



مجلة كلية التربية علمية محكمة ربع سنوية

(السنة العاشرة - العدد الواحد والثلاثون - يوليو ٢٠٢٢)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foea@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله			
الهيئة الإدارية للتحرير			
١	أ.د. رفعت عمر عزوز	أستاذ أصول التربية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	د. فتحية على حميد	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. إبراهيم فريج حسين	أستاذ مساعد (مشارك) - أصول تربوية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ التربية العلمية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.م.د. أحمد عفت قريشم	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	المشرف على قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة
٨	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة

الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحضير			
٩	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
١٠	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
١١	د. محمد علام طلبية	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
١٢	د. ضياء أبو عاصي فيصل	مدرس (أستاذ مساعد) - الصحة النفسية	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمر المالية
١٣	د. نانسى عمر جعفر	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية
١٤	أ. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين
١٥	أ. أحمد مسعد العسال	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة
١٦	أ. محمد عربي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي
أعضاء هيئة التحرير من الخارج			
١٧	أ.د. زكريا محمد هيبية	أستاذ أصول التربية	جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسعودية
١٨	أ.د. عبد الرازق مختار محمود	أستاذ المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة أسيوط
١٩	أ.د. مايسة فاضل أبو مسلم أحمد		المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـمجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم والأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج نفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا -رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

تواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تنسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التلخيص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسَل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة) .
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلزمات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
-موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.



محتويات العدد (الواحد والثلاثون)

السنة السابعة		هيئة التحرير
الرقم	عنوان البحث	الباحث
مقال العدد		
١	التعلم العميق ومحيطنا التعليمي الضحل إعداد أ.د. زكريا محمد هيبية خبير التنمية البشرية وتطوير الذات	
بحوث العدد		
١	تطوير برامج التنمية المهنية لعلمي التعليم العام بمحافظة شمال سيناء: دراسة مستقبلية إعداد د/ عصام عطية عبد الفتاح أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية بالعريش	
٢	درجة تضمين كتب لغتي بالصفوف الأولية لمهارات التعلم الذاتي إعداد الباحثة/ تغريد بنت عويض بن حمود العصيمي ماجستير المناهج وطرق تدريس الصفوف الأولية بجامعة أم القرى د. هدى بنت محمد بن حسين بابطين أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك بجامعة أم القرى	
٣	واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة إعداد الباحثة/ عائشة بنت سعد التميمي أ.د. زكريا محمد هيبية أستاذ الأصول والإدارة التربوية - جامعة طيبة	

<p>فعالية برنامج قائم على الألعاب التعليمية التفاعلية في تنمية الانتباه الانتقائي لدى التلاميذ المعاقين فكرياً بمدارس الدمج الشامل</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. عادل السيد سرايا أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق</p> <p>د. عبد الحميد محمد علي استاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ عبد الله إبراهيم كامل معلم أحياء بالتربية والتعليم</p>	<p>٤</p>
<p>فعالية برنامج باللعب في خفض بعض السلوكيات العدوانية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. تهناني محمد عثمان منيب أستاذ التربية الخاصة - كلية التربية - جامعة عين شمس</p> <p>د. عبد الحميد محمد علي استاذ الصحة النفسية المتفرغ- كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ محمد سليمان محي الدين سليمان</p>	<p>٥</p>
<p>التخطيط الإستراتيجي لجامعة العريش مدخل لتنمية المجتمع المحلي</p> <p>إعداد</p> <p>أ.د. رزق منصور بديوي أستاذ أصول التربية المتفرغ - كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>أ.د. محمد عبدالوهاب الصيرفي أستاذ أصول التربية المتفرغ - كلية التربية - جامعة العريش الباحث/ محمود عبد الكريم علي عطية</p>	<p>٦</p>



**أنماط التشارك ببيئة تعلم إلكترونية عبر الويب وأثرها فى تنمية التقبل
التكنولوجي لطلاب الصف الثالث الثانوى الصناعى**

إعداد

أ.د. حلمى أبو الفتوح عمار

أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية - جامعة المنوفية

أ.م.د. محمد مختار المرادني

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ نهى حامد شاكر على إمام

معلم أول أ تبريد وتكييف

٧





تهنئة

يتقدم مجلس إدارة المجلة العلمية لكلية

التربية جامعة العريش، وأ أسرة هيئة

التحرير بالتهنئة

للأستاذ الدكتور/ رفعت عمر عزوز

عميد الكلية

لتوليئه منصب نائب رئيس الجامعة

لشئون التعليم والطلاب

متمنين له دوام التوفيق

تقديم

ويتجدد اللقاء

بقلم: هيئة التحرير

بعد مرور ثلاثة أشهر من العدد (٣٠) (عدد أبريل ٢٠٢٢م) يُطل علينا مرة أخرى عدد جديد من أعداد مجلتنا العلمية المحكمة: مجلة كلية التربية بجامعة العريش.

ما زالت المجلة في عامها العاشر، والعدد الحالي هو العدد الحادي والثلاثين ... يأتي صدوره مع الأيام الأولى من شهر يولييه ٢٠٢٢م.

نتذكر قبل خمس سنوات دراسية، وتحديدًا مع بداية العام الدراسي ٢٠١٧م / ٢٠١٨م، حيث تم صدور التكليف إلى رئيس التحرير، والذي شرع في تكوين فريق عمل يشكل هيئة التحرير، وبدأ العمل، وفي الطريق التحق زملاء، وغادر زملاء؛ حتى استقرت هيئة التحرير - بصورتها الحالية - منذ العام ٢٠١٩م / ٢٠٢٠م، وحتى الآن، شهدت المجلة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة قفزات كبيرة إلى الأمام، والحمد لله.

تدرجت المجلة: من ورقية إلى ورقية و إلكترونية، وأصبح لها موقع إلكتروني، يرتبط ببنك المعرفة المصري، وانتقلت إدارة المجلة من الصورة التقليدية (مجلس إدارة، وهيئة تحرير داخلية) إلى مستوى أرقى يتمثل إلى جانب مجلس الإدارة في هيئة تحرير موسعة، مدعومة بخبراء من خارج الكلية، إلى جانب الرعاية والدعم من هيئة استشارية دولية تضم وزراء ورؤساء جامعات، ونواب سابقين، وتضم رؤساء جمعيات علمية ومنظمات مهنية، ومقرري لجان علمية للترقية،

وانتقلت المجلة من الاستعانة بعدد محدود من المحكمين إلى قاعدة موسعة من المحكمين بلغت ما يقارب الـ ٢٥٠ أستاذاً محكماً من داخل مصر وخارجها، يمثلون كافة التخصصات التربوية.

هذا التوسع والعمق في الإدارة والتحكيم العلمي أسهم في ارتفاع مستوى المجلة وفق تقييم المجلس الأعلى للجامعات حيث كانت المجلة في ٢٠١٧م / ٢٠١٨م خارج هذا التصنيف، ثم حصلت على أربع نقاط من سبع في ٢٠٢٠، وارتفع تقييمها إلى ٦.٥ من ٧ في ٢٠٢١م، والمتوقع - والعدد في طرقة للإصدار ، بلوغ المجلة الدرجة النهائية وفق تقييم العام الحالي الصادر هذا الشهر (يونيه ٢٠٢٢م) (٧ من ٧) بإذن الله.

نعود إلى العدد الحالي، والذي يتصدره مقال علمي متميز، يستحق القراءة، والتأمل عن التعلُّم العميق ومحيطنا التعليمي الضحل، وهو مقال ندعو الباحثين إلى قراءته، والإفادة منه؛ فإن قد يفتح لهم مجالات لمزيد من البحوث حول هذا المفهوم المعاصر: التعلم العميق.

ويحتوي العدد الحالي من المجلة عدداً من البحوث التربوية المتنوعة، والتي تنتمي للتخصصات التربوية المختلفة، وتجمع بين بحوث لأعضاء هيئة تدريس، وأخرى لباحثين شبان مستقلة من رسائلهم العلمية ضمن متطلبات حصولهم على درجتي الماجستير في التربية، ودكتوراه الفلسفة في التربية.

وتدور موضوعات هذه البحوث حول:

- تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام.
- وتضمين كتب اللغة العربية بالصفوف الأولية لمهارات التعلم الذاتي،
- وواقع إدارة التدريب الإلكتروني عن بعد.

