

متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم
قبل الجامعي الأزهرى فى مصر

إعداد

د/ راضى محمد إبراهيم النجار

مدرس أصول التربية بكلية التربية

بالدقهلية جامعة الأزهر

د/ وليد سعيد أحمد سيد أحمد

مدرس أصول التربية بكلية التربية

بالدقهلية جامعة الأزهر

متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري في مصر

د/ وليد سعيد أحمد سيد أحمد ود/ راضي محمد إبراهيم النجار*

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى الوقوف على المتطلبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري، وذلك من خلال إطار فكري يعكس فلسفة التدريب الإلكتروني، ومفهومه، وأهدافه، ورصد أهم المعوقات التي تواجه تطبيقه، واستخدام البحث المنهج الوصفي، واعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تضمنت ثلاثة محاور هي: المتطلبات الإدارية والتنظيمية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات المادية والتقنية؛ وطبقت الاستبانة على عينة قوامها (٤٣٩) معلمًا ومعلمة بالتعليم قبل الجامعي الأزهري لمعرفة درجة أهمية تلك المتطلبات؛ وتوصلت نتائج البحث إلى موافقة أفراد العينة على أهمية متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني بدرجة كبيرة على الاستبانة مجملة، وكذلك على محاورها الفرعية، حيث بلغ المتوسط الإجمالي للاستبانة ككل (٢,٧٦)، بنسبة مئوية (٩٢%)، وأوصى البحث بضرورة توفير متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني، ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني في الأوساط التربوية والاجتماعية، والاهتمام بالبنية المادية والتقنية للمعاهد الأزهرية.

الكلمات المفتاحية: تدريب - التدريب الإلكتروني - التعليم قبل الجامعي الأزهري.

- د/ وليد سعيد أحمد سيد أحمد: مدرس أصول التربية بكلية التربية - بالدقهلية جامعة الأزهر.
- د/ راضي محمد إبراهيم النجار: مدرس أصول التربية بكلية التربية - بالدقهلية جامعة الأزهر.

Requirements of electronic training application for teachers of Al-Azhar pre-university education in Egypt

Prepared by

**Dr. Waleed Saeed Ahmed Sayed
Ahmed**

Lecturer of Foundations of Education,
Faculty of Education in Dakahlia,
Al-Azhar University

**Dr. Rady Mohamed Ibrahim Al-
Nagar**

Lecturer of Foundations of Education,
Faculty of Education in Dakahlia,
Al-Azhar University

Abstract:

The research aimed to identify the requirements of electronic training application for teachers of Al-Azhar pre-university education, through an intellectual framework that reflects the philosophy of electronic training, its concept, objectives and to monitor the most important obstacles facing its application. The research used the descriptive approach, and relied on the questionnaire as a tool for data collection, it included three axes: administrative and organizational requirements, human requirements, material and technical requirements; The questionnaire was applied to a sample of (439) male and female teachers in Al-Azhar pre-university education to find out the degree of importance of these requirements. The research indicated the agreement of the respondents on the importance of the requirements of applying electronic training with a high degree on the whole questionnaire and its sub-axes, as the total mean of the questionnaire as a whole was (2.76), with a percentage of (92%). The research recommended the need to provide the requirements electronic training application, spreading the culture of electronic training in educational and social institutions and interest in the physical and technical structure of Al-Azhar institutes.

Keywords: Training – Electronic Training - Al-Azhar Pre-university Education.

مقدمة:

يمر عالم اليوم بثورات وتحولات متسارعة ومتلاحقة، لعل أهمها التحولات العلمية والتكنولوجية وما ارتبط بها من انفجار معرفي وتقدم علمي مذهل وتحولات في الاتصالات جعلت من العالم قرية كونية واحدة، إضافة لذلك التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وما فرضته على العالم لمراجعة أنظمتها الإدارية والتأكيد على ضرورة الارتقاء بجودتها وإعادة هيكلتها لمواكبة هذه التحولات العالمية.

وقد ألقى هذا التطور العلمي والتقني السريع والتوسع الهائل في استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها المختلفة، بظلاله على نظم التعليم في جميع دول العالم، وتأثرت به جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرق التعليم وأنماط وأساليب التدريب؛ فظهرت أنماط جديدة ومتنوعة من نظم التعليم والتدريب القائمة على توظيف التقنيات السلكية واللاسلكية مستخدمة الأجهزة المتقلة مثل الحاسبات المتقلة Laptops والهواتف الذكية Smart Phones والأجهزة الرقمية الشخصية (ADA) Personal Digital Assistants والأجهزة اللوحية Tablets؛ كما ظهرت صيغ وأنماط جديدة للتدريب لم تكن موجودة من قبل كالتدريب الإلكتروني الذي بدأت معظم دول العالم في تطبيقه (أبو طالب، آخرون؛ ٢٠١٧، ٢٧٦)؛ الأمر الذي دفع المتخصصين والمهتمين بمجال التدريب إلى محاولة الاستفادة من تلك التطورات التقنية، والاهتمام بأساليب التدريب غير التقليدية؛ لمواكبة قدرة النظم التدريبية على تلبية احتياجات ومتطلبات المتدربين المتجددة في عصر تتطور فيه المعرفة سريعاً وتتزايد فيه الاكتشافات التكنولوجية والتقدم العلمي (البناء، آخرون، ٢٠٢٢، ٢٥).

إضافة إلى ما سبق، فقد وضعت جائحة كورونا الأنظمة التعليمية أمام تحديات مهمة تطلبت إيجاد فرص وبدائل تعليمية مناسبة والتوجه إلى نظام التعلم الإلكتروني عن بُعد، مما دعت الحاجة إلى اتباع منحى جديد وإيجاد البدائل والسبل التي تضمن استمرارية العملية التعليمية، فلجأ راسمو السياسات التعليمية إلى التعلم الإلكتروني عن بُعد باعتباره بديلاً عن التعليم الوجاهي، مما استدعي توفير برامج تدريبية إلكترونية عن بُعد تواكب هذا النظام التعليمي وتلبي احتياجاته سعياً، إلى تنمية كفايات المعلمين في توظيف التعلم الإلكتروني عن بُعد توظيفاً فعالاً وتزويدهم بالأدوات الرقمية التي تعينهم على تحقيق التقارب الفكري بين الطلاب في ظل التباعد الاجتماعي بينهم (الرامانة، آخرون؛ ٢٠٢١، ٢٨ - ٢٩).

وقد أصبح التدريب الإلكتروني E-Training اتجاهاً عالمياً حديثاً وضرورياً في القرن الحادي والعشرين تأخذ به جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء في مختلف مؤسسات

الدولة بما فيها المؤسسات التعليمية، من خلال توظيف تقنية المعلومات والاتصالات في تطوير العملية التعليمية، لتعليم الأفراد وتدريبهم عن بُعد مع تخطي قيود الزمان والمكان، بحيث تراعي هذه التقنية الفروق الفردية والثقافية والاجتماعية بين المتدربين، حيث يساعد التدريب الإلكتروني على تخفيض تكاليف التدريب مثل: تكاليف إعداد البرامج التدريبية، وتكاليف السفر والانتقال إلى مراكز التدريب، والمحافظة على وقت العمل للمعلمين وذلك بإتاحة البرامج التدريبية المستمرة في أي وقت وأي مكان (الداهوم، العازمي؛ ٢٠١٦، ٨٩).

ويعد التدريب الإلكتروني هو أحدث نمط تدريبي ظهر في السنوات الأخيرة، يقوم على توظيف التطور الهائل في شبكة الإنترنت وتطبيقاتها، خاصة فيما يتعلق بالتخاطب المباشر بالصوت والصورة، ويتم هذا خلال تواصل المعلمين الذين تضمهم مدرسة واحدة مع المدربين أو مع بعضهم البعض عبر موقع خاص بهم على شبكة الإنترنت، ويتميز التدريب الإلكتروني للمعلم بتقديم خيارات تدريبية متنوعة مستقاة من الاحتياجات الفعلية للمعلمين (أبو طالب، آخرون؛ ٢٠١٧، ٢٧٦).

ومن ثم فإنه يمكن النظر إلى قوة التدريب الإلكتروني من زوايا عدة؛ فمن منظور المتدرب (المعلم) يعني التحرر الجزئي من القيود المكانية والزمانية والتمتع بمزيد من الفرص التدريبية المرنة، والجمع بين العمل وإدارة شؤونه الخاصة؛ ومن منظور جهات التدريب، فإن التدريب الإلكتروني يوفر فرصاً للتدريب وتطوير المهارات المهنية والذاتية في مواقع العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل بتكلفة قليلة نسبياً وبطاقة استيعابية عالية.

ويُمثل التعليم قبل الجامعي الأزهرى قطاعاً كبيراً من قطاعات التعليم في مصر، وتعمل به فئة كبيرة من المعلمين في مختلف المراحل الدراسية، وتبرز أهميته من طبيعة دوره، حيث يقوم بإعداد أفراد يجمعون بين علوم الدين والدنيا، وتكوين جيل لديه القدرة على إحداث التنمية الشاملة في عصر يتميز بالعديد من المتغيرات منها: ثورة المعلومات، والانفجار المعرفي، والتحول من الاستثمار المادي إلى الاستثمار الفكري (البناء، ٢٠٠٩، ٣٢٢). ويستمد التعليم قبل الجامعي الأزهرى أهميته من كونه يؤهل طلابه لمواصلة تعليمهم بالمرحلة الجامعية؛ مما يستلزم الاهتمام بمعلمي تلك المرحلة ليكونوا على درجة عالية من الكفاءة والمهارة.

ولا شك أنه بقدر الاهتمام والتطوير المهني المستمر لمستوى المعلم بصفة عامة ومعلمي التعليم الأزهرى بصفة خاصة، بقدر ما يؤدي ذلك إلى تحقيق النمو المتكامل للطلاب، وصقل تفكيرهم، وتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، باعتبار المعلم هو المحور الأساسي في العملية التعليمية، والعنصر الرئيس في تنمية مهارات وقدرات المتعلمين عن طريق ضبط

العملية التعليمية وتنظيمها، والقدرة على استخدام التقنيات الحديثة بكفاءة ومهارة(الأسدي، وآخرون، ٢٠١٦، ١٤-١٥).

وفي ظل ما يشهده العالم في الآونة الأخيرة من تحولات تكنولوجية، ظهرت أدوارًا جديدة لمعلم القرن الحادي والعشرين؛ فإذا كانت أدوار المعلم تنحصر في الماضي في مجرد تلقين المعلومات للمتعلمين من خلال الكتب الدراسية وبالوسائل التقليدية لكي يحفظونها ثم يمتحنون فيها، فإن تلك الأدوار قد تغيرت تمامًا في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية، التي تتطلب تنمية معارف وقدرات ومهارات المعلمين بشكل يساعدهم على التكيف مع هذه التطورات والتجديدات (أبو طالب، آخرون؛ ٢٠١٧، ٢٧٦).

فقد أصبح المعلم في العصر الراهن مكلفًا بالكثير من الأدوار التي لها صفة المستقبلية وترتبط بطبيعة العصر وتطورات حاضراً ومستقبلاً، بجانب أدواره التقليدية المعتادة ومن بينها: المعلم باحث Researcher يمتلك قيم ومهارات البحث العلمي، والمعلم ميسر Facilitator لعملية التعليم والتعلم، والمعلم مخطط Planner ومتخذ قرار يشارك في تخطيط المنهج، والمعلم خبير Expert في طرق التدريس وأساليب التعليم، والمعلم منظم Organizer للنشاط الدراسي، والمعلم مقوم Evaluator يستخدم أساليب جديدة لتقويم طلابه، والمعلم أحد مصادر المعرفة، والمعلم رائد اجتماعي، والمعلم مساعد في تنمية الفكر، والمعلم مرشد وموجه Advisor تعليمي لطلاب، والمعلم مرشد نفسي Psychological guidance، والمعلم تقني مستخدم User جيد لتكنولوجيا المعلومات، والمعلم مكتشف Finder لطلاب، والمعلم مجدد ومطور Revamped and developer في عمله، والمعلم مدرب Trained لطلاب، والمعلم ناقد Critic إيجابي، والمعلم محفز Catalyst للتعليم والتعلم، والمعلم منمي Developer لمهارات التعليم الذاتي لطلاب، والمعلم مشارك Participants في عملية التجديد التربوي في المجتمع، وفي تحقيق الضوابط الأخلاقية لطلاب (ضحاوي، حسين؛ ٢٠٠٩، ٢٨-٩٤).

وهو ما يستلزم أن يكون المعلم قادراً على استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في العملية التعليمية، الأمر الذي يفرض استحداث أساليب تدريبية جديدة للمعلمين ليكونوا مزودين بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية المرتبطة بمهنة التعليم، والقدرة على الوفاء بمتطلبات العصر الرقمي(الدهشان، ٢٠١٩، ٣١٩١-٣١٩٢).

