sherbiny, F.; & El-Tantawy, E. (2016). *Teaching and learning methods and their applications in educational research (3rd Edition).* Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Saedi, A. (2014). *Obstacles to the professional development of teachers from the point of view of educational supervisors in Al-Madinah Al-Munawwarah Educational District, an unpublished master's thesis.* College of Da`wah and Fundamentals of Religion, Kingdom of Saudi Arabia, Islamic University.
- Al-Taher, R. E. A. (2010). *Professional development for teachers in the light of global trends "challenges and ambitions".* The New University House.



- Al-Fhaid, H. (2013). *Professional self-development for female primary school principals in the city of Riyadh: a proposed model* unpublished master's thesis. Faculty of Education. King Saud University.
- Al-Attar, Nahed Hassan (2015). *Obstacles to applying in-service e-training in UNRWA schools in Gaza governorates and ways to overcome them. Master Thesis*. The Islamic University of Gaza.
- Al-Anazi, S. S.; Al-Karasma, S. M.; & Tawalbeh, H. M. (2018). The impact of school electronic platforms in enhancing the values of citizenship for Saudi secondary school students. *The Palestinian Journal of Open Education and E-Learning*, 7.(١٣) ،
- Al-Awfi, O. A. M.; & Kamal, H. B. (2011). *Online teacher training policies in the Kingdom of Saudi Arabia*. Master Thesis. Taibah University.
- Al-Qahtani, A. A. (2014). *Professional development for secondary school teachers in the city of Bisha in light of the requirements of total quality*, unpublished master's thesis. King Saud University.
- Al-Maliki, H. J. M. (2020). The role of electronic educational platforms in the professional growth of early childhood: *Evaluative study. Educational Journal, Faculty of Education. Sohag University*, 73.
- Al-Mozan, A. A. S. (2015). *The reality of distance e-training on the use of e-learning systems from the point of view of faculty members at Princess Nourah bint Abdulrahman University, Specialized International Educational Journal: Dar Simat for Studies and Research*, 4, 8 .
- Moussawi, A. (2011). *E-training and its applications in developing human resources in the education sector in the Arab Gulf states*. Participation presented to "The First Symposium on Applications of Information and Communication Technology in Education and Training" 12-14 April 2010, King Saud University, College of Education, Department of Educational Technologies, Saudi Arabia.
- Hoymel, U. (2016). *Assessment of the use of large-scale open online courses (MOOCs), from the viewpoint of learners at King Khalid University*, master's thesis. Department of Educational Technologies, College of Education, King Saud University.
- Babiker, M.; A., S.; & Osman, I. (2017). The role of the school principal in achieving the professional development of teachers of the basic education stage and the obstacles they face (the locality of Jabal Awlia as a model). *Educational and Psychological Studies. Journal of the Faculty of Education in Zagazig*. (97) 333-378.
- Hamed, M. A.; & Hegazy, T. A. (2015 AD - March). *Digital content platforms for deaf students in an e-learning program: an analytical study. The Fourth International Conference on E-Learning and*

-
- Distance Learning. Saudi Arabia.* Riyadh: The National Center for E-Learning and Distance Education.
- Hassouna, I. O. A. (2016). The effect of e-training based on cloud computing in acquiring its skills and usability among students of the College of Education at Al-Aqsa University. *The Palestinian Journal of Open Education - Palestine*, 5(10), 165-202.
- Khalaf-Allah, M. (2003). *The effectiveness of the micro-teaching method in developing the skills of maintaining educational devices among students of the Education Technology Division, Faculty of Education, Al-Azhar University*, Master Thesis. Al Azhar University.
- Khalaf, A. (2009). Reflective teaching as a means to develop some teaching skills of the student teacher. *Childhood Studies*, 12 (44).
- Khalil, M. I. T. (2017). A proposed vision for developing in-service teacher training programs in light of the two concepts of quality and distance training. *Arab Studies in Education and Psychology: The Arab Educators Association*, 123-144.
- Khamis, M. (2011). *E-learning between theory and practice*. Dar Al-Sahab for Publishing and Distribution.
- Khairy, M. A. Y. (2019). *A proposed conception for the establishment of a remote training platform for in-service teacher training in light of the need for it from the point of view of male and female teachers in the Kingdom of Saudi Arabia*. The first conference of the Saudi Scientific Society for the Teacher, "The Teacher: Development Requirements and Future Ambition", 2, King Khalid University, from 7-8/4/1441 AH.
- Doroob, (2020). Retrieved on May 20, 2020. At the link: <https://www.doroob.sa/ar/individuals/about/>
- Dashti, F. A. (July, 2017). Student-teacher attitudes towards learning management systems through the use of Edmodo application. *Journal of the Faculty of Education - Tanta University - Egypt*, 3, 332-363.
- Rashid, M. (2008). *Remote training: what it is, its reality, and the future of its use in programs*.
- Zerbei, S.; S, Makolafa, D.; & Waqoon, A. (2017). The role of educational digital platforms in developing journalistic work. *Algeria: Faculty of Humanities and Social Sciences. 8th of May University*. 422.
- Zeidan, E. et al. (2018). Professional development for teachers towards the use of technological innovations in the light of contemporary trends, *Journal of the College of Education - Port Said University*, (24), 421-422.
- Salem, S. S.; & Saad, A. Z. (2020) The extent to which learners benefit from e-learning platforms in learning English, Rwaq as a model. *Journal of Educational and Psychological Sciences. National Research*