وتتناول بحوث هذا العدد - أيضاً -

- فعالية البرامج الدراسية القائمة على الألعاب التعليمية التفاعلية.



- وتنمية الانتباه الانتقائي لدى التلاميذ المعاقين فكرياً بمدارس الدمج الشامل.
 - وأنماط التشارك ببيئة تعلم إلكترونية عبر الويب.
 - وتنمية التقبل التكنولوجي لطلاب الصف الثالث الثانوي الصناعي.
 - وفعالية برنامج باللعب في خفض بعض السلوكيات العدوانية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
- كما تضم بحوث العدد بحثاً عن :
- التخطيط الاستراتيجي لجامعة العريش بوصفه مدخلاً لتنمية المجتمع المحلي
- والخلاصة.** أن العدد الحالي (السنة العاشرة - العدد الحادي والثلاثون - يوليو ٢٠٢٢م) عدد ثري بمقالاته وأبحاثه التي نرجو أن تفيد الباحث التربوي في شتى أرجاء العالم العربي.

والله الموفق

هيئة التحرير

البحث الثالث

واقع إدارة التدريب الإلكتروني
بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة

إعداد

الباحثة/ عائشة بنت سعد التميمي

أ.د. زكريا محمد هيبه

أستاذ الأصول والإدارة التربوية

جامعة طيبة



أ. عائشة بنت سعد التميمي

واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة
أ.د. زكريا محمد هيبية

واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد

بجامعة طيبة

إعداد

أ.د. زكريا محمد هيبه

الباحثة/ عائشة بنت سعد التميمي

أستاذ الأصول والإدارة التربوية

جامعة طيبة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس المتدربات على نمط التدريب الإلكتروني، وطبقت الدراسة على عينة من (٩٠) متدربة، بنسبة %٣٠ من مجتمع الدراسة البالغ عددهن (٣١٢) متدربة، خلال عامي ١٤٣٣-١٤٣٥، باتباع المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة، موزعة على أربعة محاور (تخطيط التدريب الإلكتروني، وتنظيم التدريب الإلكتروني، وتنفيذ التدريب الإلكتروني، وتقييم التدريب الإلكتروني)، وكان من أبرز نتائج الدراسة:

- جاء واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة، من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس المتدربات على نمط التدريب الإلكتروني بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام لواقع إدارة التدريب الإلكتروني (٣.٨٣).
- جاء محور (تنظيم التدريب الإلكتروني) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (٤.٠١).
- جاء محور (تقويم التدريب الإلكتروني) وفي الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، وبدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦١).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني باختلاف متغير الكلية، لصالح الكليات العلمية.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع العديد من التوصيات والمقترحات، التي قد تفيد المسؤولين عن التدريب في الجامعات وغيرها، في اعتماد التدريب الإلكتروني كأسلوب مهمًا ومكملًا للتدريب التقليدي، لما يقدمه من رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس المهني والتقني، والتغلب على عائق الزمان والمكان.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، عمادة التعليم عن بعد، جامعة طيبة.

Abstract:

The study aimed to explore the reality of e-training department at the Deanship of Distance Learning at Taibah University from the viewpoint of female teaching staff under e-training pattern. The study was applied to a sample of (90) female trainees representing (30%) of the study population of (312) trainees during 1433AH and 1435AH using the descriptive survey methodology. The study used as its tool the questionnaire distributed over four themes (planning for e-training, organizing e-training, implementing e-training, and evaluating e-training). The most prominent findings include:

The reality of e-training department at the Deanship of Distance Learning at Taibah University from the viewpoint of female teaching staff under e-training pattern is high with a general arithmetic mean of (3.83), where (organizing e-training) theme came in the first position in terms of the degree of availability, with an arithmetic mean of (4.01). (Evaluating e-training) theme came at the last position with a high score in terms of the degree of availability, with an arithmetic mean of (3.61). There are statistically significant differences at (0.05) between the arithmetic means of the responses of the study sample on the

management of e-training due to the “faculty” variable in favour of science faculties.

In light of the study findings several recommendations and suggestions have been made, which can be useful to those in-charge of training in universities and others with respect to adopting e-training as an important and complimentary method to the conventional training method because it raises the professional and technical level of teaching staff as well as overcomes the time and place obstacles.

Keywords:

e-training, Deanship of Distance Learning, Taibah University.

مقدمة

يتسم العصر الحديث بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة نتيجة التدفق المعرفي وثورة التكنولوجيا والاتصالات والتقنية المتقدمة، الأمر الذي تطلب من الدول مواكبة هذه الثورة بتتمة مواردها البشرية والرفع من كفاءتها من خلال التدريب المستمر لهذه الموارد، ويؤكد الأكلبي (٢٠١٢) أن التدريب يعمل على تطوير المورد البشري واتساع آفاقه ورفع مستواه ومهاراته وقدراته لمواجهة المتغيرات المستقبلية. وفي ظل هذا التقدم التكنولوجي ظهرت العديد من طرق التدريب عن بُعد، ومن بينها التدريب الإلكتروني، فقد أشارت مجلة التدريب (Training Magazine، ٢٠٠٦) إلى أن العديد من المؤسسات التعليمية في العالم والمنظمات التدريبية توجه اهتمامها إلى تصميم البرامج، والتعلم والتدريب الإلكتروني، والدعم والمساندة، وأن حجم سوق التدريب الإلكتروني يصل إلى (١٥%) من جميع أوجه وأنشطة التدريب المقدمة. حيث أظهرت دراسة سنجر وجيرنبو (Sanger & Greenbowe، ٢٠٠٦) أن الاعتماد على الانترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية.

ويشهد قطاع التعليم بالمملكة العربية السعودية جهوداً مؤسسية منظمه؛ لإحداث النقلة النوعية في التعليم نظماً ومحتوى، ومن الجهود الماضية قدماً في ترقية التعليم وتجويد مخرجاته تأسيس المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، الذي يضع الحلول العصرية لتحديات التعليم المستقبلية، ونشر ثقافة التعليم المرتكز على تقنيات الاتصال الحديثة، وتأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في مجال التعلم الإلكتروني وتطبيقاته (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، د.ت)، وقد أكدت نتائج دراسات عديدة - على المستوى العالمي والمحلي- وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وبين تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس(رضوان، ٢٠٠٩).

ونظراً للتسارع الهائل الذي تشهده جامعات المملكة في مواكبة التطور التقني كخيار استراتيجي لتطوير التعليم والتعلم في الجامعات، ولما يمثله التدريب الإلكتروني كأحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية، وما يوفره من مرونة في زمان ومكان التدريب، فقد كان من أهم محاور هذا التطوير رفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام أنظمة التعلم والتدريب الإلكتروني، وهذا ما سعت إليه جامعه طيبة متمثلة في عمادة التعليم عن بُعد، فمنذ إنشائها هدفت إلى تحقيق أقصى درجات النمو المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير أدائهم التدريسي وتدريبهم بما يتناسب مع متطلبات عصر التقنيات التعليمية الحديثة (عمادة التعليم عن بُعد مشاريع وانجازات، ١٤٣٢). وعلى الرغم من الجهود المبذولة في دراسة هذا النوع من التدريب إلا أن معظم الدراسات والبحوث التي تناولت التدريب الإلكتروني اقتصرت على قياس الاتجاهات أو التعرف على معوقات التدريب الإلكتروني، كدراسة(المطيري، ٢٠١٢)، ودراسة(العريني، ٢٠١٤)، لذا دعت الحاجة إلى دراسة واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة (شطر الطالبات). مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يعد التدريب ضرورة ملحة لتطوير النظام التعليمي الجامعي، نظراً لما يواجهه من تغيرات متجددة، حيث أن أساليب التدريب التقليدية لا تواكب الثورة المعرفية والتكنولوجية، كما أن الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب جعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد (الموسوي، ٢٠١٠)، مما دعا إلى ضرورة الأخذ بالتدريب الإلكتروني كأسلوب منطور ومكمل لأساليب التدريب التقليدية متجاوزاً بذلك عقبة الزمان والمكان (أبو خطوة، ٢٠١٣).