ومن ثم تتطلب الأدوار الجديدة للمعلم أن تكون برامج إعداد وتدريبه قبل وأثناء الخدمة برامج عصرية تتناسب مع متطلبات المهنة والتطورات العلمية وتستفيد من التسهيلات والخدمات التقنية التي تتيحها تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مجال التدريب أثناء الخدمة، فبرامج الإعداد مهما كانت على درجة عالية من الجودة، لا يمكن لها في عصر

يشهد العديد من التغيرات المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات المعقدة والكثيرة التي تعترضه أثناء العمل، وأن تلاحق كل ما هو جديد ومستحدث في مجال المهنة التربوية، مما يتطلب الاهتمام بتدريب المعلمين بمنظور شامل ومتكامل ومستقبلي، والبحث عن الأساليب والوسائل التي من شأنها أن تسهم في تحقيق النمو المهني المستمر والمتكامل للمعلمين أثناء الخدمة (العباني، ٢٠١٦، ٣٨٧).

يتضح من ذلك أن الاهتمام بتنمية قدرات المعلم وتدريبه ما هو إلا انعكاس لأهمية الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية، هذا الدور الذي أكد أن المعلم هو المحور الرئيس الذي لا غنى عنه في العملية التعليمية.

وانطلاقاً من الدور الرئيس للمعلم في العملية التعليمية تحظى عملية تدريبه أثناء الخدمة باهتمام المسؤولين عن النظام التعليمي، حتى لا يصبح المعلم محدود الأفق في عصر يتميز بالتغير الدائم، وتزايد فيه المستجدات المتلاحقة بشكل سريع؛ مما يفرض على المعلم مسئولية تجديد مهاراته ومعارفه بشكل مستمر، ليصبح على درجة عالية من الكفاءة والجدارة، خاصة بعد أن سيطرت التكنولوجيا على العملية التعليمية بشكل كثيف، فلم تعد تعتمد على الأساليب التقليدية، بل أصبحت تعتمد على التعلم الذاتي، والتعلم للتميز، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال معلم واسع الأفق متعدد المهارات (الخولي، ٢٠١٥، ١٤).

ومن ثم تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومع تطور التقنية أصبح التدريب الإلكتروني مدخلاً جديداً للتنمية والتطوير وذلك استجابة للتطورات الحديثة والتقدم العلمي بما يمكن من مواجهة تحديات العصر (الأنصاري، ٢٠٢١، ٣٦).

ومعلم التعليم قبل الجامعي الأزهرى كغيره من المعلمين يحتاج إلى التدريب والتنمية المهنية المستدامة حتى يرتقي بكفاءته المهنية ويتمكن من أداء عمله مع طلابه على النحو المطلوب وبما يتفق وتكنولوجيا العصر، ويعد التدريب الإلكتروني من النظم الأكثر قدرة على تقديم التدريب لأغلب فئات المعلمين ومن بينهم معلمي التعليم قبل الجامعي، كما أنه يلبي رغبات هؤلاء المعلمين في الحصول على تدريب وتنمية مهنية متمرة بأقل وقت وجهد وتكاليف وبما يناسب ظروفهم الاجتماعية (وهبه، ٢٠١١، ٢٥٠).

ومن ثم تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين خلال السنوات الماضية، فمع تطور التكنولوجيا تغيرت الطرق التعليمية، فأصبح مصطلح التدريب الإلكتروني مدخلاً جديداً يجب أن يستخدم في المجال التربوي، وذلك من منطلق أن المعلم هو أحد الركائز

والعناصر الأساسية في المنظومة التعليمية بل والمؤثرة في غيرها ممن العناصر الأخرى وبالتالي فهو في أشد الحاجة للتدريب المستمر والتنمية المهنية المستدامة نظرا للتقدم العلمي والاستجابة للتطورات وتدهور أحوال التعليم في مواجهة التحديات ولإعداد المعلم بمصادر المعارف المختلفة ومساعدته على مواجهة المشكلات التي تواجهه في المجال التعليمي باستخدام تكنولوجيا المعلومات (عبد التواب، وآخرون؛ ٢٠١٣، ٢٢).

بالإضافة إلى الاستجابة للتوجهات العالمية الحديثة في مجال التدريب التربوي، والتي تدعو إلى ضرورة العمل على تطوير البرامج التدريبية للمعلمين بما يتماشى مع الاتجاهات والتطورات التقنية المعاصرة في مجال تدريب المعلمين، والاستفادة من الخدمات التي توفرها الوسائط التكنولوجية المتقدمة في تحسين وتطوير مستوى الخدمات والبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، من خلال تقديم محتوى تدريبي عالي الجودة يتناسب مع المستويات والقدرات والاحتياجات المختلفة للمعلمين المتدربين، وتوفير خدمات وتجهيزات تدريبية مناسبة ومتكافئة لكافة المتدربين باختلاف أماكن تواجدهم (مصطفى، ٢٠١٠).

يتضح مما سبق أن التدريب التقليدي قد شابه القصور في كثير من مكوناته، ولم يعد قادراً على الوفاء بمتطلبات التنمية المهنية لمعلمي القرن الحادي والعشرين؛ الأمر الذي تطلب ضرورة البحث عن صيغ تجديدية تعمل على علاج أوجه القصور والضعف في التدريب التقليدي، وتتاسب التقدم العلمي والتكنولوجي؛ ويعد التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب الحديثة التي تُمكن المعلم من تلقي التدريب في الوقت والمكان المناسب له داخل محل العمل أو خارجه، كما ينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي، بحيث لا ينتظر عقد الدورات التدريبية، بل يسعى بنفسه إلى الالتحاق بالدورات التي تلبى حاجاته التدريبية؛ بما يحقق له فرص النمو المهني المستمر، والتعلم مدى الحياة.

وفي هذا الإطار أكدت العديد من الأدبيات التربوية على أهمية تطبيق التدريب الإلكتروني عمومًا وللمعلمين بصفة خاصة، فأكد (حماد، ٢٠١١، ٤٤٣) أن التحول من التدريب التقليدي للمعلم إلى التدريب الإلكتروني يعد خطوة مهمة وفعالة ومؤثرة تعبر عن التطورات الحادثة والعصر الذي نعيشه، حيث يعد التدريب الإلكتروني من أفضل الأساليب التدريبية على الإطلاق نظرًا لما يتمتع به من مميزات هائلة، كما أنه تلاشى عيوب وقصور التدريب التقليدي لذا أصبح ملاذًا طيبًا لجميع المعلمين على اختلاف تخصصاتهم ومراحلهم التعليمية. كما أكدت دراسة (Erickson, et al, 2012, 30) أن التدريب الإلكتروني أسلوب واعد لتزويد المعلمين بأخر المستجدات في المناهج التعليمية، وتوفير العديد من الفرص لهم لتبادل الآراء ومناقشة العديد من القضايا؛ بما يساهم في التوصل إلى حلول لبعض المشكلات التي

تواجههم، وإقامة علاقات تعاونية هادفة مع زملائهم في مجال العمل، وإمكانية التنقل داخل مواقع الويب المختلفة. كما أكد (أبو النضر، ٢٠١٧، ٩٢١) أن تدريب المعلم إلكترونياً أثناء الخدمة يعد مطلباً ضرورياً في الوقت الحاضر حتى لا يظل المعلم محدود الأفق في عصر تتزايد فيه المستجدات التربوية المتلاحقة بشكل سريع.

- ويرى (الحبشي، ٢٠١٣، ١١٦) أن تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين يستطيع التغلب على أوجه القصور التي يعاني منها واقع إعداد وتدريب المعلمين ويضمن لهم الحصول على برامج التدريب المتجددة والمتطورة لتنمية كفاياتهم المهنية دون التقييد بظروفهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو المكانية ودون تعطيل مسار العملية التعليمية؛ كما أن خفض التكاليف الضخمة الناجمة عن توفير الموارد المالية المخصصة لنقل المدربين ومكافاتهم وتجهيز المباني ومعدات تشغيل برامج التدريب، تدعم الأخذ بأسلوب التدريب الإلكتروني للمعلمين في مصر. كما أكدت دراسة (وهبه، ٢٠١٣، ٤٦٧) ضرورة استخدام أساليب علمية مستحدثة ومتطورة في مجال التنمية المهنية للمعلمين في مصر تتناسب مع التطوير التربوي والتعليمي كأسلوب التدريب الإلكتروني للمعلم. كما أكدت دراسة (Kovalchuck, & Vorotnykova, 2017, 221- 223) على أهمية التدريب الإلكتروني ودوره في توفير الوقت، وتحقيق التطور المهني المستمر للمعلمين؛ بما يسهم في تحسين أداء المؤسسات التعليمية؛ وأكدت دراسة (أبو طالب، آخرون؛ ٢٠١٧، ٢٧٦) أن التدريب الإلكتروني باعتباره اتجاهاً حديثاً لتدريب المعلمين قد أثبت فاعليته في معظم البلدان التي قامت بتطبيقه لأنه تغلب على معوقى الزمان والمكان اللذين يواجهان المعلمين أثناء تدريبهم.

- كما أكدت دراسة (Dauren, et al, 2019, 8-9) أن التدريب الإلكتروني يعزز التعاون بين فئات المعلمين، ويسمح لهم بمعرفة الاتجاهات الحديثة في التعليم، دون الحاجة إلى الانتقال إلى أي مكان، كما يسمح بإقامة مجتمعات التعلم المهنية، ويكسب المعلمين معارف وأفكار وممارسات جديدة من أقرانهم والخبراء في مجالهم. كما أكدت دراسة (بسطويسي، ٢٠١٨، ٩١-٩٢) أن التدريب الإلكتروني يذلل بعض الصعوبات التدريبية التي تواجه المعلمين نظراً لقدرته على تخطي عقبات الزمان والمكان في الحصول على التدريب، كما يساعد على تحسين قدرات المعلمين عند التعامل مع شبكة الإنترنت. كما أكدت دراسة (بخاري، ٢٠٢١، ٢٠) أن التدريب الإلكتروني لمعلمي المرحلة الثانوية له

أثر إيجابي كبير في تنمية الاتجاه لديهم نحو استخدام الأجهزة والبرامج التقنية، كما أن له تأثير إيجابي على نواتج التعلم بالمؤسسات التعليمية.

- وبناءً على ذلك أكدت دراسة (الأنصاري، ٢٠٢١، ٣٧) أن التدريب الإلكتروني بحاجة إلى توظيف بشكل أكبر بما يسهم في تنمية قدرات المتدربين، مما يوجب دراسته بشكل أعمق وتطوير سبل تقديمه الأمر الذي يعود على المتدربين بالعديد من الفوائد مثل الاعتماد على الذات والثقة بالنفس بما يسهم في تطوير القدرات من خلال اكتساب مهارات البحث عن المعرفة وامتلاكها. كما أوصى (مؤتمر الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ٢٠١٤، ٣٦٣) بضرورة إعداد الخطط والسياسات الملائمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بما يناسب ظروف البلاد العربية وإمكانياتها واحتياجاتها ومتطلباتها، والعمل على توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والداعمة لمنظومة التدريب الإلكتروني بما يناسب متطلبات التطوير التربوي. كما أوصت دراسة (السيد، ٢٠١٧، ٣٥٦) بضرورة التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، وإدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم، واستخدام نظم التعليم عن بُعد كطريقة لتقديم البرامج التدريبية للمعلمين، وتجهيز قاعات تدريب داخل المعاهد الأزهرية بما يُسهّل عملية تنمية المعلمين مهنيًا.

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث قضية التدريب الإلكتروني عمومًا، ولدى المعلمين بصفة خاصة، فهدفت دراسة (نصر، ٢٠٠٨) إلى تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود العديد من أوجه القصور في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمها: أن فلسفة التدريب الحالية ليست واضحة وغير محددة؛ فالدورات التدريبية صورة مكررة لما سبق، وتعالج عموميات المهنة ولا تراعي التنوع في فئات المعلمين، أو التنوع في خلفياتهم المعرفية أثناء إعدادهم. كما سعت دراسة (الدسوقي، ٢٠١٠) إلى رصد أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والكشف عن واقع نظام تدريب معلمي التعليم الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جانب الإمكانيات والتجهيزات أعلى جوانب التدريب أهمية من وجهة نظر أفراد العينة، بينما أقلها أهمية هو جانب التقويم، كما أن أساليب التدريب المُتبعة تقليدية، حيث تركز على المحاضرة بشكل أساسي، ولا توضع الاحتياجات التدريبية الفعلية في الاعتبار عند التخطيط للبرنامج، بالإضافة إلى قلة وعي بعض معلمي ومعلمات التعليم الأزهرية بنظم التدريب الحديثة.