-
- Center, 4(2).
- Solomon, A. (2013). *A proposed vision for employing social networks in project-based learning and its impact on increasing achievement motivation and the trend towards learning via the web*. The Third Conference on E-Learning and Distance Education: Practice and Desired Performance, February 4-7, Riyadh.
- Suleiman, M.; & Youssef, S. (2012). Recent trends in teacher training during the service (I 2). *National Center for Educational Research and Development*.
- Sadiq, F.; & Ibrahim, A; and Hussein, S. (2012). Criteria for accrediting professional development programs for teachers in Egypt, a critical and modern view, *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 23, 91, 31-44.
- Saleh, S. H. (2018). *Trainees' attitudes towards e-training. An exploratory study in the Center for Continuing Education - College of Administration and Economics, Iraqi University*.
- Ashour, N. E. A. (2013). *Distance training is a future vision for contemporary systemic training*. Dar Al-Zahraa for Publishing and Distribution.
- Abdel-Hamid, A. R. (2000). In-service teacher professional development. *Journal of the College of Education, Al-Azhar University*, 88.
- Abdel-Aziz, H. A. (2008). *E-Learning: Philosophy - Principles - Tools - Applications*. Dar Al-Fikr.
- Abdel-Muti, A.; & Ahmed, Z. (2012). E-training and a course in achieving professional development for a social studies teacher (an evaluation study). *International Journal of Educational Research, United Arab Emirates University* 31(2), 276-319.
- Allan. O.; Dabbous, M.; Tim, H. (2012). The role of public secondary school principals in the professional development of teachers in the northern West Bank. *Journal of Educational Sciences*. 39(1), 1- 16.
- Ali, A. F. M. (2009). The effect of employing e-training via the internet in developing some electronic test design skills among faculty members at South Valley University. The Seventh Conference on Education at the Beginning of the Third Millennium: Quality - - lifelong learning. *Cairo Institute of Educational Studies*. Cairo University. July 15-16.
- Ali, H. (2013). Designing a proposed environment for collaborative learning based on the use of social networks as a social educational space for the development of networked electronic communication skills and the trend towards learning chemistry via the web. *Arab Studies in Education and Psychology*, 35, 3, 72 -125.
- Ali, M. (2010). A proposed online program to develop the teaching competencies of general education directors, the third and first international annual conference "Quality and Accreditation

-
- Standards in Open Education in Egypt and the Arab World”, 1, 155-169.*
- Ghallab, S. M.; & Abdel-Raouf, N. J. (2019). The effect of using Udmodo electronic educational platforms in teaching school economics on the development of some habits of mind and achievement among middle school students. *Journal of the Faculty of Education, Menoufia University, 34* (3), Faculty of Specific Education, Damietta University.
- Fathallah, M. (2014). *Education and communication technology in the design of educational situations*. Dar Al-Sumaei for Publishing and Distribution.
- Faqihi, Y. A. A. (2019). *The extent of the availability of national professional standards for teachers among student teachers at Najran University, the first conference of the Saudi Scientific Society for Teachers (JOD) “Teacher: Development Requirements and Future Ambition”, King Khalid University, (4-5/12/2019), 1-29.*
- Qahwan, M. (2012). *Professional development for teachers of general secondary education in the light of comprehensive quality standards*. Dar Ghaida Publishing and Distribution.
- Kandalji, A. A. I. (2002). *Information technology and its applications*, Al-Warraaq Publishing Corporation.
- Kateb, S. (2011). *New media and community issues*. The Second World Conference on Islamic Media. Jakarta.
- Mohsen, A. (2015). *Building an educational environment based on social networks and its impact on developing the skills of developing e-learning environments and self-learning skills among educational technology students*, Master Thesis. Faculty of Specific Education, Ain Shams University.
- Edraak Courses*. (2020). Retrieved on: 5/4/2020 AD. On the link: <https://www.edraak.org/courses/>
- Mustafa, M. M. Y. (2017). *Attitudes of faculty members towards the use of smart devices in electronic training according to research variables*, PhD research. Faculty of Specific Education, Ain Shams University.
- Al-Mafarrej, B.; Al-Mutairi, A.; & Mohammed, H. (2017). *Contemporary trends in teacher preparation and professional development*, Fifth Edition, Ministry of Education, Department of Educational Research and Development, Educational Renewal Research Unit.
- Mansour, M. (2016). The effectiveness of a program based on communicative theory using some interactive Google applications in developing some digital skills and engaging in learning among students of the Faculty of Education, Assiut University. *Arab Studies in Education and Psychology, 109*,70-144.
- Nomar, M. (2013). *The use of the social networking site and its impact on social relations, a study of a sample of Facebook users in Algeria, a*