وحرصاً من جامعه طيبة على توفير بيئة تعلم إلكترونية تفي باحتياجات الجامعة، أنشئت عمادة التعليم عن بُعد، لتدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والطلبة لتطوير العملية التعليمية في الجامعة (عمادة التعليم عن بُعد، ١٤٣٣)، وتشير إحصائيات عمادة التعليم عن بُعد أن مجموع الدورات التي نفذت من عام ١٤٢٩ وحتى عام ١٤٣٣ هـ (١٠٦) دورة تدريبية ومجموع المتدربات (١٧٨٦) متدربة (عمادة التعليم عن بُعد، ١٤٣٣) على نمط التدريب التقليدي والإلكتروني، ومن عام ١٤٣٤ هـ وحتى عام ١٤٣٥ هـ تم تنفيذ (٣١) دورة تدريبية وبمجموع كلي للمتدربات (١٦٧٢) متدربة ما بين عضوات هيئة تدريس وطالبات، على نمطي التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني (عمادة التعليم عن بُعد، ١٤٣٥).

ويتضح مما سبق أن عدد الدورات التدريبية يستلزم إدارة تعمل على تخطيط وتنفيذ وتقييم هذه البرامج التدريبية، فقد أشار الزبقي (٢٠١١) إلى أن التدريب الإلكتروني يحتاج إلى تخطيط بوجود متخصصين في مجال التدريب، وخبراء التقنية، وآلية تنفيذ التدريب الإلكتروني من خلال ترجمة الاستراتيجيات والإجراءات التي تم وصفها في مرحلة التخطيط، ومن ملاحظة الباحثة كونها تعمل في وحدة التدريب بعمادة التعليم عن بُعد، فقد واجه التدريب الإلكتروني بعض الصعوبات والتي تمثلت في ضعف إلمام بعض المتدربات بمهارات الحاسب الآلي، إضافة إلى ضعف البيئة التقنية من خوادم وشبكات؛ مما يصعب معها تحميل المحتوى التدريبي من صور ومقاطع فيديو،

وقلة عدد المدربات المتخصصة تقنياً في التدريب الإلكتروني. الأمر الذي يفرض إلقاء الضوء على واقع إدارة هذه البرامج، من أجل عملية التطوير والتحسين المستمر، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع إدارة التدريب الإلكتروني في عمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة، من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس (المدربات) من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة (شطر الطالبات)؟
- ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات العينة حول متغيري: (المؤهل العلمي، الكلية)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن:

- واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة (شطر الطالبات).
- الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول متغيري: (المؤهل العلمي، الكلية).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة وقيمتها العلمية في رصدها واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة، إضافة إلى أنها من أوائل الأبحاث والدراسات التي تناولت إدارة التدريب الإلكتروني في جامعة طيبة على حد علم الباحثة، بعد الرجوع إلى قواعد البيانات البحثية بجامعة طيبة، كما أن نتائج هذه الدراسة قد تفيد أصحاب القرار في جامعة طيبة والجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى، كما يتوقع أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى تطوير برامج تدريبية على نمط التدريب الإلكتروني من قبل الجامعات؛ ليستفاد منها من خلال الشراكة المجتمعية من قبل الجامعات.

مصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني:

يعرفه عبد الرزاق (٢٠١٢) بأنه: "نظام تدريب نشط *Active Training* غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب، والاستفادة من العملية التدريبية دون الانتقال إلى موقع التدريب، ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل الثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المدرب - والمتدربين)، وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة". ص ٣

إدارة التدريب الإلكتروني إجرائيًا :

يقصد بإدارة التدريب الإلكتروني إجرائيًا هو توجيه الجهود البشرية من أجل التخطيط والتنظيم والتنسيق والمتابعة والإشراف والتقييم لتفعيل البرامج التدريبية الإلكترونية بما يحقق الأهداف المرجوة منها.

عمادة التعليم عن بُعد:

هي المركز أو الوحدة الأكاديمية المساندة التي تُعنى بتطوير التعليم عن بُعد والإشراف عليه بالمؤسسة التعليمية. (وكالة الوزارة للشئون التعليمية، ١٤٣٣).

عمادة التعليم عن بُعد إجرائيًا :

ويقصد بها هي المركز الذي من خلاله يتم توظيف أحدث التقنيات المستخدمة في التعليم عن بُعد والتعلم الإلكتروني ويهدف إلى تقديم خدمات تعليمية وتدريبية متميزة وفقاً للمعايير المحلية والعالمية للجودة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة.

● الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٦هـ.

● الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عضوات هيئة التدريس (المتدربات) ممن تم تدريبهن على نمط التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد، خلال عامي ١٤٣٥-١٤٣٣هـ، وهي فترة عمل الباحثة في العمادة.

مفهوم التدريب:

إن مفهوم التدريب كسلوك إنساني لا يعد حديث النشأة، فالتدريب قديم قدم الانسان، وتمتد جذوره إلى أدبيات إدارة الأفراد، وشئون العاملين، ومن ثم إدارة الموارد البشرية (الخليفات، ٢٠١٠)، ويعرف ويلز (wills، ٢٠٠٥) التدريب بأنه: " نقل معرفة ومهارات محددة قابلة للقياس". ص ٤١، بينما يعرفه الطعاني (٢٠٠٧) بأنه " الجهود المنظمة، والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل كفاية أدائهم". ص ١٤.

ومع تعاضم ثورة المعلومات والانتشار السريع لشبكات الإنترنت، نشأت فكرة التدريب الإلكتروني للاستفادة من الامكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة، لذا فإن تبني المؤسسات لنمط التدريب الإلكتروني يمثل مجالاً خصباً؛ للتنمية المهنية المستمرة؛ وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التعلم، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب (أبو خطوة، ٢٠١٣).

فقد اشار (الديبان، ٢٠١١) بضرورة التدريب المستمر للكادر الجامعي طوال حياتهم المهنية، وتنمية مهاراتهم في التعلم الإلكتروني، وتصميم مساقات إلكترونية تفاعليه، وذلك باستخدام أسلوب التدريب الإلكتروني، والتي تناسب احتياجاتهم وظروف عملهم، فمع الحاجة المستمرة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، لم تعد

أساليب التدريب التقليدية مناسبة، خاصة في ظل وجود تكنولوجيا التدريب الإلكتروني، والتي تفي بالاحتياجات التدريبية المطلوبة والمتغيرة باستمرار. وقد تعددت مسميات التدريب الإلكتروني، فقد سمي بالتدريب عبر الشبكات، أو التدريب عن بُعد، أو التدريب عبر الإنترنت، أو التدريب الافتراضي (صالح، ٢٠١١). وعرفه الكردي (٢٠١٠) التدريب الإلكتروني بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود الزمان والمكان.

وفي ظل التقدم التقني الهائل، وظهور ثورة الاتصالات، وسرعة نقل المعلومات، وتغيرها المستمر، تصبح المؤسسات التدريبية التقليدية عاجزة عن اللحاق بالركب، مما يستدعي الحال إلى التفكير بأساليب وصيغ جديدة تستطيع توظيف التكنولوجيا المتطورة، لخدمة عملية التدريب، وزيادة فاعليتها، كما يساعد المؤسسات التدريبية التقليدية على خفض تكاليف التدريب.

مبررات الأخذ بالتدريب الإلكتروني:

قسم العريني (٢٠١٤)، والكسباني (٢٠١٠) مبررات الأخذ بالتدريب الإلكتروني إلى مبررات جغرافية، واقتصادية، وثقافية، وسياسية، ونفسية، والتي تختلف من دولة إلى أخرى كما يلي:

١- المبررات الجغرافية :

- بعد المسافة بين المتدربين والمؤسسات التدريبية.
- وجود مناطق معزولة جغرافياً أو لعدم توفر الطرق والمواصلات.
- قلة السكان في بعض المناطق وعدم استقرارهم في مكان معين.