- وهدفت دراسة (المطيري، ٢٠١٢) إلى تعرف متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وتوصلت نتائج الدراسة إلى توافق أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في إجادّة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته، وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات، كما توافق أفراد العينة على المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في توفير قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى توفير اتصال سريع بشبكة الإنترنت، ووجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني والمتمثلة في ضعف المخصصات المالية، وارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات، وقلة وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني. وسعت دراسة (Ramayah, et al., 2012) إلى معرفة فعالية التدريب الإلكتروني في المؤسسات الماليزية متعددة الجنسيات، وأهم العوامل التي تزيد من كفاءته؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يتميز بسهولة الاستخدام، كما أن تشجيع المؤسسات على استخدام التدريب الإلكتروني يزيد من كفاءة العملية التدريبية، بالإضافة إلى أن رضا المتدرب عن التدريب الإلكتروني يُعد من المؤشرات المهمة لضمان استمراره في تطوير ذاته، كما أكدت الدراسة ضرورة تقويم التدريب الإلكتروني بكل مراحله ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين.
- وهدفت دراسة (عبد المعطي، ٢٠١٢) إلى الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ووضع تصور مقترح لتفعيله، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني له دور فعال في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين. واهتمت دراسة (مرسي، ٢٠١٣) بتعرف متطلبات استخدام برامج التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة امتلاك المدرّب والمتدرب لمهارات التعامل مع الكمبيوتر وبرامجه المختلفة، وضرورة التخطيط الجيد والهادف عند تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية، كما توصلت الدراسة إلى أن ضعف إعداد المعلم للتعامل مع الحاسب الآلي، وقلة توافر الدافعية لدى المسؤولين لتوجيه المعلم إلى استخدام التدريب الإلكتروني، وبطء سرعة شبكة الإنترنت، أو

عدم وجود اتصال أحيانًا بالإنترنت من المعوقات التي تحول دون استخدام التدريب الإلكتروني.

- وسعت دراسة (حجازي، ٢٠١٣) إلى تطوير برامج تدريب معلمي المعاهد الأزهرية في ضوء أهدافها من خلال الكشف عن جوانب القوة والضعف في البرامج التدريبية المقدمة لهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التدريبية تسهم في تحسين المستوى العلمي والمهني للمعلمين، وتساعد على تزويد المتدربين بالمعلومات الحديثة لمواجهة تحديات العصر، وتحسين مهاراتهم التعليمية، كما توصلت إلى وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تطوير البرامج التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية منها: ضعف تناسب محتوى التدريب مع قدرات المتدربين واحتياجاتهم الحقيقية، وقلة مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة، والفجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المتدربين، كما أن أهداف البرامج التدريبية لا تتسم بالشمول. وهدفت دراسة (Javid, et al., 2015) إلى تعرف مزايا وعيوب برامج التدريب القائم على الويب، وتعرف المشكلات التي يواجهها المعلمون المتدربون، وتصورهم فيما يتعلق بدمج التكنولوجيا في البرامج التدريبية المقدمة لهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برامج التدريب عبر الإنترنت تسمح للمعلمين بالوصول إلى أحدث الموارد في المكتبات الرقمية، كما تسهم في محو الأمية الحاسوبية لدى المعلمين، بالإضافة إلى أن معظم المعلمين المتدربين توافرت لديهم الدافعية للاستفادة من إمكانات الإنترنت في تطويرهم المهني اعتمادًا على ما توفره تقنية الإنترنت من اتصال أسرع وأكثر فعالية، كما أظهرت النتائج أن قلة الخبرة في استخدام التكنولوجيا قد تؤدي إلى الخوف من الإقبال على تلك البرامج.

- واهتمت دراسة (شطا، ٢٠١٦) بوضع تصور مقترح لتفعيل التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني في مصر، وتوصلت نتائج الدراسة في ضوء التصور المقترح الذي وضعته إلى ضرورة بناء برامج التدريب الإلكتروني على أساس الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لمعلمي التعليم الفني والاستفادة من الخبرات الأجنبية الرائدة في مجال التدريب الإلكتروني. وهدفت دراسة (حسن، ٢٠١٧) إلى معرفة فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية التدريب الإلكتروني في تنمية التحصيل المعرفي لدى المتدربين، وكذلك في تنمية المهارات مثل مهارات التصميم التعليمي والبرمجة التعليمية ومهارات الاتصال التعليمي؛ وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج التدريب الإلكتروني والتوسع فيها وتعميمها وعدم الاكتفاء بالطرق التقليدية في التدريب.

- وسعت دراسة (العجواني، آخرون؛ ٢٠١٧) إلى الاستفادة من خبرة استراليا في تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي إلكترونياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من الآليات اللازمة لتطبيق خبرة استراليا في مصر منها: ضرورة إنشاء مراكز لتقييم كفاءة التدريب الإلكتروني المقدم للمعلمين، ووضع معايير مهنية للمعلمين كل فترة زمنية محددة يتم تحديثها في ضوء المستجدات، وربط استمرار المعلم بالمهنة بمعايير مهنية يجب على المعلم الوصول إليها، وتوفير شبكة إنترنت قوية بالمدارس وقواعد معلوماتية وخدمات لوجستية تكنولوجية للمعلمين. وهدفت دراسة (السيد، ٢٠١٧) إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية، والمعوقات التي تواجه تنمية معلمي المعاهد الأزهرية وكيفية التغلب عليها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضعف الإمكانيات والتجهيزات داخل المعاهد الأزهرية مما يقلل من دورها في مجال التنمية المهنية، كما توصلت أيضاً إلى أهمية استخدام التدريب الإلكتروني كأحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين.
- واتجهت دراسة (Kovalchuck, & Vоротnykova, 2017) إلى تعرف اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية في أوكرانيا نحو استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين، وأنهم في حاجة مستمرة إلى محتوى جديد يحقق لهم التطور المهني، كما أكد الخبراء على ضرورة وإمكانية تنفيذ التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية للمعلمين، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن برامج التدريب الإلكتروني توفر الوقت، وتسهم في إحداث التطور المهني المستمر للمعلمين. واهتمت دراسة (بسطويسى، ٢٠١٨) برصد المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى بعض المعوقات المتعلقة بوسائط التدريب الإلكتروني مثل: بطء شبكة الإنترنت وصعوبة توفير التجهيزات المادية المناسبة لهذا النوع من التدريب، بالإضافة إلى بعض المعوقات المتعلقة بالجوانب الأكاديمية والإدارية مثل: صعوبة التجديد والتطوير في برامج التدريب الإلكتروني وفقاً لمستجدات العصر.
- وهدفت دراسة (المبارك، ٢٠١٩) إلى تعرف دور استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بالسودان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استخدام التدريب الإلكتروني له دور كبير في تنمية كفايات إعداد الدروس وفي تنفيذها وفي تنمية كفايات التقويم لدى المعلمين. وسعت دراسة (البناء، آخريين؛ ٢٠٢٢) إلى

توظيف التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نظام التدريب التقليدي لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية لا يتناسب مع المتغيرات والتحديات الحالية والمستقبلية التي يفرضها العصر الرقمي، كما أن القصور والسلبيات التي يعاني منها التدريب بشكله التقليدي لا تساعد بالقدر الكافي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية.

ويتضح من خلال ما سبق أنه بالرغم من اتفاق البحوث والدراسات السابقة على أهمية التدريب الإلكتروني، وتزايد الطلب حاليًا من جانب المعلمين عليه خاصة في مراحل التعليم قبل الجامعي الأمر الذي يفرض ضرورة تطوير نظم التدريب التقليدية القائمة حاليًا، بما يساعد على تجاوز مشكلات وجوانب قصور النظام التقليدي الحالي لتدريب المعلمين بصورته الجامدة وغير القادر على مواجهة التحديات وغير كافٍ لتحقيق الطموحات، ويدعو إلى ضرورة البحث عن تطبيق وسائل ونظم جديدة تتماشى مع التقدم التكنولوجي والمعلوماتي، وتتوافق مع طبيعة العصر وتغيراته؛ إلا أن أحدًا من تلك الدراسات لم تتطرق إلى تحديد المتطلبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرية وهو ما يسعى البحث الحالي إلى تناوله.

مشكلة البحث:

على الرغم من الأهمية التي ينبغي أن يشغلها نظام تدريب المعلمين في مصر بشكل عام ومعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرية بصفة خاصة، فإن منظومة تدريب المعلم الحالية تعاني من وجود الكثير من جوانب القصور والضعف، والتي أبرزتها نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة، فأكدت دراسة (أحمد، ٢٠١٦، ٢٠١) وجود قصور في العملية التدريبية بمديرية التربية والتعليم ببورسعيد بسبب القصور في تطبيق التدريب الإلكتروني وعدم تفعيل التدريب عن بُعد بالمديرية، مما يؤثر بشكل سلبي على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم. كما أكد (أبو النضر، ٢٠١٧، ٩٠١) أنه من خلال مشاركته في تدريب المعلمين والقيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم بأكاديمية المعلم لاحظ عدم وجود مركز للتدريب الإلكتروني بالأكاديمية، كما أنه من خلال استطلاع آراء المتدربين عن واقع التدريب الحالي بأكاديمية المعلم أكدوا أن هناك مشقة كبيرة في حضور التدريب يوميًا لبعدهم عن مقر التدريب، وارتفاع التكلفة المالية المترتبة على الحضور اليومي، إلى جانب تعطل العمل نتيجة فترة التدريب التي قد تصل في بعض التدريبات إلى شهر كامل، وكذلك قلة التركيز أثناء انعقاد التدريب نتيجة الجهد المبذول في السفر.

وكشفت نتائج دراسة (البناء، آخرين؛ ٢٠٢٢) أن التدريب الإلكتروني يعاني من وجود بعض المعوقات التي تحول دون تطبيقه منها: انتشار الأمية الرقمية، وضعف اهتمام القيادات التعليمية بالتدريب الإلكتروني، وقلة الصيانة الدورية للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني، وميل بعض العاملين بالمؤسسات التعليمية إلى مقاومة التغيير والتجديد، وقلة التشريعات المنظمة للعمل الإلكتروني، وضعف الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين لحثهم على الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني؛ كما كشفت النتائج أن نظام التدريب التقليدي لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية لا يتناسب مع المتغيرات والتحديات الحالية والمستقبلية التي يفرضها العصر الرقمي، ولا يساعد بالقدر الكافي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية. وأكدت دراسة (نصر، ٢٠٠٨، ٤٧) أن سياسة وفلسفة تدريب معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أثناء الخدمة ليست واضحة وغير محددة، فالبرامج التدريبية تكرر نفسها، وتعالج عموميات المهنة، ولا تراعي التنوع في فئات المعلمين، فمنهم الحاصلون على مؤهل تربوي، ومنهم غير المؤهلين تربوياً، ومنهم ذوو الخبرة، ومنهم حديثو العهد بمهنة التدريس، كما أنها لا تراعي التنوع في خلفياتهم المعرفية أثناء إعدادهم. كما كشفت نتائج دراسة (حمودة، ٢٠١٨، ١٠٩) عن اعتماد أغلب البرامج التدريبية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية على الأساليب التقليدية كأسلوب المحاضرة، مع قليل من استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة اللازمة لتنفيذها، وقلة استطلاع آراء المعلمين عن احتياجاتهم التدريبية عند التخطيط لتلك البرامج، كما أن بعض البرامج التدريبية مدتها قصيرة بما لا يتحقق معها الأهداف المنشودة من تلك البرامج. وتوصلت نتائج دراسة (حجازي، ٢٠١٣، ٢١٣ - ٢١٧) إلى ضعف قدرة البرامج التدريبية على استيعاب الأعداد الكبيرة من المعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية، وضعف تناسب محتوى التدريب مع قدرات المتدربين واحتياجاتهم الحقيقية، ووجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المتدربين، بالإضافة إلى قلة الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية.

وأكدت دراسة (الحبشي، ٢٠١٣، ٩٠) أن واقع تدريب المعلمين في مصر يتسم بالشكلية وتدني تحقيق الأهداف المنشودة منه، إلى جانب ضعف البرامج التدريبية التقليدية الحالية وعجزها عن تنمية المعلمين مهنيًا وأكاديميًا، حيث أكد بعض المعلمين من خلال المقابلة الشخصية قلة جدوى الدورات التدريبية المقدمة لهم في تحقيق نموهم المهني حيث لا تضيف لهم شيئاً ولا تشبع حاجاتهم إلى التطبيق ولا تساعدهم على حل مشكلاتهم المدرسية. كما أكدت دراسة (وهبه، ٢٠١٣، ٤٢٤) أن الواقع الحالي والفعلي لعملية التنمية المهنية للمعلم

المصري يعاني من جوانب القصور والضعف، بجانب تقليدية وجمود برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، وقلة مراعاتها للاتجاهات الحديثة في هذا المجال. كما أكدت دراسة (علام، ٢٠١٢، ١٦٥) أن المستقرى لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة يلحظ أن الشكوى مستمرة ومشكلات التدريب تتزايد لعدة أسباب منها: زيادة نصاب المعلم من الحصص مما يلقي عبئاً إضافياً عليه، وعدم مناسبة وقت التدريب، وبُعد مقر السكن عن مراكز التدريب والارتباطات الأسرية، وعدم الاهتمام بحاجات المتدربين أثناء التخطيط، وعدم جاهزية قاعات التدريب، واتباع الطرق التقليدية في التدريب، مما ترتب عليه عزوف المعلمين عن برامج التدريب أثناء الخدمة وسلبية اتجاهاتهم نحوها وعدم رغبتهم في الالتحاق بها.