master's thesis. Department of Human Sciences, Al-Hajj Al-Khidr University.

Wahba, I. S. (2011). The philosophy of e-training and its requirements as an entry point for sustainable professional development for teachers of general secondary education. *Journal of the Faculty of Education in Assiut*, 27(1).

Yehia, S. (2007). The effectiveness of a training program to develop the skills of using some educational devices for science teachers before service and its impact on the achievement of their students. *Arab Studies in Education and Psychology*, 1 (1).

المراجع الأجنبية:

Balasubramanian, K., Jaykumar, V., & Fukey, L. N. (2014). A study on "Student preference towards the use of Edmodo as a learning platform to create responsible learning environment". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 144, 416-422.

Zhao, B. (2014). Construction of Independent Learning Network Platform for Engineering Students based on Metacognition. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 15(03).

Bottazzo ,Violetta, Intranet(2006). *A medium of Internal Communication and Training*.2006, <http://delivery.acm.org/10.1145/1240000/1239261/isu449.pdf>.

Cavin, R. (2008, March). Developing technological pedagogical content knowledge in preservice teachers through microteaching lesson study. In *Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 5214-5220). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

Steinman, D. (2010, March). Social interactions within a Web 2.0 learning environment: the impact on learner social presence. In *Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 905-908). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

Frankes, L(2008): "*Continuous learning for all adults in the professional development: a review of the research*". In: Mcintvre, D. J.: Byrd, D.M. (Eds.), *Strategies for career-long teacher education*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Dodero, G., Ratcheva, D., Stefanova, E., Miranowicz, M., Vertan, C., & Musankoviene, V. (2007). The virtual training center: a support tool for teachers community. *Proceedings of 3rd Balkan conference in Informatics BCI2007 "Research in informatics and information society technologies"*, volume 2, ISBN: 978-954-9526-42-4.

Garloch, S. (2015). *Is small beautiful? Online education looks beyond the MOOC*. Harvard Magazine. Retrieved 28/3/2020 from <http://harvardmagazine.com/2015/07/is-small-beautiful>

-
- Buzzetto-More, N. A. (2012). Social networking in undergraduate education. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 7(1), 63-90.
- Younie, S., & Leask, M. (2013). Implementing learning platforms in schools and universities: lessons from England and Wales. *Technology, Pedagogy and Education*, 22(2), 247-266.
- Burns, M. (2011). Distance education for teacher training: Modes, models, and methods. *Washington, DC: Education Development Center Inc.*
- Mills, G. E. (2011). Action research: A guide for the teacher researcher (with MyEducationLab). *Upper Saddle River, NJ: Pearson/Allyn & Bacon.*
- Regino, R. C. (2009). *Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Robert S. & James K. (2006). Cost- benefit analysis of training using computer networks, *Journal of Deaf studies and Deaf Education*, 10,(1), 212- 213.
- Cachia, R. (2008). Social computing: study on the use and impact of online social networking: IPTS exploratory research on the socio-economic impact of social computing. *JRC European Commission, Spain.*
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A learning theory for the digital age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3-10.
- Sinkam, A. (2014). *Education technology in the international context: A critical analysis of massive open online: Course innovation in Sub-Saharan Africa, Master thesis.* Stanford University.
- Slameto, U. (2014). Primary school e-learning development as a social study learning model in the 5th grade primary school. *International Journal of E-education, E-business, E-management and E-Learning*, 4(5), 351-360.
- Ted. (2016). *Ideas worth spreading.* Retrieved 03/4/2020 from <https://www.ted.com>
- Tu, C. & Montes, L & Junn -yih, C & Michael, B. (2012). The integration of personal learning environments, open network learning environment. *Tech Trends*, 56, (3),13-19.
- Weingardt, K. (2004). The role of instructional design and technology in the dissemination of empirically supported. *Manual-Based Therapies, Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 313-331.
- Worarit, K., Pachoen, K., Chaiyot, R. (2011). The development of self-directed learning by using SDL e-training System, *European journal of social sciences*, 21(4).