٢- المبررات الاقتصادية:

- توفير التدريب للشرائح المحرومة في المجتمع وتأهيلها لتحسين أوضاعها الاقتصادية.
 - ارتفاع تكاليف التدريب التقليدي.
 - إمكانية تدريب أعداد كبيرة بتكلفة أقل.
 - تقديم برامج تدريبية بناء على الحاجة الحقيقية للمجتمع.
- ٣- المبررات السياسية:
- عدم الاستقرار السياسي بسبب النزاعات والاضطرابات.
 - الحروب المحلية في بعض الدول.
 - الإغلاق المستمر للمدارس والجامعات ومراكز التدريب لأسباب سياسية.
- ٤- المبررات الاجتماعية والثقافية:
- مواجهة المتغيرات الثقافية والاجتماعية عن طريق التعليم والتدريب الإلكتروني.
 - توفير فرص لدراسة وتدريب المرأة في المجتمعات المحافظة والفقيرة.
 - الإسهام في برامج محو الأمية وتعليم الكبار.
- ٥- المبررات النفسية:
- مراعاة الفروق الفردية؛ لاعتماد التدريب الإلكتروني على التعلم الذاتي.
 - زيادة الدافعية لتدريب وإعادة الثقة للمتدربين الكبار.
 - تلبية طموح المتدربين بغض النظر عن العمر أو المهنة أو الجنس.
- مما سبق تتضح مبررات الأخذ بالتدريب الإلكتروني، في محاولته التغلب على سلبيات التدريب التقليدي. ومن المبررات السابقة، تبرز أهمية التدريب الإلكتروني فقد ذكر (المختار، ٢٠١٣) أن التدريب الإلكتروني كعملية إلكترونية لها دور أساسي في

بناء القدرات وتطوير المهارات، من خلال تقليل كلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين، وتطوير قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية، دون اضطرار المتدرب إلى ترك مكان عمله، كما يشير (الحميري، ٢٠٠٨) علاوة على أهمية تقديم البرامج التدريبية إلكترونياً في التغلب على المشكلات التي يعاني منها الواقع التدريبي، فقد يسهم التدريب الإلكتروني في كسر حاجز رهبة التقنية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس أحياناً؛ مما يساعدهم في توظيف الإنترنت وتنمية شعورهم نحو الاهتمام بالتدريب الإلكتروني.

في ضوء ما تقدم يتضح أن التدريب الإلكتروني يتميز بالعديد من المميزات على الصعيد المؤسسي أو الفردي في كونه يقدم خيارات متعددة، وتنمية مستمرة لعملية التدريب.

ومع اعتماد التدريب الإلكتروني على وسائل الاتصالات والتقنية الحديثة، فُرضت أساليب وأنماط محددة لتطبيق وتمكين برامج التدريب الإلكتروني، فقد قسم كلاً من (الحبابي، ٢٠١٣) و(الكساني، ٢٠١٠) أنواع التدريب الإلكتروني إلى نوعين وهما:

● التدريب الإلكتروني المتزامن (Synchronous E-Training): وهو التدريب الذي يتم بشكل تزامني لحظي، وفيه يقوم المدرب بتقديم المادة التدريبية للمتدربين في وقت محدد (مباشر)، يتم الاتفاق عليه مسبقاً، ومن أي مكان بواسطة نظام الفصول الافتراضية. ومن أهم أدواته: المحادثة Chat، والمؤتمرات الصوتية Audio Conferences، ومؤتمرات الفيديو Video Conferences.

● التدريب الإلكتروني غير المتزامن (Asynchronous E-Training): وهو التدريب الذي يتم بالاتصال غير المباشر، أي غير تزامني لا يحتاج إلى وجود المتدربين والمدرّب في وقت التدريب، ومن أدواته: البريد الإلكتروني E-mail، والقوائم البريدية Mailing lists، والأقراص المدمجة CD. بينما

يضيف إطميزي (٢٠١٤) والزنبقي (٢٠١٣) نوعاً ثالثاً من التدريب الإلكتروني وهو التدريب المدمج أو التدريب المتمازج (Blended Training) ويقصد به التدريب الذي يمزج بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي، عن طريق مزج أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب الإلكتروني، ولا تكمن أهمية التدريب المدمج في مجرد مزج أنماط نقل مختلفة، بل في التركيز على مخرجات التدريب.

وعند اعتماد التدريب الإلكتروني كنمط تدريبي بديل، أو مكمل للتدريب التقليدي، يجب اتباع الخطوات التالية في عملية اعتماده كما ذكرها كلا من عبد الرزاق (٢٠١٤) والمختار (٢٠١٣) والزنبقي (٢٠١١) والموسوي (٢٠١٠):

تخطيط التدريب الإلكتروني

تتم في هذه المرحلة إعداد الرؤية العامة للتدريب من خلال التوجهات المؤسسية العامة، متبوعاً بتحديد الاحتياجات والمتطلبات، وخاصة ما يتعلق في البنية التحتية التقنية المطلوبة، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب، وإشراك العديد من متخذي القرار والمتخصصين والخبراء في المجالات الأكاديمية والاقتصادية والتقنية، بعدها يقوم خبراء التدريب بتجزئة الأهداف العامة وترجمتها إلى أهداف مرحلية دقيقة، والعمل على تحقيقها ضمن خطط واستراتيجيات تدريبية متكاملة قصيرة ومتوسطة وبعيدة المدى.

تنظيم التدريب الإلكتروني

تتمثل خطوات مرحلة تنظيم التدريب الإلكتروني كما يلي:

- تحديد المدة الزمنية للجلسات التدريبية الإلكترونية.
- تحديد نوع البرنامج التدريبي (محتوى التدريب (١٠٠%) متزامن، غير متزامن).

- عقد اختبارات نهاية الدورة التدريبية وتقسيم توزيع درجاتها.
- الإشراف التدريبي وذلك بتضمين نظام فعال للإشراف على البرامج التدريبية، يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي، والحصول على التغذية الراجعة، واستخراج البيانات، وكتابة التقارير.
- الدعم والمساندة: لضمان استمرارية العمل بدون أي مشكلات، والاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التدريبي من الناحية العلمية والتدريبية، بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب، وتمثل طرق الدعم في: الدعم بالهاتف - الدعم بالبريد الإلكتروني - المحادثة الإلكترونية (Chatting).

تنفيذ التدريب الإلكتروني

وهي الكيفية التي يتم فيها ترجمة السياسات والإجراءات في مرحلة التخطيط موضع التنفيذ؛ لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب ويشمل التنفيذ: تنفيذ التدريب الإلكتروني في بيئة افتراضية، تتيح نوعاً من المرونة في اختيار مكان التدريب وزمانه، والتي تمكن المدرب من تسجيل المتدربين والتفاعل معهم ومتابعتهم، وتجهيز مواقع التدريب بمتطلبات منظومة التدريب الإلكتروني، كما يتضمن اختيار إعداد البرامج المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، وممارسة كافة الأنشطة التدريبية الإثرائية، ومنها حضور المؤتمرات التي تهتم بمجال التدريب الإلكتروني، كما يرتبط التنفيذ بتكوين فريق التدريب الإلكتروني، والذي يتكون من مديري إدارات التدريب، ومصممي البرامج التدريبية، ومجموعة من الفنيين في مجالات: تقنية المعلومات، والبرمجة، والشبكات، وأمن المعلومات.

تقويم التدريب الإلكتروني

تستند عملية تقويم التدريب الإلكتروني على عدد من الأسس والمعايير، لقياس أداء المدربين والمتدربين ومدى تأثير هذه التقنية التدريبية في تحسين معارف ومهارات

وكفايات المتدربين، ويمكن أن يكون هناك تقويم بنائي من خلال قياس مدى تفاعل المتدربين مع المحتوى التدريبي وبيئة التدريب الافتراضية، ومواد التعلم، بالإضافة إلى إجراء تقويم ختامي يشمل مستوى الإنجاز والأداء التعليمي، وتحقيق الأهداف، كما يمكن استخدام استطلاعات الرأي والاستبانات للتعرف على اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني، وينبغي أن تتسم عمليات التقويم بالاستمرارية والشمول والتكامل والتناسق، ويستفاد من التقويم في إدخال التغذية الراجعة على المراحل الثلاثة لمنظومة التدريب الإلكتروني.

عمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة

تعد عمادة التعليم عن بعد إحدى العمادات المساندة التي أنشأتها جامعة طيبة عام ١٤٢٧هـ؛ لإحداث الفارق والطفرة في إيجاد بيئة تعلم وتدريب إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة على استخدام أنظمة إدارة المحتوى الإلكتروني، وتحقيق أقصى درجات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تطوير أدائهم بما يتناسب مع متطلبات التقنية الحديثة (عمادة التعليم عن بُعد، مشاريع وإنجازات، ١٤٣٢)، وقد تبننت جامعة طيبة العديد من المشاريع متمثلة بعمادة التعليم عن بُعد للوصول إلى جامعة طيبة إلكترونية " أكاديمياً " وتم إنجازها وهي: مشروع نظام جسور لإدارة التعلم والمحتوى الإلكتروني كخيار استراتيجي للتعليم بجامعة طيبة، ومشروع ربط قاعد البيانات الخاصة بالجامعة مع المركز الوطني للتعليم عن بعد، ومشروع المقررات الإلكترونية، ومشروع إنشاء قناة جامعة طيبة الشبكية، وأخيراً مشروع التعليم عن بعد بجامعة طيبة (مشروع جامعة طيبة إلكترونية " أكاديمياً، ١٤٣٢).