ومن خلال ما سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في ضوء ما توصلت إليه نتائج العديد من البحوث والدراسات من وجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى بصفة خاصة، في ظل أن التدريب الإلكتروني كمنظومة حديثة تواجه العديد من المعوقات التي تُحد من فعالية وكفاءة تطبيق هذا النوع من التدريب للمعلمين، الأمر الذي يستلزم توفر مجموعة من المتطلبات لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

أسئلة البحث:

سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى في مصر؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما الإطار الفلسفي للتدريب الإلكتروني للمعلمين؟
- ٢- ما معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين؟
- ٣- ما المتطلبات الإدارية والتنظيمية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى من وجهة نظرهم؟
- ٤- ما المتطلبات البشرية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى من وجهة نظرهم؟
- ٥- ما المتطلبات المادية والتقنية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى من وجهة نظرهم؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى تعرف متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى في مصر، من خلال الوقوف على فلسفة التدريب الإلكتروني، وتحديد أهم

المتطلبات الإدارية والتنظيمية، والبشرية، والمادية والتقنية، اللازمة لتطبيقه من وجهة نظر
معلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى.

أهمية البحث:

تتأتى أهمية البحث الحالي من خلال ما يأتي:

- ١- تناوله لقضية تربوية حيوية تتطلبها طبيعة العصر الحالي الذي يتميز بالتقدم العلمي والتكنولوجي.
- ٢- تناوله مدخلاً وصيغة جديدة لتطوير نظام التدريب، والعمل على رفع كفاءة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى، وتوفير فرص التدريب لأكبر عدد منهم.
- ٣- توضيحه أهمية توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية ومدى إسهامها في التكيف مع الأزمات والتحديات التي قد تحدث على مستوى العالم مثل أزمة فيروس كورونا المستجد.
- ٤- توجيهه نحو التدريب الإلكتروني، كونه أصبح ركيزة أساسية وترجمة للاستراتيجية التي يتبناها الأزهر الشريف في مصر في ضوء هذا التوجه، من خلال عمليات التغيير والتحديث داخل المعاهد الأزهرية.
- ٥- إسهامه في تنمية المهارات والاتجاهات والممارسات التي ينبغي اكتسابها وتميئتها لدى المعلمين في عمليات تدريبهم أثناء الخدمة كي يتمكنوا من خلالها من مواكبة التغيرات والمستجدات التربوية المعاصرة بما يساعدهم على أداء مهام وظائفهم بكفاءة وفاعلية عالية.
- ٦- جذب انتباه المسؤولين عن التعليم قبل الجامعي الأزهرى نحو زيادة الاهتمام بقضية التدريب الإلكتروني، من خلال إبراز القدرات المختلفة لمعظم الجوانب التي يفتقر إليها المعلمون، ومن ثم العمل على تصميم البرامج التدريبية الملائمة لتنميتها لديهم.
- ٧- تبصير صانعي القرار ورسمي السياسات التعليمية للتعليم قبل الجامعي الأزهرى بأهمية الاستفادة من مزايا التدريب الإلكتروني في تحسين مستوى أداء معلمي المعاهد الأزهرية ورفع كفاءتهم المهنية.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تتمثل في تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات المادية والتقنية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري في مصر.
- **الحدود البشرية:** تتمثل في عينة من معلمي ومعلمات التعليم قبل الجامعي الأزهري.
- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة الميدانية ببعض المعاهد الأزهرية بالعاصمة وبعض محافظات الوجهين البحري والقبلي.
- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م.

مصطلحات البحث:

- **التدريب الإلكتروني:** يعرف إجرائياً بأنه: عملية تدريبية تعتمد على استخدام وسائل الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت بكل تقنياتها المتزامنة وغير المتزامنة كوسيلة تفاعل وتواصل بين المتدرب والمدرّب رغم تباعدهم الزمني والمكاني، وإيصال البرامج التدريبية للمتدرب في أقصر وقت وأقل جهد، اعتماداً على مبدأ التعلم الذاتي، أو التعلم بمساعدة المدرّب.
- **التدريب الإلكتروني للمعلمين:** يعرف التدريب الإلكتروني للمعلمين إجرائياً بأنه: نظام قائم على تقديم البرامج التدريبية للمعلمين عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحاسوب وشبكة الإنترنت بشكل يتيح لهم إمكانية التفاعل مع المدرّب والمحتوى التدريبي وأقرانهم، سواء كان ذلك بصورة متزامنة أو غير متزامنة، وإمكانية إتمامهم للتدريب في أي وقت ومكان سواء في محل عملهم أو خارجه، اعتماداً على مبدأ التعلم الذاتي، أو التعلم بمساعدة المدرّب، بحيث يتم تقديم التدريب الإلكتروني لهم بصورة منظمة ومُخططة مسبقاً، بهدف تحقيق التنمية المهنية المستمرة لهم.

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول- الإطار الفلسفي للتدريب الإلكتروني للمعلمين:

أولاً- فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلمين:

جاء ظهور نظام التدريب الإلكتروني واستخدامه كمدخل للتنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم في السنوات الأخيرة استجابة لمتطلبات العصر من ناحية، ولمواكبة تطورات ومتطلبات مهنة التعليم من ناحية أخرى، وأيضاً من منطلق أن المعلم يمثل أحد الركائز والعناصر الأساسية في المنظومة التعليمية، والمؤثر في غيرها من العناصر الأخرى، وبالتالي فهو في أشد الحاجة للتدريب المستمر والتنمية المهنية المستدامة.

ويعد التدريب الإلكتروني هو تعليم جماهيري يقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد في الوصول إلى الفرص التدريبية المتاحة بمعنى أنه تعليم مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت أو فئة من المتدربين، ولا يقتصر على مستوى أو نوع معين من التدريب فهو يتواءم وحاجات الأفراد في مجتمعاتهم ويرقى بطموحاتهم ويطور مهنتهم (حماد، ٢٠١١، ٤٤٣).

وتقوم فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتاحة حاليًا كالإنترنت والوسائط الكمبيوترية المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين أو من يرغب منهم في التدريب بغض النظر عن العمر أو الجنس أو مكان الإقامة أو التواجد أو الظروف الاقتصادية والمعيشية؛ كما يقوم التدريب الإلكتروني للمعلم على فكرة أنه من الأفضل أن يتدرب المعلم على المعرفة المهنية التي هو في حاجة إليها، ويقبل عليها بنفسه، وتكون ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، وتقدم له في الوقت والمكان المناسبين وبالوسيلة الملائمة، ويتحقق هذا من خلال التدريب الإلكتروني (وهبه، ٢٠١١، ٢٤٩).

كما تعتمد فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلمين على فلسفة التعليم الإلكتروني القائم على استخدام الوسائط الإلكترونية كوسائل تفيد في تحسين النمو المهني للمعلمين بصورة رسمية، وذلك من خلال الدورات المعتمدة والمتاحة لكل المعلمين دون أدنى اعتبار للظروف الاجتماعية أو الاقتصادية أو الجغرافية أو العمرية؛ ومن ثم فإن فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلمين تستهدف تحقيق احتياجات المجتمع وطموحات أفرادها وتطور مهنتهم، من خلال وسائط تقنية متطورة ومتنوعة تيسر نقل المعارف والمهارات للمتدربين دون الحاجة إلى المواجهة المباشرة بين المدرب والمتدربين، ودون التقيد بوقت محدد أو مكان مخصص أو فئة معينة من الأفراد أو نوع معين من التدريب (عطية، ٢٠٠٧، ١٢).

وترتبط فلسفة التدريب الإلكتروني بفلسفة كل من التعليم عن بُعد والتعلم الذاتي، وتتشترك معهم في فلسفة واحدة ومبادئ فلسفية مشتركة، فهم جميعًا بمثابة استراتيجيات وأساليب تعليمية وتدريبية لمواجهة التحديات التي أفرزتها المتغيرات المهنية العصرية في مجال الحياة، فالتدريب الإلكتروني والتعلم الذاتي يقترنان بعملية تفريد التدريب، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، ومن ثم مساعدة كل فرد في تحقيق أهدافه في مجال مهنته (وهبه، ٢٠١٥، ١٢٧).

كما تقوم فلسفة التدريب الإلكتروني على أساس استخدام آليات الاتصال الحديثة كالإنترنت والوسائط التفاعلية المتعددة من (صوت- صور- رسومات- آليات بحث- مكثبات

إلكترونية)، والتأكيد على حق الجميع في الوصول إلى الفرص التدريبية المتاحة بمعنى أنه تدريب مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت وفئة معينة من الأشخاص، كما أنه يلبي حاجات المتدربين وطموحاتهم وسعيهم نحو تطوير معارفهم ومهاراتهم بصفة مستمرة (عبد المعطي، ٢٠١٠، ٢٠).

بالإضافة إلى أن التدريب الإلكتروني ينطوي على فلسفة تؤكد على مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بما يدعم ديمقراطية التعليم والتدريب، وإتاحة المعرفة لسكان المناطق النائية والفقيرة الذين يصعب وصولهم لمراكز التدريب، وجعل المعرفة متاحة للجميع، وتيسير وصول المعرفة للمتدربين في أماكن إقامتهم والتغلب على البعد المكاني والزمني (إبراهيم، ٢٠١٢، ٥١-٥٠).

وبذلك تبرز فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلمين من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة تتمثل في: البعد الفلسفي المتمثل في تنمية مهارات التعلم الذاتي والتنمية المهنية الذاتية لدى المعلم التي تجعله يواصل التطور المهني المستمر في مجال عمله، والبعد الاجتماعي المتمثل في توفير فرص التنمية المهنية للمعلم في أي مكان وفي أي زمان، والبعد النفسي المتمثل في توفير البيئة التدريبية والتعليمية المناسبة لظروف المعلمين وما يوجد بينهم من فروق فردية، وما لديهم من ميول ورغبات واتجاهات متفاوتة (سالم، آخرون؛ ٢٠١٨، ٤٢٧).

ومن ثم يتضح أن التدريب الإلكتروني ينطلق من فلسفة ذات جوانب متعددة، فينطلق من فلسفة سياسية تحرص على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بما يحقق ديمقراطية التعليم، وينطلق أيضاً من فلسفة اقتصادية تهدف إلى استخدام الوسائل التكنولوجية والاستفادة منها في العملية التدريبية، كما ينطلق من فلسفة اجتماعية تركز على ضرورة تنمية الشخصية التي تصلح لكل وقت بما يلبي احتياجات المجتمع المتغيرة، وينطلق كذلك من فلسفة تربوية تؤكد على ضرورة إتاحة الفرص للأفراد لتنمية وتحديث معلوماتهم ومهاراتهم باستمرار لمواكبة مستجدات العصر.

ثانياً - مفهوم التدريب الإلكتروني للمعلمين:

ارتبط مفهوم التدريب الإلكتروني باستخدام التقنيات الحديثة التي تتصف بالتغير الدائم والتطور المستمر والنمو يوماً بعد يوم في العملية التدريبية، ومن ثم ظهرت العديد من المرادفات لهذا المفهوم باللغة الإنجليزية منها التدريب المباشر (عبر الخط) Online Training، والتدريب الرقمي Digital Training، والتدريب المفتوح Open Training، والتدريب المعتمد على شبكة المعلومات العالمية Web-Based Training، والتدريب الافتراضي Virtual Training (الشهري، ٢٠١٩، ٤٤٥).

وقد أفرز هذا التنوع في المسميات العديد من التعريفات للتدريب الإلكتروني، فقد عرفه (عبد التواب، آخرون؛ ٢٠١٣، ٣٠) بأنه: عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمتدرب، فهو نظام تدريبي بين مدرّبين ومتدربين يفصلهم الزمان والمكان من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الزمان والمكان. وعرفه (Bhatti, M., et al, 2015, 543) بأنه: عملية تدريبية يتم فيها تقديم المهارات والمعارف للمتدربين في أماكن عملهم باستخدام تكنولوجيا الإنترنت، وذلك لتحسين أدائهم وتحقيق أهداف شخصية أو تنظيمية.

كما عرفه (شطا، ٢٠١٦، ٥٠٩) بأنه: أسلوب جديد من أساليب التدريب يهدف إلى تنمية مهارات المتدرب وهو في محل عمله دون الحاجة إلى التفرغ للعملية التدريبية، ويتم فيه استخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت لتبادل المعلومات بما يُسهّل الاتصال بين الأفراد رغم تباعدهم الزماني والمكاني. وعرفه (kamal, et al, 2016, 1) بأنه: استخدام التكنولوجيا الحديثة من قِبَل المدرب لتقديم معرفة محددة للأفراد من خلال وسيلة محددة كالإنترنت، بهدف تعزيز الأداء الوظيفي، وتعزيز مستوى الرضا الذي يشعر به المتدرب، وتوفير قوة عاملة منتجة. وعرفه (الحميداوي، ٢٠١٧، ١١٦) بأنه: عملية تدريبية تستخدم شبكة الإنترنت لعرض وتقديم البرامج التدريبية أو التفاعل مع المتدربين، سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن، بقيادة مدرب أو بدون مدرب، من خلال التدريب الذاتي أو من خلال الدمج بين ذلك كله. وعرفه (الحسين، ٢٠١٨، ١١٦) بأنه نظام مرّن ومتجدد للتعليم والتدريب يعتمد بدرجة كبيرة على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، يتم من خلاله نقل المعارف والمهارات والاتجاهات إلى المتدربين في أماكن تواجدهم دون الحاجة إلى الحضور الإلزامي للمؤسسة التعليمية أو التدريبية.