ومنذ إنشاء وكالة التعليم عن بُعد (شطر الطالبات) عام ١٤٢٩هـ وحتى عام ١٤٣٦هـ، قامت بالعديد من الإنجازات، ومن ذلك تطوير وتطبيق مشروع الانتساب المطور - باستخدام نظام مودل (Model) ثم نظام جسور، وتدريب جميع عضوات هيئة التدريس في جميع كليات الجامعة وفروعها على نظام ادارة المحتوى الإلكتروني

(جسور)، كما تم تدريب جميع الطالبات في معظم كليات جامعة طيبة على هذا النظام والبالغ عددهن (٩٠٠٠)، من عام ١٤٢٩ هـ وحتى منتصف عام ١٤٣٣ هـ (عمر، ١٤٣٣)، وفي عام ١٤٣٤ هـ، تم اعتماد نظام إدارة المحتوى الإلكتروني LMS وتقديم من خلاله (٥) برامج دراسية للطلبة (عن بُعد) مدتها أربع سنوات، وبلغ عدد المتدربات على هذا النظام (١٥٠٩) ما بين عضوات هيئة تدريس وطالبات، ثم في عام ١٤٣٦ هـ، تم تغيير نظام إدارة المحتوى الإلكتروني إلى نظام البلاك بورد Blackboard ، وذلك لتلافي بعض سلبيات النظام السابق، كما أنه نظام تستخدمه أغلب جامعات العالم، إلى جانب التدريب على الأنظمة السابقة على نمط التدريب التقليدي والإلكتروني، قدمت العمادة دورات تدريبية إلكترونية (عن بُعد) لعضوات هيئة التدريس لتنمية المهارات الأكاديمية والتقنية لديهن، بواقع (٢٧) دورة تدريبية.

الدراسات السابقة

تعرض الباحثة في هذا الفصل الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، ورتبت فيها الدراسات ترتيباً تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث كما يلي: هدفت دراسة العجايي (٢٠٠٨) إلى التعرف على الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مجتمع الدراسة وهم مشرفو التدريب التربوي في إدارات التربية والتعليم للبنين التابعة لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (٣٠١)، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن من أهم الحاجات التي تدعو إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية هي: الانتشار الجغرافي للمعلمين في أنحاء المملكة، ومراعاة ظروف المعلمين التي قد تمنعهم من الانتقال إلى مراكز التدريب، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التدريبية لجميع المعلمين، إضافة إلى غياب الإطار

التنظيمي لبرامج التدريب الإلكتروني بالمملكة، كما أوصت الدراسة بوضع القوانين المنظمة لتدريب الإلكتروني، عند التخطيط للتدريب الإلكتروني. أما دراسة السعادات (٢٠٠٩) فهدفت إلى التعرف على إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بُعد كما يراه المتدربون في مركز التدريب والإشراف التربوي بمدينة الدمام، وتكونت عينة الدراسة من (١١٩) متدرِّبًا في المركز، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك إمكانية للتدريب عن بُعد حيث أنه يوفر الكثير من الجهد والوقت والمال، ويساير التطورات المهنية والوظيفية المستمرة، كما يمكن المتدرب من اختيار البرنامج الذي يناسب حاجاته واهتماماته.

كما بحثت دراسة المطرفي (٢٠١٠) في التعرف إلى واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للإنترنت في تدريس العلوم الطبيعية في الجامعات السعودية، وتم اختيار عينة تكونت من (٢٥٥) عضوًا، وأظهرت نتائج البحث أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس للإنترنت متوسطة، ودرجة الاحتياج للدورات التدريبية الإلكترونية كانت بدرجة كبيرة، ودرجة وجود المعوقات بدرجة كبيرة.

واقترحت دراسة بدوي (٢٠١٠) برنامج تدريبي في إدارة التعلم الإلكتروني عبر الشبكات لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة الأزهر وفق احتياجاتهم التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) عضو هيئة تدريس، وقد كشفت نتائج الدراسة أن إمام عضو هيئة التدريس بمهارات بيئة التعلم عبر الشبكات ضئيلة جدًا، كما أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإمام تعزى لمتغير الخبرة.

أما دراسة المطيري (٢٠١٢) هدفت إلى التعرف إلى متطلبات التدريب الإلكتروني في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجه نظر المتدربين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٥) مدرِّبًا في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك متطلبات للتدريب

الإلكتروني متمثلة بالمدرّب وبالبيئة التدريبيّة، كما أن هناك معوقات تواجه التدريب الإلكتروني وتشمل معوقات مالية وفنية وإدارية.

وهدفت دراسة العريني (٢٠١٤) إلى التعرف إلى إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني على معلمات المرحلة الثانوية من وجهة نظر المدرّبات والمتدربات بمنطقة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٥٠) معلمة و(١٦) مدرّبة، وأظهرت نتائج الدراسة حاجة المتدربات لدورات التدريب عن بُعد في مجال تخصصهن بدرجة كبيرة جدًا، كما أوصت الدراسة بإنشاء إدارة خاصة بالتدريب عن بُعد بوزارة التعليم؛ لوضع الخطط والقوانين والإجراءات الخاصة بتطبيقه.

كما أشارت دراسة رينجو (Region، ٢٠٠٩) إلى التعرف على الحالة الفعلية لتدريب المعلمين على الإنترنت في التعليم العالي من خلال تصورات المعلمين المدرّبين على الإنترنت، ضمن مجموعة من كليات المجتمع في إحدى جامعات ولاية كاليفورنيا، وقد تم إجراء استطلاع على الإنترنت بين هذه المجموعة من أعضاء هيئة التدريس من أجل قياس آرائهم حول جودة تدريب المعلمين على الإنترنت داخل المؤسسات التي يعملون بها، وأشارت النتائج إلى الجوانب التدريبيّة التي يعتقد المعلمون أنها الأكثر أهمية للمعلمين على الإنترنت، فضلًا عن شعورهم حول تدريبهم داخل المؤسسات التابعين لها.

وحددت دراسة كينكل (Kinkle، ٢٠١٠) العوامل التي ساهمت في تأخر جامعه مسيسيبي في برامج التدريب الإلكتروني مقارنة بنظيراتها من الجامعات الأمريكية، واستخدم الباحث المقابلات الشخصية مع عدد من مسؤولي وأساتذة الجامعة، وقد أظهرت النتائج محدودية معرفة وخبرات أعضاء هيئة التدريس بالتدريب الإلكتروني، وعزى المشاركون أسباب تدني مستوى الاستفادة من التدريب والتعلم الإلكتروني في الجامعة إلى عدة عوامل مثل القيود الإدارية، وقلة التمويل، وضيق الوقت، وعدم توافر مهارات الحاسوب اللازمة عند بعض أعضاء هيئة التدريس.

كما هدفت دراسة موهنز وفرزانه وموسافي ومكبل ومونيكيا (Mahnaz, M. & Farzaneh, J. & Mosavi, M. & Maghabl, R. & Moenikia, M ٢٠١٢) إلى التعرف على تحديات تنمية التعلم والتدريب الإلكتروني في جامعة بيام نور الإيرانية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن التحديات التي تواجه التعلم والتدريب الإلكتروني في جامعة بيام نور تتعلق بعوائق البنية التحتية، وعوائق ثقافية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى العوامل التي تساعد في تطوير التعلم والتدريب الإلكتروني منها التخطيط وصنع السياسات، والدعم الفني، إضافة إلى أهم العوامل التنموية المهنية للأعضاء هيئة التدريس في جامعة بيام نور.

تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي، كما تشترك الدراسة الحالية مع دراسة العجايي (٢٠٠٨) في القوانين المنظمة للتدريب الإلكتروني، عند التخطيط للتدريب الإلكتروني، وتتفق مع دراسة السعادات (٢٠٠٩) في أن التدريب الإلكتروني يوفر الكثير من المال والوقت ويساير التطورات المهنية، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة المطرفي (٢٠١٠) والعريني (٢٠١٤) في الاحتياج إلى التدريب الإلكتروني، إلا أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة من حيث تناولها دراسة إدارة التدريب الإلكتروني من خلال العمليات الإدارية: التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والنقويم؛ كونها أكثر العمليات الإدارية ارتباطاً بعملية التدريب، إضافة إلى تطبيق الدراسة على عينة تم تدريبها على نمط التدريب الإلكتروني.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، باعتباره المنهج الملائم لطبيعة موضوع الدراسة، للتعرف إلى واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، ممن تم تدريبهن على نمط التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد، وعددهن (٣١٢) متدربة خلال عامي ١٤٣٥-١٤٣٣هـ، بناء على إحصائية قسم التدريب بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة، الملحق رقم (٤).

عينة الدراسة:

تم استخدام الطريقة العشوائية، في اختيار العينة من عضوات هيئة التدريس (المتدربات)، وقد بلغت عينة الدراسة (٩٠) متدربة، بنسبة %٣٠ من مجتمع الدراسة؛ باستخدام استبانة الكترونية؛ وذلك لطبيعة مجتمع الدراسة المنتشر، وقد تحصلت الباحثة على (٩٠) استبانة كاملة صالحة للتحليل الإحصائي؛ وذلك لاهتمام المتدربات بنمط التدريب الإلكتروني وتحمسهن له.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانة، كأداة للدراسة الحالية.

صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق:

(1) الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين): بعد أن تم بناء الاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على (١١) محكمًا، من ذوي الاختصاص والخبرة في هذا المجال.

(2) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي للأداة تم حساب معامل بيرسون لمحاور الاستبانة، كما تم حساب معامل بيرسون لكل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، على النحو التالي:

أ) الصدق البنائي للاستبانة: تم التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط لبيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور والمجموع الكلي للمحاور، وكانت نتائجها حيث تراوحت قيم معاملات بيرسون بين (٠,٨٨ - ٠,٩٠)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

(ب) صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وجميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٥٦ - ٠,٨١)، بين (٠,٧٢ - ٠,٨٣)، ويعد ذلك من الوجهة الإحصائية عاليًا، مما يجعلها أداة الدراسة صالحة للاستخدام.

ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠,٨٨ - ٠,٩٠)، وهذه القيم مناسبة وتشير أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الأساليب الإحصائية

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقًا للأساليب الإحصائية المناسبة للتحليل، وهي: التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية؛ ، ومعامل ارتباط بيرسون للكشف عن صدق أداة الدراسة، ومعامل ألفا كرونباخ للكشف عن ثبات أداة الدراسة، واختبار (ت) T-Test؛ للمجموعات المستقلة، في حالة وجود مجموعتين، إضافة إلى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، في حالة وجود أكثر من مجموعتين، واختبار شيفيه Scheffe.t للمقارنات البعدية الذي يظهر الدلالة الإحصائية لأي مجموعة من المجموعات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تتناول الباحثة في هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة من خلال تحليل ومناقشة إجابة أسئلة الدراسة، على النحو التالي:

نتائج إجابة السؤال الأول:

ما واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة من خلال (التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والتقييم)؟

للإجابة عن السؤال، تعرض الباحثة في الجدول رقم (١) حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور مجمعة كما يلي:

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	تخطيط التدريب الإلكتروني.	3.79	0.61	3	مرتفعة
2	تنظيم التدريب الإلكتروني	4.01	0.57	1	مرتفعة
3	تنفيذ التدريب الإلكتروني	3.91	0.62	2	مرتفعة
4	تقويم التدريب الإلكتروني	3.61	0.75	4	مرتفعة
	المجموع	3.83	0.57	—	مرتفعة

يبين الجدول (١) المتوسط الحسابي العام لآراء عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة حيث بلغ (٣.٨٣). بدرجة مرتفعة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لمحاور واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة ما بين (٤.٠١) و (٣.٦١). حيث جاء محور تنظيم التدريب الإلكتروني في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠١)، يليه محور تنفيذ التدريب الإلكتروني بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩١)، بينما جاء في الترتيب الثالث محور تخطيط التدريب الإلكتروني بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٩)، وفي الترتيب الرابع جاء محور تقويم التدريب الإلكتروني بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦١). وهذا يعني أن واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة مرتفع، وتُعزي الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة، بالعنصر البشري الإداري من الناحية التدريبية، وتدريب المدربات من خلال المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.

أما فيما يتعلق بمحور تخطيط التدريب الإلكتروني يبين جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عباراته كما يلي:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة حول محور تخطيط التدريب الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	تضع العمادة خطة زمنية لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني.	4.27	0.68	1	مرتفعة جدا
2	تحدد العمادة أهداف التدريب الإلكتروني .	4.16	0.69	2	مرتفعة
6	توفر العمادة مدربات ذوات كفايات تقنية.	4.10	0.85	3	مرتفعة
8	تنشر العمادة ثقافة التدريب الإلكتروني في الجامعة .	3.98	0.85	4	مرتفعة
7	تمول العمادة برامج التدريب الإلكتروني .	3.74	0.82	5	مرتفعة
10	تحدد العمادة رؤية مستقبلية للتدريب الإلكتروني	3.68	0.91	6	مرتفعة
1	تعمل العمادة على تحديد احتياجات المتدربات قبل بدء البرنامج التدريبي الإلكتروني .	3.66	0.91	7	مرتفعة
4	تضع العمادة خطة بديله للخطة التدريبية الإلكترونية .	3.48	0.86	8	مرتفعة
9	تضع العمادة خطة عامة للمتدربة للبدء والتدرج في البرامج التدريبية (المستوى الأول- المستوى الثاني)	3.48	0.93	9	مرتفعة
5	تشرك العمادة المدربات بوضع خطط البرامج التدريبية الإلكترونية.	3.29	0.94	10	متوسطة
	المجموع	3.79	0.61	-	مرتفعة

يبين جدول (٢) المتوسط الحسابي العام لآراء عينة الدراسة حول تخطيط التدريب الإلكتروني، حيث بلغ (٣.٧٩)، بدرجة مرتفعة، وربما يعود ذلك إلى وجود خطة استراتيجية لمدة خمسة سنوات، تتبعها العمادة في تنفيذ البرامج التدريبية، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (العجاجي، ٢٠٠٨) و (العريني، ٢٠١٤) في إدارة التدريب الإلكتروني ووضع الخطط المناسبة والإجراءات الخاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني.

أما فيما يتعلق بمحور تنظيم التدريب الإلكتروني يبين جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عباراته كما يلي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة حول محور تنظيم التدريب الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
7	توضح العمادة طريقة التسجيل في برامج التدريب الإلكتروني.	4.30	0.69	1	مرتفعة جدًا
1	تحدد العمادة المدة الزمنية لبرنامج التدريبي الإلكتروني.	4.22	0.73	2	مرتفعة جدًا
6	تحدد طرق التواصل الإلكتروني	4.19	0.67	3	مرتفعة
5	تعلن العمادة عن البرامج التدريبية الإلكترونية (المواقع الإلكترونية - المحادثات الورقية).	4.08	0.74	4	مرتفعة
9	تعد العمادة المحتوى التدريبي للبرنامج التدريبي الإلكتروني.	4.02	0.87	5	مرتفعة
8	تحدد العمادة اعداد المتدربات في البرنامج التدريبي الإلكتروني.	3.89	0.88	6	مرتفعة
2	تتواصل العمادة مع المدربات المتخصصات.	3.88	0.82	7	مرتفعة
10	تهئ العمادة بيئة التدريب الإلكتروني المناسبة.	3.88	0.88	8	مرتفعة
4	توفر العمادة فريق لدعم الفني لبرامج التدريب الإلكتروني.	3.81	0.82	9	مرتفعة
3	توفر العمادة احتياجات المدربات.	3.79	0.79	10	مرتفعة
	المجموع	4.01	0.57	—	مرتفعة

يبين جدول (٣) المتوسط الحسابي العام لآراء عينة الدراسة حول تنظيم التدريب الإلكتروني، حيث بلغ (٤.٠١) بدرجة مرتفعة، وربما يعود ذلك إلى ضمان العمادة أن جميع المتدربات يمكنهن الحصول على التدريب الإلكتروني، ونشره، والتعامل معه بكل مرونة، وتتفق الدراسة الحالية مع ما وأوصت به دراسة (أبو خطوة، ٢٠١٣) في تنظيم التدريب الإلكتروني من حيث وضع جدول زمني محدد للبرنامج التدريبي، وتوفير المساعدات الفنية الفورية للمتدربين أثناء البرنامج التدريبي.

أما فيما يتعلق بمحور تنفيذ التدريب الإلكتروني يبين جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عباراته كما يلي:
جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة حول تنفيذ التدريب الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
7	تزود العمادة المتدربات برابط برنامج التدريب الإلكتروني.	4.19	0.75	1	مرتفعة
6	تنفذ العمادة الخطة التدريبية الإلكترونية وفق الجدول الزمني.	4.04	0.75	2	مرتفعة
1	تزود العمادة المتدربات بتوجيهات برنامج التدريبي الإلكتروني	3.98	0.72	3	مرتفعة
2	تشرف العمادة على سير عملية التدريب الإلكتروني.	3.98	0.76	4	مرتفعة
3	تطبق العمادة تقنيات التدريب الإلكتروني.	3.92	0.75	5	مرتفعة
5	توزع العمادة المحتوى التدريبي على المتدربات.	3.82	0.98	6	مرتفعة
8	تشجع العمادة المتدربات على التطبيق العملي للأدوات والمفاهيم للتأكد من تحقيق أهداف البرنامج التدريبي	3.76	0.95	7	مرتفعة
4	تتابع العمادة تفاعل المتدربات مع المدربة.	3.56	0.93	8	مرتفعة
	المجموع	3.91	0.62	-	مرتفعة

يبين جدول (٤) المتوسط الحسابي العام لآراء عينة الدراسة حول تنفيذ التدريب الإلكتروني، حيث بلغ (٣.٩١)، بدرجة مرتفعة. وربما يعود ذلك إلى أن العمادة تسعى لتنفيذ التدريب الإلكتروني وفقاً لرؤية القيادة بالعمادة، وتطبيق توصيات المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد بكل دقة ومهنية، من خلال تكوين فريق عمل فعال لدعم التدريب الإلكتروني، وتتفق الدراسة الحالية مع ما وأوصت به دراسة (أبو خطوة، ٢٠١٣) في توفير المحتوى التدريبي بشكل مستمر في صورة إلكترونية، والتأكد من قدرة المتدربين من استخدام الأدوات التكنولوجية المتضمنة في التدريب الإلكتروني.

أما فيما يتعلق بمحور تقويم التدريب الإلكتروني يبين جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عباراته كما يلي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء عضوات هيئة التدريس حول تقويم التدريب الإلكتروني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
5	تشجع العمادة المتدربات على تقويم البرنامج التدريبي الإلكتروني.	3.88	0.86	1	مرتفعة
4	توظف العمادة نتائج التقويم في تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية.	3.62	0.87	2	مرتفعة
7	تطور العمادة برامج التدريب الإلكتروني من خلال التغذية الراجعة.	3.62	0.93	3	مرتفعة
1	تصمم العمادة مقياساً لتقويم أداء المدربات في التدريب الإلكتروني.	3.57	0.96	4	مرتفعة
6	تقوم العمادة برنامج التدريب الإلكتروني باستمرار.	3.56	0.89	5	مرتفعة
2	تصمم العمادة مقياساً لتقويم المحتوى التدريبي الإلكتروني.	3.52	0.90	6	مرتفعة
3	تصمم العمادة مقياساً لتقويم مستوى المتدربات بعد البرنامج التدريبي الإلكتروني.	3.48	0.94	7	مرتفعة
	المجموع	3.61	0.75	—	مرتفعة

يبين جدول (٥) المتوسط الحسابي العام لآراء عينة الدراسة حول تقويم التدريب الإلكتروني، حيث بلغ (٣.٦١)، بدرجة مرتفعة، وربما يعود ذلك إلى أن العمادة تعمل على تشجيع المتدربات على تقويم البرامج التدريبية بكل شفافية؛ لتوفير نظام للتغذية المرتدة؛ لمعرفة أي قصور في البرامج التدريبية، والعمل على علاجها.

نتائج إجابة السؤال الثاني:

ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول متغيري (المؤهل العلمي، الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار ت (T-test) لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني، تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي - الكلية).

أولاً: المؤهل العلمي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني باختلاف متغير المؤهل. حيث جاءت قيمة (ف) للمجموع الكلي لواقع إدارة التدريب الإلكتروني (٠.٠٩) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وهي ما تتفق مع دراسة (العريني، ٢٠١٤)؛ وربما يعود ذلك إلى أن عينة الدراسة على اختلاف مؤهلين العلمي سواء كن بكالوريوس او ماجستير او دكتوراه، يدركن أن وجود برامج التدريب الإلكتروني لها أهمية قصوى في تطوير مستواه الأكاديمي، وتغلبه على معوقات الزمان والمكان، كما يدركن أن عمادة التعليم عن بُعد بجامعة طيبة تعمل بجهد حثيث على تطوير البرامج التدريبية الإلكترونية .

ثانياً: الكلية

تم استخدام اختبار (ت) وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني باختلاف متغير الكلية، حيث جاءت قيمة (ت) للمجموع الكلي لواقع إدارة التدريب الإلكتروني بقيمة (٢.٢٢)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، لصالح الكليات العلمية، وربما يعود ذلك إلى أن طبيعة التخصصات العلمية تعتمد على الجانب التطبيقي التقني، في عملية التعلم والتدريب، أكثر من الكليات النظرية، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني تبعاً لمحور (تنظيم التدريب الإلكتروني، وتنفيذ التدريب الإلكتروني) باختلاف متغير الكلية، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني تبعاً لمحور

(تخطيط التدريب الإلكتروني، وتقويم التدريب الإلكتروني) باختلاف متغير الكلية حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب (٣.١٥ - ٢.٠٨) لصالح الكليات العلمية. النتائج ومناقشتها

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، بعد تحليلها وتفسيرها على النحو التالي:

- واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة كان متوفرًا بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام لواقع إدارة التدريب الإلكتروني (٣.٨٣).

- جاء محور (تنظيم التدريب الإلكتروني) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (٤.٠١) وجاء في الترتيب الثاني المحور الخاص (بتنفيذ التدريب الإلكتروني) بدرجة توافر مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام (٣.٩١)، بينما جاء في الترتيب الثالث محور (تخطيط التدريب الإلكتروني) بدرجة توافر مرتفعة، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة العجايي (٢٠٠٨) بوضع قوانين منظمة للتدريب الإلكتروني عند التخطيط له، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٩)، وفي الترتيب الأخير جاء محور (تقويم التدريب الإلكتروني) وبدرجة توافر مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦١).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني باختلاف متغير المؤهل، حيث جاءت قيمة (ف) للمجموع الكلي لواقع إدارة التدريب الإلكتروني (٠.٠٩) وهي غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع إدارة التدريب الإلكتروني باختلاف متغير

الكلية، حيث جاءت قيمة (ت) للمجموع الكلي لواقع إدارة التدريب الإلكتروني (٢٠٢٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لصالح الكليات العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول محور (تنظيم التدريب الإلكتروني، وتنفيذ التدريب الإلكتروني) باختلاف متغير الكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول محور (تخطيط التدريب الإلكتروني، وتقويم التدريب الإلكتروني) باختلاف متغير الكلية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (٣.١٥ - ٢.٠٨) لصالح الكليات العلمية.

التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- ١- توفير مدرّبات متخصصات على ملاك عمادة التعليم عن بُعد لتقديم برامج التدريب الإلكتروني.
- ٢- ضرورة ان تشرك عمادة التعليم عن بُعد المدرّبات في وضع خطط للبرامج التدريبية الإلكترونية.
- ٣- إنشاء وحدة دعم ومساندة فنية لتنظيم برامج التدريب الإلكتروني؛ حيث تعمل على حل المشكلات الفنية، والرد على استفسارات المتدربات أثناء إقامة البرامج التدريبية الإلكترونية.
- ٤- اعتماد التدريب الإلكتروني كأسلوب مهماً ومكماً للتدريب التقليدي في جامعة طيبة، وفي الجامعات الأخرى؛ لما يقدمه من حلول عملية لأعضاء هيئة التدريس من حيث الزمان والمكان.