وعرفه (القرني، القحطاني؛ ٢٠٢١، ٥٧٤) بأنه: العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية نشطة غنية بالتطبيقات والمصادر المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه التدريبية، وذلك من خلال التفاعل مع مكونات تلك البيئة ومصادرنا بأقل جهد وبأعلى مستوى من الجودة دون قيود المكان أو الزمان. وعرفه (سعيد، ٢٠٢١، ١٥٥) بأنه: ذلك النوع من التدريب الذي يتجاوز الأساليب التقليدية في التعليم ويعتمد على بيئات التعلم الافتراضية وأجهزة الويب والحوسيب الآلية والأجهزة اللوحية في نقل المعرفة إلى المتدربين واكسابهم المهارات والمعارف والمواقف المطلوبة لتطوير بيئة العمل بشكل عام والمتدرب بشكل خاص،

بشكل مرن وحيوي ومتجدد، ويكون إما بصورة متزامنة أو غير متزامنة، مع توفير التغذية الراجعة الفورية ما أمكن للوقوف على مدى اكتساب المعرفة والمهارات ونقلها إلى بيئة العمل، والتحقق من فاعلية التدريب. وتعرفه دراسة (الأنصاري، ٢٠٢١، ٣٨) بأنه: نظام يهدف إلى تقديم فرص تدريبية دون الالتزام بمكان معين، وقد يتم بأسلوب متزامن أو غير متزامن ويعد بديلاً للتدريب التقليدي أو مكملاً له بالاعتماد على وسائل تقنية عديدة ومختلفة وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة المدرب.

وبتحليل التعريفات السابقة يلاحظ أنها انفقت على أهم ثوابت التدريب الإلكتروني والتي تتمثل في توصيل البرامج التدريبية إلى المتدربين في أماكن تواجدهم دون الحاجة إلى الحضور لأماكن التدريب الأساسية، وذلك من خلال استخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت ووسائطها المتعددة؛ إلى جانب إتاحة قدر من الحرية للمتدرب في تخطي بعض المعلومات غير الضرورية والمعروفة لديه، والتركيز فقط على ما يحتاجه، ومن ثم التحكم في سرعة تقدمه في البرنامج التدريبي؛ إضافة إلى المرونة الزمانية والمكانية، وكذا تحقيق أهداف العملية التدريبية في أقصر وقت ممكن، وبأقل مجهود، وبأعلى مستويات الجودة؛ فضلاً عن الاعتماد على أسلوب التعلم الذاتي، كما يسمح أيضاً بمساعدة المدرب للمتدرب من خلال أدوات الاتصال سواء كانت متزامنة أو غير متزامنة.

ومن ثم يُمكن تعريف التدريب الإلكتروني إجرائياً بأنه: عملية تدريبية تعتمد على استخدام وسائل الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت بكل تقنياتها المتزامنة وغير المتزامنة كوسيلة تفاعل وتواصل بين المتدرب والمدرّب رغم تباعدهم الزماني والمكاني، وإيصال البرامج التدريبية للمتدرب في أقصر وقت وأقل جهد، اعتماداً على مبدأ التعلم الذاتي، أو التعلم بمساعدة المدرب.

أما عن مفهوم التدريب الإلكتروني للمعلمين، فيعرفه (عطية، ٢٠٠٧، ١٣) بأنه: استخدام الحاسوب بتقنياته الحديثة في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين في أقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة تحقيقاً لتنميتهم المهنية المستمرة، سواءً كان ذلك بأسلوب متزامن أو غير متزامن وسواء كان بالاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي أو العمل الجماعي بمساعدة الأقران والمدرّبين. كما يعرفه (وهبه، ٢٠١١، ٢٦٢-٢٦٣) بأنه: جميع الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل الحاسب الآلي، وشبكة الإنترنت، والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية، والبريد الإلكتروني وغيرها، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي

مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة التدريبية بصورة منظمة ومُخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة المعلم في مجال عمله.

كما يعرفه (Brooks, & Gibson, 2012, 3) بأنه: نمط جديد في التدريب يتم عن طريق شبكة الإنترنت وما تعتمد عليه من تقنيات حديثة، وما تستخدمه من نصوص وبرامج الصوت والفيديو بشكل يساعد في تحقيق التطور المهني للمعلم سواءً كان ذلك بصورة متزامنة تتيح للمشاركين فرص متعددة للتفكير في القضايا والتفاعل المباشر مع الأسئلة والإجابات عبر الإنترنت، أو بصورة غير متزامنة، حيث لا يتعين على جميع المشاركين التواجد في نفس الوقت كما هو الحال مع أداة البريد الإلكتروني. وعرفته دراسة (الحسين، ٢٠١٤، ١٠١) بأنه: نمط من أنماط تدريب المعلمين أثناء الخدمة يتم فيه تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن وغير متزامن وبعتماد مبدأ التعليم الذاتي أو التعليم بمساعدة مدرب والتي يمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادر العملية التعليمية وبأقصر وقت وجهد وأعلى كفاءة دون التقيد بجدوى المكان والزمان.

ويعرفه (الداهوم، العازمي؛ ٢٠١٦، ٩٤) بأنه: تكتيك مستحدث يعتمد على الكمبيوتر والإنترنت في توصيل المحتوى التدريبي وما يحتويه من معارف وقيم ومهارات مهنية للمعلم متجاوزاً حدود المكان والزمان، وهو يعد أسلوباً مكمل لأساليب التدريب التقليدية للمعلمين. وعرفته دراسة (الجهني، العطوي؛ ٢٠٢٢، ٤٤١) بأنه: نظام تدريبي يتم تنفيذه وتخطيطه بواسطة أي وسيلة إلكترونية تعتمد على الشبكة العنكبوتية، للتغلب على عوائق الزمان أو المكان أو أي تحديات تعوق تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

ويتضح مما سبق أن التدريب الإلكتروني للمعلمين ليس مجرد نقل للبرنامج التدريبي التقليدي الذي ينفذ داخل قاعات التدريب كما هو ووضعه على الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحاسب الآلي والإنترنت، أو تغيير التدريب الذي يتم في وجود المدرب إلى تدريب ذاتي يتمركز حول المعلم فقط، بل يهدف إلى التغيير في العملية التدريبية وأسلوبها التي تقدم للمعلم ليشعر بأنه في بيئة تدريب طبيعية، ولكن بأساليب مطورة تلائم ظروفه ومكان تواجده، وتلبي احتياجاته التدريبية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من البرامج المقدمة.

ومن ثم يُمكن تعريف التدريب الإلكتروني للمعلمين إجرائياً بأنه: نظام قائم على تقديم البرامج التدريبية للمعلمين عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحاسوب وشبكة الإنترنت بشكل يتيح لهم إمكانية التفاعل مع المدرب والمحتوى التدريبي وأقرانهم، سواءً كان ذلك بصورة متزامنة أو

غير متزامنة، وإمكانية إتمامهم للتدريب في أي وقت ومكان سواءً في محل عملهم أو خارجه، اعتمادًا على مبدأ التعلم الذاتي، أو التعلم بمساعدة المدرب، بحيث يتم تقديم التدريب الإلكتروني لهم بصورة منظمة ومُخططة مسبقًا، بهدف تحقيق التنمية المهنية المستمرة لهم.

ثالثًا - أهداف التدريب الإلكتروني للمعلمين:

يسعى التدريب الإلكتروني إلى الرقي بالعملية التدريبية في كافة جوانبها، وتوفير بيئة تعليمية مواكبة للتطورات العلمية ومسايرة لطبيعة العصر ومستجداته، وذلك من خلال تطوير أداء المعلمين، حيث يهدف التدريب الإلكتروني للمعلمين إلى زيادة دافعيتهم للاستفادة من البرامج التدريبية في تحديث وتنمية مهاراتهم وبالتالي تحسين أدائهم المهني، وتطوير قدراتهم في البحث عن المعلومات، وتوفير إمكانية تبادل الخبرات التربوية والعلمية مع بعضهم البعض؛ إلى جانب توسيع نطاق العملية التدريبية، من خلال سهولة استخدام خدمات الإنترنت من جهة وكثرتها من جهة أخرى؛ مما يسهم في تحفيز وتشجيع التواصل بين عناصر العملية التعليمية، ومراعاة الفروق الفردية بين المعلمين؛ وتوفير فرص التعلم الذاتي، إذ يُمكن للمعلم أن يتعلم ذاتيًا، وأن يختار المحتوى الذي يرى أنه في حاجة إلى تعلمه.

كما يهدف التدريب الإلكتروني للمعلمين أيضًا إلى إتاحة التعلم التعاوني، حيث يباح للمعلمين إمكانية التلاقي وتكوين مجموعات تعلم فيما بينهم سواءً كان ذلك بشكل تزامني عن طريق الفصول الافتراضية وتحت إشراف المدرب ووفق جدول مُعلن على الموقع، أو بشكل غير تزامني عن طريق التعلم الذاتي (أمين، الغول؛ ٢٠١٩، ٦٠-٦١). كما يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحسين مهارات المعلمين الحاسوبية، حيث إن المعلمين الأكثر تدريبًا على خدمات الإنترنت هم الأكثر جاهزية لاستخدام الكمبيوتر والإنترنت في التعليم، وتقديم برامج تدريبية متعددة تلبي احتياجات واهتمامات المتدربين المتنوعة (Javid, et al, 2015, 4).

ويتضح مما سبق أن أهداف التدريب الإلكتروني تمثل المحصلة النهائية التي تسعى إليها كافة المستويات من مجتمعات ومؤسسات وأفراد لسد الفجوات التدريبية الناشئة عن ضعف كفاية أسلوب التدريب التقليدي، بالإضافة إلى إيجاد بيئة تدريبية خصبة تساعد المتدرب على التطور المهني المستمر مع مراعاة ظروف عمله، وتوفير إمكانية وصوله للمحتوى التدريبي خارج أوقات العمل الرسمية.

رابعًا - أهمية التدريب الإلكتروني للمعلمين:

يعد التدريب الإلكتروني للمعلمين أحد المكونات الأساسية التي يُرتكز عليها في تنمية مهارات وقدرات المعلم مهنيًا، وهي عملية نمو مستمرة تتيح الفرصة لأن يكون المعلم متجددًا ومنطوريًا في مهنته ومتوافقًا مع المتغيرات المحيطة به، لذا يحظى التدريب الإلكتروني بأهمية

بالغة في عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية لأنه يعمل على إحداث تغييرات مقصودة في أداء الأفراد والجماعات بما يؤدي إلى رفع كفاءتهم وزيادة فاعلية المؤسسات التي يعملون بها (حماد، ٢٠١١، ٤٤٩).

وتعد بيئة التدريب الإلكتروني من أفضل البيئات التدريبية على الإطلاق في العصر الحديث، لما تتميز به من العديد من الإمكانيات للمعلمين تشمل توفير الوقت والجهد والتكلفة، وعدم ترك العمل وإمكانية التدريب في أي وقت يناسب المتدرب وذلك عن طريق استخدام نمط التدريب اللاتزامني، فضلاً عن التفاعل الإيجابي المباشر بين المعلمين والمدرّب وبين المعلمين وبعضهم البعض، الأمر الذي يُثري ثقافتهم ويساعد على نقل الخبرات واكتساب العديد من المهارات المختلفة بين المعلمين وبعضهم البعض من مختلف البيئات، وذلك من خلال استخدام أدوات التواصل التزامني الذي يحدث بينهم أثناء التدريب (حماد، ٢٠١١، ٤٤٣).

وتتأتى أهمية التدريب الإلكتروني للمعلمين من كونه يسمح لهم بالتغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة كالعوائق المادية، وعوائق السفر، والمرض، وترك موقع العمل وما إلى ذلك، كما يوفر الفرصة لدمج الأفراد ذوي الإعاقة في الدورات التدريبية (Kokoç, et al, 2011, 74-80)، كما يوفر إمكانية الوصول للمادة التدريبية في الوقت الذي يختاره المعلم، حيث يُمكنه تحديد أوقات بدء التدريب فلا يرتبط بفترات محددة لبداية التدريب ونهايتها؛ إضافة إلى أن التدريب الإلكتروني يتم بمعزل عن الآخرين، ومن ثم يمنح المعلم الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج؛ كما يتيح له الفرصة لتخطي بعض المراحل التي يراها سهلة أو غير مناسبة فلا يحتاج إلى حضور برامج بأكملها ليس في حاجة إلا لأجزاء بسيطة منها، أو يرى أنها لن تعود عليه بأية فائدة، فيختار ما يحتاجه فعلياً وذلك بمساعدة بعض الاختبارات سواء الذاتية أو عن طريق المدرّب؛ كما يوفر كمًا هائلاً من مصادر المعلومات في متناول يد المعلم وذلك دون مقابل في كثير من الأحيان، ودون الحاجة إلى التردد على المكتبات المحلية وإتاحة الفرصة لمراسلة المكتبات الأخرى حول العالم؛ مما يساعد على رفع كفاءته في الأداء (حمزة، ٢٠١٣، ١٨).

كما يقدم التدريب الإلكتروني محتوى تدريبي فعّال ومستمر على مدار الساعة، وذلك لدعم عملية النمو المهني وتوفير فرص متساوية لجميع المعلمين للوصول إلى البرنامج التدريبي في الوقت نفسه، واختيار البرامج المناسبة لهم بما يتناسب فعلياً مع احتياجاتهم واهتماماتهم من أي برنامج، كما يُسهم في تزويدهم بقدر من المعارف والمهارات الرقمية لتحقيق أقصى قدر من التطور المهني في العصر الرقمي (Khalil, & Sultana, 2017).

20). كما يسهم التدريب الإلكتروني في تنمية قدرة المعلم على المرونة لتقبل كل ما هو جديد، والسعي نحو كل ما يستحدث، كما يمثل ضرورة لرفع الكفايات المهنية؛ وبعيد الملل عن المعلمين ويزيدهم إثارة وتشويق أثناء عملية التدريب من خلال الدخول على المواقع الإلكترونية وكثرة المعلومات التي يتلقونها من خلالها، كما يُكسبهم المزيد من المعارف والمعلومات التي تثريهم، وتزيد حصيلتهم المعرفية، وتطلعهم على كل جديد في مجال التخصص، وإكسابهم مهارات جديدة في مجال تخصصهم؛ وينمي الاتجاهات الإيجابية لديهم نحو استخدام التقنيات الحديثة في التعليم (الحبشي، ٢٠١٣، ١٢٨ - ١٢٩).

كما يسهم التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ويساعد في توفير تغذية راجعة فورية من خلال التفاعل البنّاء بين المعلم والمدرّب عبر شبكة الإنترنت، علاوة على ذلك فالتدريب الإلكتروني يسمح للمعلمين بالاستفادة من خبرات بعضهم البعض، وذلك من خلال عمليات النقاش والحوار التي تدور بينهم من خلال تلك المناقشات عبر نظام التدريب الإلكتروني (Tanşli, et al, 2018, 110- 112). كما يسهم التدريب الإلكتروني بدور فعّال في تحقيق التنمية المهنية للمعلم في مجال تطوير الذات، وذلك من منطلق أن التدريب الإلكتروني يجنب المعلمين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم، ويسهم في إكسابهم مهارات التعلم الذاتي؛ وفي مجال النمو المهني والتربوي يُحفز التدريب الإلكتروني المعلمين على المشاركة في التخطيط والتقييم واتخاذ قرار التدريب بأنفسهم، ويزيد من قدرتهم على التفكير الإبداعي، كما أن للتدريب الإلكتروني دور فعال في المجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي حيث يتيح للمعلمين الفرصة لاستخدام البريد الإلكتروني في المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات (عبد المعطي، أحمد، ٢٠١٢: ٣٠٣-٣٠٩).

ويتضح مما سبق أن التدريب الإلكتروني يُعد وسيلة مهمة تسهم بقدر كبير في تحسين أداء المعلمين، وبالتالي تحسين أداء المؤسسة التعليمية دون عناء وبأقل تكلفة وجهد مع تحقيق الهدف المنشود وسد الحاجة المعرفية من العملية التدريبية، فهو وسيلة مثلى لإعطاء صفة الشمولية والتوسع للعملية التدريبية.

المحور الثاني - معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين:

يواجه التدريب الإلكتروني العديد من المعوقات التي تحول دون إمكانية تطبيقه، ومن أهم هذه المعوقات: المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية، المعوقات المادية، المعوقات التقنية، ويمكن تناولها بالتفصيل فيما يأتي:

١ - **المعوقات الإدارية:** وهي مجموعة من العوامل المتعلقة بالنواحي الإدارية المرتبطة بعمليات التخطيط للتدريب الإلكتروني للمعلمين، ورسم السياسات، وتحديد الأهداف، ونمط القيادة والسلوك المتبع من القيادات التعليمية، ومن أهمها ما يأتي:

أ. **قصور عمليات التخطيط ورسم السياسات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين:** حيث تعاني عملية التخطيط للتدريب من بعض أوجه الضعف التي تحد من كفاءة وجودة تلك العملية منها: قلة إجراء دراسات مسحية شاملة للاحتياجات التدريبية للمعلمين، وقلة إشراك المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وافتقار تخطيط التدريب إلى أسس ومبادئ تربوية واضحة، وقلة مشاركة الخبراء المتخصصين في تلك العملية، وندرة اشتقاق أهداف التدريب من حاجات المعلمين التربوية الحقيقية (فياض، ٢٠١٩، ٢٤٢). بالإضافة إلى ضعف التخطيط الاستراتيجي للاستفادة من خدمات شبكة الإنترنت في التعليم والتدريب من قبل إدارات المؤسسات التعليمية، وغياب دورها في وضع استراتيجيات مناسبة بعيدة المدى وخطط قصيرة المدى في مجال استخدام التقنيات الحديثة، وقد يرجع ذلك إلى تمسك تلك الإدارات بالأنظمة واللوائح والقوانين التي رسخت لاستخدام الطرق التقليدية في التعليم أكثر من تبنيتها للأفكار والطرق الحديثة (الحداد، ٢٠١٧، ١٣). علاوة على سوء التخطيط للتدريب الإلكتروني للمعلمين، واعتماده على بيانات غير صحيحة أو توقعات مبالغ فيها، وقلة تحديد الاختصاصات وتوزيع المسؤوليات بين الأفراد مما يعوق تحقيق تخطيط التدريب لأهدافه، بالإضافة إلى غياب السياسات التدريبية التي ترشد العمل وتوجه اتخاذ القرارات وتعتبر أساساً يعتمد عليها الأفراد في مواجهة ما يعترضهم من مشكلات (مقابلة، ٢٠١١، ١٦).

ب. **سيادة الروتين الإداري والإجراءات غير الملائمة لتطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين:** حيث يتم توظيف الأنظمة والقواعد والإجراءات والتعليمات التي تسيّر العمل بشكل سيء مما يؤدي إلى تعثر معدلات الأداء، ويؤدي ذلك إلى وجود مناخ معقد يمنع تحقيق الأهداف، ومن مظاهر الروتين الذي يعاني منه نظم العمل اتباع كثير من الإدارات التعليمية القواعد الروتينية في الحفاظ على الأجهزة، وتعقد الإجراءات الخاصة بإصلاح الأجهزة وصيانتها خارج المؤسسات التعليمية (البناء، آخرون؛ ٢٠٢٢، ٦١).

ت. ضعف قناعة بعض القيادات التعليمية بجدوى التدريب الإلكتروني للمعلمين: حيث لا يزال لدى الكثير من متخذي القرار صعوبة في تقبل فكرة التحول من الأسلوب التقليدي إلى الإلكتروني في التعليم والتدريب، وذلك لضعف قناعة الكثير منهم بهذه التقنية، وقلة وعيهم بأهميتها، وقد يؤدي ذلك إلى التقليل من رصد الميزانيات اللازمة لتوفير الأثاث والأجهزة والتجهيزات الضرورية لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين، وقلة توفير الحوافز المادية والمعنوية المحفزة للالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني للمعلمين (الطاهر، ٢٠١٧، ١٥٥ - ١٥٦).

٢- **المعوقات البشرية:** وهي مجموعة العوامل المرتبطة بالعنصر البشري في عملية التدريب الإلكتروني للمعلمين والتي تتعلق بالمتدرب (المعلم)، والمدرّب، وطاقم الدعم الفني، والمتابعة والإشراف على التدريب الإلكتروني للمعلمين، ويمكن تناول تلك المعوقات من خلال ما يأتي:

أ- **معوقات تتعلق بالمتدرب (المعلم):** يُعد انتشار الأمية الإلكترونية، وقلة إلمام بعض المعلمين بالمهارات الأساسية لاستخدام المستحدثات التكنولوجية، والميل إلى مقاومة فكرة نشر ثقافة المعلوماتية والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تقديم خدمات التدريب، من العوامل المهمة التي قد تحول دون التطبيق الأمثل للتدريب الإلكتروني (سليمان، ٢٠٢١، ٤٩)، كما يعد ضعف مستوى اللغة الإنجليزية لدى نسبة كبيرة من المعلمين أحد أهم معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني لديهم، نظراً لأن اللغة الإنجليزية تعد الوسيلة الأولى للتعامل والتفاهم مع تكنولوجيا المعلومات بما فيها الكمبيوتر والبرمجيات والإنترنت والأجهزة التي تلحقها، وحيث إن معظم البرامج والمعلومات على شبكة الإنترنت متاحة باللغة الإنجليزية فإنه يصعب على معظم المعلمين ذوي المستوى المتدني في اللغة الإنجليزية التعامل مع الأجهزة والمواقع الإلكترونية والاستفادة منها (خليل، ٢٠١٤، ١٣٢). ويؤدي ذلك إلى قلة دراية بعض المعلمين المتدربين بأسلوب وأهداف التدريب الإلكتروني، كما يؤدي ضعف الفهم الواضح لأسلوبه وأهدافه إلى قلة وعيهم بأهميته وفوائده والوقوف السلبي منه، والنظر إليه على أنه يمثل إرهاباً لهم نظراً لتعدد مهامهم الوظيفية، مما يحول دون الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني (الحمادي، ٢٠١٤، ٣٤ - ٣٦).

ب- **معوقات تتعلق بالمدرّب:** بالرغم من أهمية الدور الذي يؤديه المدرّب في العملية التدريبية، إلا أن هناك بعض العوامل التي ترتبط به وتحول دون أدائه لأدواره بفاعلية منها: قلة الاستعانة بمدرّب خبير متخصص في برامج التدريب، وقلة إلمام بعض

المدرين بالاحتياجات التدريبية للمعلمين، وقلة إدراك بعض المدرين للفروق الفردية بين المعلمين وتجاهل أفكارهم وآرائهم، وقلة استخدام المدرين طرق حديثة في التدريب تؤدي إلى تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى ضعف قدرة المدرب على تكوين العلاقات الإنسانية مع المعلمين، وضعف قدرته على تفعيل الحوار والمناقشة مع المجموعات التدريبية (عبد الفتاح، ٢٠١٩، ٥٥٠).

ج- **معوقات تتعلق بطاقم الدعم الفني والتقني:** يتوقف نجاح جهود برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين على مهارات وقدرات الكوادر الفنية المتخصصة في أعمال الصيانة، ومواجهة الأعطال، والمشكلات الطارئة والمفاجئة التي تواجه المعلمين والمستفيدين من خدمات التدريب الإلكتروني، ومن ثم فإن نقص الكوادر الفنية المتخصصة في مجال التدريب الإلكتروني يؤدي إلى حدوث خلل فني وتقني يتمثل في ظهور العديد من المشكلات منها قلة صيانة الأجهزة، مما يؤدي إلى حدوث أعطال متكررة بها، وحدث قصور في تقديم المساعدة، والدعم الفني اللازم للمستخدمين، فقد يواجه مستخدمو هذه التقنية عوائق تقنية تتمثل في انقطاع الخدمة أثناء البحث والتصفح، وإرسال الرسائل؛ مما يترتب على ذلك فقد المستخدم البيانات التي كتبها، وصعوبة العودة إلى مواقع البحث التي كان يتصفح بها قبل انقطاع الخدمة، بالإضافة إلى أن نقص وجود الكوادر التقنية المتخصصة في تصميم المواد التعليمية بالوسائط التكنولوجية المتعددة تُعد من المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين (البناء، آخرون؛ ٢٠٢٢، ٥٨).

٣- **المعوقات المادية:** وهي العوامل المتعلقة بالإمكانات المالية والتجهيزات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين، ومن أهمها ما يأتي:

أ- **ارتفاع التكاليف المرتبطة بالبرمجيات التدريبية:** حيث يتطلب إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية تكلفة مالية مرتفعة، وتحمل المؤسسة التعليمية تكاليف الاستعانة ببعض الخبراء المتميزين والذين لديهم خبرات طويلة وجيدة في مجال إعداد وتصميم البرمجيات، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة التدريب الكفاء لبعض العاملين بالمؤسسة على تصميم تلك البرمجيات لزيادة الحقوق الفكرية للمؤسسة في امتلاكها بعد إنتاجها (البناء، آخرون؛ ٢٠٢٢، ٦٢).

ب- **ارتفاع تكاليف صيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني للمعلمين:** حيث يتطلب إجراء الصيانة للأجهزة بصورة منتظمة تخصيص تكاليف مالية مرتفعة، ومن

مظاهر تلك التكاليف ارتفاع المبالغ المدفوعة للتعاقد مع فنيين متخصصين في أعمال صيانة الأجهزة من خارج المؤسسة نظير خدماتهم، وارتفاع تكلفة قطع الغيار التي يتم تبديلها خلال عمليات الصيانة، بالإضافة إلى ضعف الميزانية المخصصة للصيانة في مقابل التزايد المطرد في حجم المتطلبات اللازمة لأعمالها(البناء، آخرون؛ ٢٠٢٢، ٦٣).