المقترحات

- ١- إجراء دراسة مقارنة لواقع إدارة التدريب الإلكتروني في جامعات أخرى.
- ٢- إجراء دراسة حول فاعلية التدريب الإلكتروني.
- ٣- إجراء دراسة حول دور التدريب الإلكتروني الفعال في الشراكة المجتمعية.

المراجع العربية

أبو خطوة، السيد عبد المولى (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بُعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى

- أعضاء هيئة التدريس. المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، الرياض، خلال الفترة ٧-٤ فبراير ٢٠١٣، ٧٥-١٢٩.
- إطميزي، جميل (٢٠١٤). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. المؤتمر العربي الدولي حول تكنولوجيا المعلومات، عمان، خلال الفترة ٩-١١ ديسمبر ٢٠١٤، ٢٣٨-٢٤٦.
- بدوي، محمد محمد (٢٠١٠). برنامج تدريبي مقترح قائم على نظم إدارة التعلم الإلكتروني عبر الشبكات لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وفق احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٦، (١٤٤)، ٧٥ - ١٢٩.
- بلفقيه، مها محمد (٢٠٠٨). التدريب عن بُعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجده. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- جامعة طيبة، عمادة التعليم عن بُعد (١٤٣٢). مشاريع .. وإنجازات، المدينة المنورة: المؤلف.
- جامعة طيبة، عمادة التعليم عن بُعد (١٤٣٥). الخطة الفصلية للبرامج التدريبية لعام ١٤٣٥، المدينة المنورة: المؤلف.
- جامعة طيبة، عمادة التعليم عن بُعد (١٤٣٢). مشروع جامعة طيبة إلكترونية "أكاديمياً"، المدينة المنورة: المؤلف.
- الحبابي، محمد جار الله (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة. المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد، الرياض، خلال الفترة ٧-٤ فبراير ٢٠١٣، ٢١-٢.

الحميري، عبد القادر عبيد الله (٢٠٠٨). أثر برنامج إلكتروني مقترح لتدريب معلمي العلوم على بعض استراتيجيات التدريس الحديثة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الخليفات، عصام عطا الله (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، عمان: دار صفاء للنشر.

الديبان، موزي إبراهيم (٢٠١١). تنمية اتجاهات الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتأثيرها على تطوير البحث العلمي. مجلة دراسات المعلومات، (١٠)، ١٥٦-١٠١.

رضوان، حنان أحمد (٢٠٠٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني "دراسة تقييمية"، مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية "رؤى واستراتيجيات"، القاهرة، خلال الفترة ٢٤-٢٢ مارس ٢٠٠٩، ٦٧-٣٤.

الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١). التدريب الإلكتروني، عمان: دار المسيرة. السعادات، خليل إبراهيم (٢٠٠٩). إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بُعد دراسة ميدانية، دراسة مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الخامس، الرياض، خلال الفترة ١٤-١١ يناير ٢٠٠٩، ٨٩-٧٦.

الشويطر، عيسى محمد (٢٠٠٩). إعداد وتدريب المعلمين، عمان: دار الجوزي. صالح، أحمد فاروق (٢٠١١). اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٥٦٩٥ - ٥٧٥١.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). التدريب الإداري المعاصر، عمان: دار المسيرة. عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (ط٢)، عمان: دار وائل.

عبد الرزاق، السعيد السعيد (٢٠١٢). مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، (٨)، ٦-٢.

عبد السلام، عماد (٢٠١١). الدليل التدريبي لمشرفي التدريب الميداني، مصر: جامعة الفيوم.

العجاي، عبد اللطيف علي (٢٠٠٨). الحاجة الى انشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب الإلكتروني. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

العريني، سارة إبراهيم (٢٠١٤). مدى تطبيق التدريب عن بُعد على تأهيل معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية بينها، ٢ (٩٧، ٢٥٩-٢١٣).

العساف، صالح حمد (٢٠١٢). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية (ط٢)، الرياض: دار الزهراء.

عمر، فدوى (١٤٣٢). المستقبل للتعلم الإلكتروني، جامعة طيبة: عمادة التعليم عن بُعد.

الكردي، أحمد السيد (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني. استرجعت بتاريخ ١٤٣٦/٥/١٢ هـ من موقع

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/68625/posts/127750>

الكسباني، محمد السيد (٢٠١٠). برنامج مقترح عبر الإنترنت لتنمية كفايات التدريب لدى موجهي التعليم العام، دراسة مقدمة للمؤتمر معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي، بورسعيد، خلال الفترة ٢٨ - ٢٧ مارس ٢٠١٠، ١٦٩-١٥٦.

الأكلبي، عايض شافي (٢٠١٢). دور التدريب في إحداث التغيير في المنظمات العامة الحكومية. مجلة النهضة، ١٣ (٢)، ٢٩-٤٣.

المختار، عبد الله عوض (٢٠١٣). برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان دراسة للواقع والمستقبل، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات، الخرطوم، خلال الفترة ٤-٢ يوليو ٢٠١٣، ٢١-١.

المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد (د.ت). جسور للتعليم الإلكتروني. السعودية: المؤلف.

المطرفي، غازي صلاح (٢٠١٠). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للانترنت في تدريس العلوم الطبيعية في الجامعات السعودية، المؤتمر الدولي الثالث، دور التعلم الإلكتروني في تعزيز المعرفة، البحرين، خلال الفترة ٨-٦ أكتوبر ٢٠١١، ٢٣-٣١.

المطيري، حمد محيا (٢٠١٢). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه الملك سعود، الرياض.

الموسوي، علي مشرف (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة الى الندوة الاولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، الرياض، خلال الفترة ١٤-١٢ ابريل ٢٠١٠، ١٢-١.

وزارة التعليم العالي، وكالة الوزارة للشؤون التعليمية (١٤٣٣). لائحة التعليم عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. السعودية: المؤلف. ويلز، مايك (٢٠٠٥). إدارة عملية التدريب: وضع المبادئ موضع التنفيذ، الرياض، مطبوعات معهد الإدارة العامة.

يوسف، ردينة عثمان (٢٠٠٩). أساليب البحث العلمي (ط٢)، عمان: دار المناهج.

المراجع الأجنبية

- Emirates News Agency (2009). **Saudi Arabia's E-learning Market Set for Big Expansion**. Retrieved, 13, November 2014, from <http://www.zawya.com/printstory.cfm?storyid=20041213132006000366B5&1=092137041213>.
- Kinkle, L (2010). **Acase study of the University of Mississippi and its response to the growth of online institutions**. Ph.d. dissertation, Capella University, united states.
- Mahnaz, M. & Farzaneh, J. & Mosavi, M. & Maghabl, R. & Moenikia, M (2012). Challenges and strategies for e-learning development in the Payame Noor University of Iran. **Turkish online journal of Distance Education**, 13, p.p:148-159. Retrieved, 23, October 2014, from https://www.tojde.anadolu.tr/tojde46/articles/article_9.htm.
- Potter, C. & Naidoo, G (2012). Teacher development through distance education: contrasting vision of learning in south African primary schools, In J. Moore & A. Benson (Ed), **International Perspectives of Distance Learning In Higher education**,(pp.54-108), Croatia: In TechJaneza Trdine.
- Region, R (2009). **Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California**. Doctoral dissertation capella university, united states.
- Sanger, M & Greenbowe, T (2006). Addressing student misconceptions computer animations and conceptual change strategies. **International Journal of Science Education**, (22), 521-537.
- Training Magazine (2006). **Training Magazine**.2006 Industry Report. Retrieved, 10 November, 2014, from <http://www.trainingmag.com>.

أ. عائشة بنت سعد التميمي

واقع إدارة التدريب الإلكتروني بعمادة التعليم عن بعد بجامعة طيبة

أ.د. زكريا محمد هيبية

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
TAIBAH UNIVERSITY
Code (039)



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة طيبة
الرمز (٠٣٩)



بيان بأعداد المتدربات بعمادة التعليم عن بعد على نمط التدريب الإلكتروني خلال
عامي 1433-1435هـ

م	عدد المتدربات على نمط التدريب الإلكتروني
1	312 متدربة