ج- **ضعف الموارد المالية اللازمة للتدريب الإلكتروني للمعلمين:** تعد قلة الموارد المالية من المشكلات الأساسية التي تواجه توظيف التقنيات الحديثة، حيث يتطلب توظيفها إنفاقًا ماليًا كبيرًا لتحقيق أهدافها المنشودة والوصول إلى النتائج المرجوة، إلا أنها تقف عاجزة، نظرًا لقلة وجود أرصدة ومخصصات مالية لدعمها، مما يؤدي إلى التخلي عن بعضها أو عدم استكمالها رغم ما أنفق عليها من أموال، مما يضيع الوقت والجهد والمال دون فائدة(خليل، ٢٠١٤، ١٣٢). ومن مظاهر ضعف الدعم المقدم، قلة المخصصات المالية اللازمة لتوفير البنية التحتية من شراء أجهزة الحواسيب الآلية وإنشاء المواقع وربط الشبكات، وقلة الموارد المتاحة بسبب ارتباط التدريب بميزانيات ثابتة ومحدد فيها أوجه الإنفاق، بالإضافة إلى محدودية المخصصات المالية اللازمة لتدريب الكوادر البشرية على استخدام تلك التقنيات الحديثة (محمد، ٢٠١٦، ١١٣).

ح- **زيادة التكلفة التي يتحملها المعلمون في ظل ضعف قدراتهم المادية:** حيث يعاني المعلمون في مصر من ضعف رواتبهم، فلا زالت أجورهم منخفضة مقارنة بزيادة الأسعار وارتفاع معدلات التضخم، ومقارنة بالعديد من المهن الأخرى التي لا تقل عنها مهنة التعليم أهمية إن لم تزد، وقد أدى ذلك إلى ضعف قدرة بعض المعلمين على شراء أجهزة حواسيب آلية خاصة بهم، حيث يؤدي قلة امتلاك بعضهم لتلك الأجهزة إلى تحملهم نفقات إضافية لشرائها وما يرتبط بها من أدوات تسمح لهم بالاتصال بالإنترنت من خلالها؛ مما يشكل عبئاً عليهم وخاصة غير القادرين منهم(عطية، ٢٠٠٧، ٢٣).

ت- **ضعف التحفيز اللازم للالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني للمعلمين:** حيث يوجد العديد من الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الحوافز التشجيعية داخل المؤسسات التعليمية منها: قلة الميزانيات الكافية لتوفير نظام جيد للحوافز، وضعف وضوح الرؤية لدى بعض العاملين عن نظام الحوافز القائم داخل المؤسسة، وغياب المصداقية في توزيع الحوافز واختيار من يستحقونها، وضعف قدرة المشرفين أو

- المديرين داخل المؤسسة على وضع نظام فعّال وتأسيس آلية عمل يتم منح الحوافز في ضوءها (البناء، آخرون؛ ٢٠٢٢، ٦٥).
- ٤- **المعوقات التقنية:** وهي مجموعة العوامل التي ترتبط بطبيعة الأجهزة ومشكلاتها التقنية، والأعطال المرتبطة بشبكة الإنترنت ومشكلاتها التقنية ومخاطرها الأمنية، ويمكن إبراز تلك المعوقات فيما يأتي:
- أ- **المخاطر المهددة لأمن المعلومات الإلكترونية:** وتتمثل في وجود بعض مظاهر التهديدات مثل وجود العديد من برامج الفيروسات الضارة بالأجهزة والمعلومات، إلى جانب اختراق الخصوصية الإلكترونية، حيث تعد مشكلة السرية والحفاظ على البرامج التدريبية الخاصة بالمؤسسة التعليمية من أهم المشكلات التي تواجه استخدام موقع خاص للتدريب، حيث يمكن الوصول إليه واختراقه أو على الأقل تعرف فلسفة وأبعاد التدريب في المؤسسة، ولا شك أن غياب السرية للبرامج التدريبية ومحتوياتها لا يُمكن المؤسسة التدريبية من الاحتفاظ بأي ميزة تنافسية لها؛ فضلاً عن التعدي على حقوق الملكية الفكرية الرقمية والتي أصبحت من أهم القضايا الأخلاقية، وبخاصة في ظل تحولات البيئة الرقمية، مما يتطلب دوراً جهداً كبيراً في الحفاظ عليها (البناء، وآخرون؛ ٢٠٢٢، ٥٤).
- ب- **المشكلات التقنية المتعلقة بشبكة الإنترنت:** حيث يُعد بطء سرعة شبكة الإنترنت التي يتم الاعتماد عليها في تقديم خدمات التدريب الإلكتروني للمعلمين، وانقطاع الاتصال بها أحياناً أخرى، وضعف التغطية التي توفرها في بعض المناطق من العوائق الكبيرة التي تحول دون استخدام التدريب الإلكتروني للمعلمين، حيث تُسبب تلك المشكلات صعوبة في الدخول إلى المواقع البحثية الإلكترونية، وقد يدفع ذلك المتدرب إلى الملل، والانصراف عن إنهاء البرنامج التدريبي؛ علاوة على ذلك فقد يؤدي ندرة ثبات واستقرار الروابط التي تصل بين المواقع المختلفة على شبكة الإنترنت إلى استهلاك وقت المتدرب، فقد يتوفر الموقع اليوم ولا يتوفر غداً، بالإضافة إلى توقف المواقع الإلكترونية فجأة أثناء التدريب لسبب فني أو غيره (الطاهر، ٢٠١٧، ١٥٥ - ١٥٦).
- ج- **المشكلات التقنية المتعلقة بالأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني:** حيث يظهر التحدي التقني فيما يتعلق بالأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني من خلال التطور السريع لمواصفات الحواسيب الآلية، والتطور المتلاحق في مجال

الاتصالات، الأمر الذي ترتب عليه أن أصبحت أجهزة الحاسب الآلي المتوفرة في وقت ما غير قادرة على متابعة التطور التقني، إضافة إلى التنوع في الأجهزة وكفايتها نتيجة شرائها في أوقات مختلفة، الأمر الذي يؤدي إلى مشاكل في الصيانة واختلاف في مواصفات الأجهزة داخل المؤسسة التعليمية ذاتها؛ كما أن أجهزة الحاسب الآلي وأنظمة التشغيل المسئولة عن عملها قد تتعرض للعطل المتكرر والتلف نتيجة سوء استخدامها، بالإضافة إلى فقدان تلك الأجهزة لقيمتها وفائدتها خلال سنوات قليلة من الاستخدام إذا لم تتم متابعتها بالشكل الصحيح، حيث تحتاج إلى صيانة ومتابعة بشكل منتظم (البناء، وآخرون؛ ٢٠٢٢، ٥٥-٥٦).

ويتضح من خلال العرض السابق لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين أن التدريب الإلكتروني منظومة متكاملة يتطلب تضافر كافة الجهود لإنجاحها، كما يستلزم توفر مجموعة من المتطلبات اللازمة لنجاح تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى تحقيقه في الجزء التالي منه.

الإطار الميداني للبحث:

يتناول هذا الجزء عرضاً منهجياً للإطار الميداني وإجراءاته ونتائجه، وذلك على النحو

الآتي:

أولاً- منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي بهدف تعرف المتطلبات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري في مصر.

ثانياً- أداة البحث (وصفها وتقنيها):

١- وصف أداة البحث:

استخدم البحث الحالي استبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة وقد تم إعدادها بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، ومراجعة البحوث والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي فيما يتعلق بتطبيق التدريب الإلكتروني بالتعليم قبل الجامعي الأزهري، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٤) عبارة موزعة على ثلاثة محاور كالتالي:

- المحور الأول: المتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني، حيث تضمن (١٦)

عبارة تهدف إلى قياس درجة أهمية المتطلبات الإدارية والتنظيمية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهري من وجهة نظر عينة الدراسة.

- **المحور الثاني: المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني**، حيث تضمن (١٠) عبارات تهدف إلى قياس درجة أهمية المتطلبات البشرية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى من وجهة نظر عينة الدراسة.
- **المحور الثالث: المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني**، حيث تضمن (١٨) عبارة تهدف إلى قياس درجة أهمية المتطلبات المادية والتقنية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرى من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ٢- **تقنين أداة البحث (الصدق والثبات):**

أ-صدق الأداة:

١) الصدق الظاهري:

تم حساب صدق الاستبانة في البداية باستخدام الصدق الظاهري Face Validity من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوى الاختصاص والخبرة للقيام بتحكيمها، وذلك بعد أن اطلع هؤلاء المحكمين على عنوان الدراسة، وأسئلتها، وأهدافه لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة وبنودها من حيث مدى ملاءمة تلك البنود لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المستهدفة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور التي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها؛ وذلك بتعديل الفقرات أو حذف غير المناسب منها أو إضافة ما يرويه مناسباً من فقرات، وبناءً على آرائهم وملاحظاتهم تم تعديل بعض العبارات بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق في صورتها النهائية.

٢) الصدق الذاتي:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٤٥) من معلمي ومعلمات التعليم قبل الجامعي الأزهرى في ضوء التعديلات الواردة من السادة المحكمين، وتم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق الذاتي وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول التالي:

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة

وبعضها وبينها وبين المجموع الكلي للاستبانة

م	المحور	عدد العبارات	درجة معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
١	المتطلبات الادارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني.	١٦	٠,٩٤٥	٠,٠٠٠
٢	المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني.	١٠	٠,٩٥١	٠,٠٠٠
٣	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني.	١٨	٠,٩٦٨	٠,٠٠٠

* * تعني أن قيمة معامل الارتباط دالة عند ٠.٠٠١.

يتضح من الجدول (١) أن هناك ارتباطاً قوياً بين المحاور الفرعية للاستبانة ومجموعها الكلي، حيث تقترب جميعها من الواحد الصحيح، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد عينة الدراسة الميدانية على ارتباط المحاور الفرعية مع المجموع الكلي، وهو ما يؤكد صدق الاستبانة.

٣) صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي Internal Validity عن طريق معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه:

جدول (٢)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل ارتباط	٩. ٥.	معامل الارتباط	٩. ٥.	معامل الارتباط	٩. ٥.
٠,٧٦٢	٢٧	٠,٨٢٥	١٧	٠,٦٩٦	١
٠,٨٥٨	٢٨	٠,٧٧١	١٨	٠,٧٣٢	٢
٠,٨٥٦	٢٩	٠,٧٧٨	١٩	٠,٦٦٨	٣
٠,٦٨٩	٣٠	٠,٧٧٥	٢٠	٠,٧٧٤	٤
٠,٨٢٦	٣١	٠,٨٥٠	٢١	٠,٤٨٧	٥
٠,٨٥٥	٣٢	٠,٧١٩	٢٢	٠,٧٧١	٦
٠,٨٢٧	٣٣	٠,٨٤٠	٢٣	٠,٧٧٩	٧
٠,٨٥٤	٣٤	٠,٧٩٧	٢٤	٠,٧٤٢	٨
٠,٧٩٨	٣٥	٠,٧٠٣	٢٥	٠,٦٨٠	٩
٠,٨٠٧	٣٦	٠,٧٠٠	٢٦	٠,٦٣٩	١٠
٠,٨٧٤	٣٧			٠,٥٤٧	١١
٠,٧٥٣	٣٨			٠,٧٤٦	١٢
٠,٨٩٤	٣٩			٠,٧٧٢	١٣
٠,٨٦٧	٤٠			٠,٧٣٥	١٤
٠,٨٣٨	٤١			٠,٦٤٠	١٥
٠,٧٦١	٤٢			٠,٧١٧	١٦
٠,٦٨١	٤٣				
٠,٦٠٧	٤٤				

** تعني أن قيمة معامل الارتباط دالة عند ٠,٠١.

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٤٨٧ - ٠,٨٩٤) وأن هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة.

ب- ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الاستبانة Reliability بطريقة إحصائية عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) وذلك بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية للتحقق من ثبات الاستبانة ككل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) درجة الثبات للاستبانة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني.	١٦	٠,٩٢٧
٢	المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني.	١٠	٠,٩٢٥
٣	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني	١٨	٠,٩٦٩
	إجمالي الاستبانة	٤٤	٠,٩٧٩

يتضح من الجدول (٣) أن درجة ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (٠,٩٧٩)؛ كما يتضح أن درجة ثبات كل محور من محاور الاستبانة مرتفع؛ حيث إن جميعها تقترب من الواحد الصحيح وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، مما يفيد في تأكيد صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصل ككل.

ثالثاً - مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات التعليم قبل الجامعي الأزهرى في مصر، وتم تطبيق الاستبانة بطريقة عشوائية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم قبل الجامعي الأزهرى بلغت (٤٣٩) معلماً ومعلمة من بعض المعاهد الأزهرية في العاصمة، والوجهين القبلي والبحري.

رابعاً - أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار السادس والعشرون عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، ومن أهمها: معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين محاور الاستبانة وعباراتها للتحقق من الصدق الذاتي للاستبانة، والاتساق الداخلي للاستبانة، حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

خامساً- تصحيح الاستبانة:

يتم حساب الوزن النسبي عن طريق إعطاء موازين رقمية لكل بديل من بدائل الاستجابة حسب درجة الأهمية على النحو التالي: (كبيرة = ٣، متوسطة = ٢، ضعيفة = ١)، ثم ضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة وجمعها وقسمتها على إجمالي أفراد العينة يعطي ما يسمى بالوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = (٣ \times \text{تكرار كبيرة}) + (٢ \times \text{تكرار متوسطة}) + (١ \times \text{تكرار ضعيفة})$$

عدد أفراد العينة

وقد تم حساب طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على درجة أهمية العبارة (كبيرة، متوسطة، ضعيفة) عن طريق المعادلة التالية (جابر، كاظم؛ ١٩٨٦، ٩٦):

$$\text{مستوى الموافقة} = \frac{١ - ن}{ن}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣) والجدول التالي يوضح مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٤) مستوى ومدى الموافقة لكل استجابة

المدى	درجة الأهمية
من ١ وحتى (١ + ٠,٦٦) أي ١,٦٦	ضعيفة
من ١,٦٧ وحتى (١,٦٧ + ٠,٦٦) أي ٢,٣٣	متوسطة
من ٢,٣٤ وحتى (٢,٣٤ + ٠,٦٦) أي ٣ تقريباً	كبيرة

سادساً- نتائج البحث وتفسيرها:

١- النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة مجملة:

ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على المحاور مجملة:

جدول (٥) إجمالي استجابات أفراد العينة على الاستبانة ككل ومحاورها الفرعية

م	المحور	المتوسط الاجمالي لعبارات المحور	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	درجة الأهمية
١	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني.	٢,٧٤	٩١,٣ %	٠,٣٣٤	٢	كبيرة
٢	المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني.	٢,٧٣	٩١ %	٠,٣٧٨	٣	كبيرة
٣	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني.	٢,٧٨	٩٢,٦ %	٠,٣٥٢	١	كبيرة
	إجمالي الاستبانة	٢,٧٦	٩٢ %	٠,٣٢٩		كبيرة

يتضح من الجدول (٥) أن درجة أهمية متطلبات التدريب الإلكتروني بالتعليم قبل الجامعي الأزهرى كانت (كبيرة) على جميع محاور الاستبانة، حيث جاءت المتوسط الاجمالي للاستبانة ككل (٢,٧٦) ونسبة مئوية (٩٢%)، وأن استجابات أفراد العينة على المحاور الفرعية جاءت بدرجة (كبيرة)، حيث تراوحت متوسط الأوزان النسبية لمحاور الاستبانة بين (٢,٧٣)، و(٢,٧٨)، بنسبة مئوية (٩١%) و(٩٢,٦٦%)، وهي على الترتيب: المحور الثالث (المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني) في المرتبة الأولى، ثم المحور الأول (المتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني) في المرتبة الثانية، ثم المحور الثاني (المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني) في المرتبة الثالثة والأخيرة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الطبيعة التكنولوجية لأسلوب التدريب الإلكتروني من حيث اعتماده بشكل أساسي على بيئة تدريبية عبر الإنترنت، إلى جانب زيادة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني كأحد الأساليب الحديثة في تقديم خدمات التدريب للمعلمين، ورغبة المعلمين في توافر البيئة الحاضنة له من حيث البنية التحتية اللازمة لمثل هذا النوع من التدريب، وتوفير التمويل اللازم للوفاء بمستلزماته الأساسية، بالإضافة إلى الوعي لديهم بأهميته خاصة في ظل العصر الرقمي، وما نتج عنه من تغير في أدوار ومهارات المعلم، والتي تتطلب تدريبهم على آليات التكنولوجيا الحديثة للتعامل مع بيئات التعلم الرقمية. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدسوقي، ٢٠١٠) التي توصلت إلى أن جانب الإمكانيات والتجهيزات كان أعلى جوانب التدريب أهمية من وجهة نظر معلمي التعليم الأزهرى.

٢- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الأول (المتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني) من وجهة نظر عينة الدراسة حسب أوزانها النسبية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لكل عبارة وجاءت النتائج على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (٦) ترتيب العبارات الخاصة بالمتطلبات الإدارية والتنظيمية

للتدريب الإلكتروني حسب أوزانها النسبية (ن = ٤٣٩)

م	العبارة	درجة الأهمية			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	امتلاك المعاهد الأزهرية رؤية وأهداف تدعم وتحفز ممارسات التدريب الإلكتروني للمعلمين	٣٨٤	٥٠	٥	٢,٨٦	١	
		%٨٧,٥	%١١,٤	%١,١			
٢	وضع خطة واضحة ومحددة لمراحل تطبيق التدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية.	٣٨٥	٤٧	٧	٢,٨٦	١	
		%٨٧,٧	%١٠,٧	%١,٦			
٣	إعداد خطة للمتابعة الدورية لمراحل تطبيق	٣٥١	٧١	١٧	٢,٧٦	٥	

م	العبارة	درجة الأهمية			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
	التدريب الإلكتروني.	%٨٠	%١٦,١	%٣,٩				
٤	توصيف مهام ومسئوليات القائمين على منظومة التدريب الإلكتروني.	٣٤٨	٧٢	١٩	٢,٧٥	٠,٥٢٤	كبيرة	
٥	وضع قواعد منظمة للعمل داخل منظومة التدريب الإلكتروني.	%٧٩,٣	%١٦,٤	%٤,٣	٢,٧٩	٠,٤٧٦	كبيرة	
٦	التنسيق بين الجهات المسؤولة عن تطبيق التدريب الإلكتروني.	%٨١,٧	%١٥,٣	%٣	٢,٨٢	٠,٤٥٢	كبيرة	
٧	التحديد الدقيق لاحتياجات المعلمين التدريبية، وإشراكهم في ذلك.	٣٧٧	٤٢	٢٠	٢,٨١	٠,٤٩٤	كبيرة	
٨	إنشاء إدارة خاصة بالتدريب الإلكتروني للمعلمين تتبع الإدارة العامة للتدريب بالأزهر.	%٨٥,٨	%٩,٦	%٤,٦	٢,٧٠	٠,٥٤٠	كبيرة	
٩	إنشاء مركز متخصص للتدريب الإلكتروني بكل منطقة تعليمية الأزهرية.	٣٢٩	٨٨	٢٢	٢,٧٠	٠,٥٥٨	كبيرة	
١٠	وضع معايير واضحة ومعلنة لقبول المعلمين بالمعاهد الأزهرية في برامج التدريب الإلكتروني.	%٧٥,١	%٢١,٩	%٣	٢,٧٢	٠,٥١٠	كبيرة	
١١	تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين الراغبين في الالتحاق بها.	٣٧٥	٤٥	١٩	٢,٨١	٠,٤٩٠	كبيرة	
١٢	توفير بيئة تدريبية آمنة بالمعاهد الأزهرية.	%٨٢,٩	%١٥	%٢,١	٢,٨١	٠,٤٤٣	كبيرة	
١٣	نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية.	٣٣٣	٩٤	١٢	٢,٧٣	٠,٥٠٢	كبيرة	
١٤	تشكيل هيئة مسؤولة عن متابعة البرامج التدريبية الإلكترونية بصفة مستمرة.	%٦١,٣	%٣٢,٣	%٦,٤	٢,٥٥	٠,٦١٣	كبيرة	
١٥	ربط نشاط التدريب الإلكتروني للمعلمين بنظام الحوافز والمكافآت.	٢٨١	١٠١	٥٧	٢,٥١	٠,٧١٥	كبيرة	
١٦	تقديم عناصر منظومة التدريب الإلكتروني بصفة دورية.	٣١٦	١٠٨	١٥	٢,٦٩	٠,٥٣٣	كبيرة	
	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	%٧٢	%٢٤,٦	%٣,٤	٢,٧٤		كبيرة	

يتضح من الجدول (٦) أن متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الأول الخاص بالمتطلبات الإدارية والتنظيمية للتدريب الإلكتروني بلغ (٢,٧٤) بدرجة أهمية (كبيرة)، ويمكن تفسير ذلك في ضوء رغبة المعلمين في إعطاء التدريب الإلكتروني الأولوية ضمن الخطة الإستراتيجية لتدريب معلمي التعليم قبل الجامعي الأزهرية، والتخطيط للاستفادة من الإمكانيات العديدة لشبكة الإنترنت في التدريب مثل خدمات البريد الإلكتروني، ومؤتمرات الفيديو وغيرها، وتأكيدهم على ضرورة الاهتمام بنشر ثقافته التدريب الإلكتروني كأحد الاتجاهات الحديثة

لتدريب المعلمين التي تتناسب مع التطور التكنولوجي، وتوعية المعلمين بدوره في تحسين مستواهم المهني.

كما يتضح من الجدول (٦) أيضًا أن أكثر العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (١)، (٢)، (٦)، وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "امتلاك المعاهد الأزهرية رؤية وأهداف تدعم وتحفز ممارسات التدريب الإلكتروني للمعلمين"، "وضع خطة واضحة ومحددة لمراحل تطبيق التدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية"، "التسيق بين الجهات المسؤولة عن تطبيق التدريب الإلكتروني". وربما يعزي ذلك إلى قناعة المعلمين بأن نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني يعتمد بشكل أساسي على الدعم المقدم من المعاهد الأزهرية والذي يتمثل في وجود رؤية ورسالة وأهداف واضحة ومحددة تعزز وتحفز كافة ممارسات التدريب الإلكتروني، وهذا يستلزم وجود خطة استراتيجية تتضمن مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل دقيق، وهذا يستلزم أيضًا ضرورة التنسيق الجيد بين المعاهد الأزهرية والجهات الأخرى المسؤولة عن تطبيق التدريب الإلكتروني بما يضمن نجاح تطبيقه وتحقيق أهدافه المنشودة. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (مرسي، ٢٠١٣) التي توصلت إلى ضرورة التخطيط الجيد والهادف عند تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية. كما يتفق أيضًا مع توصيات (مؤتمر الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ٢٠١٤، ٣٦٣) بضرورة إعداد الخطط والسياسات الملائمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بما يناسب ظروف البلاد العربية، وإمكانياتها، واحتياجاتها، ومتطلباتها.

بينما جاءت أقل العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (١٥)، (١٤)، (١٦) وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "ربط نشاط التدريب الإلكتروني للمعلمين بنظام الحوافز والمكافآت"، "تشكيل هيئة مسؤولة عن متابعة البرامج التدريبية الإلكترونية بصفة مستمرة"، "تقويم عناصر منظومة التدريب الإلكتروني بصفة دورية". ويعكس ذلك رغبة المعلمين في وجود آلية عمل، ونظام محدد لتقديم الحوافز بالشكل الأمثل للمعلمين بشقيها المادي والمعنوي مع توفير عنصر المصداقية في التطبيق والتنفيذ، وزيادة الميزانية المخصصة للحوافز، والتحديد الدقيق لمعدلات الأداء التي تمنح الحوافز في ضوءها، بالإضافة إلى قلة وجود مقياس دقيق للتكلفة والعائد من الحوافز، بالإضافة إلى قناعتهم بأن متابعة البرامج التدريبية بصفة دورية من خلال هيئة أو لجنة محددة يسهم بشكل كبير في نجاح تلك البرامج في تحقيق أهدافها، ويظهر ذلك جليًا في تأكيدهم على ضرورة تقويم كافة عناصر منظومة التدريب الإلكتروني بصفة دورية والاستفادة من نتائج

التقويم في تطوير المنظومة بشكل كامل. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Ramayah, et al., 2012) التي توصلت إلى ضرورة تقويم التدريب الإلكتروني بكل مراحله ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين. كما توصلت نتائج دراسة (العجواني، آخرون؛ ٢٠١٧) إلى ضرورة إنشاء مراكز لتقييم كفاءة التدريب الإلكتروني المقدم للمعلمين.

٣- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثاني (المتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني) من وجهة نظر عينة الدراسة حسب أوزانها النسبية:

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لكل عبارة وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٧) ترتيب العبارات الخاصة بالمتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني حسب أوزانها النسبية (ن = ٤٣٩)

م	العبارة	درجة الأهمية			الانحراف المعياري	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
١٧	عقد دورات توعية للمعلمين حول أخلاقيات استخدام الأدوات التقنية وشبكة الإنترنت.	٣٣٠	٩١	١٨	٢,٧١	كبيرة
		%٧٥,٢	%٢٠,٧	%٤,١		
١٨	استثارة الدافعية والرغبة الذاتية في التدريب المستمر لدى المعلمين.	٢٩١	١١٩	٢٩	٢,٦٠	كبيرة
		%٦٦,٣	%٢٧,١	%٦,٦		
١٩	تنمية المهارات الأساسية للمعلمين على استخدام أدوات التدريب الإلكتروني.	٣٦٩	٥٦	١٤	٢,٨١	كبيرة
		%٨٤,١	%١٢,٨	%٣,٢		
٢٠	تنمية مستوى اللغة الإنجليزية لدى المعلمين لتفعيل تعاملهم مع الأجهزة والمواقع الإلكترونية.	٣٠٣	١٠٤	٣٢	٢,٦٢	كبيرة
		%٦٩	%٢٣,٧	%٧,٣		
٢١	استقطاب المدربين من ذوي الجدارات المتخصصة في التدريب الإلكتروني.	٣٣٠	٧٨	٣١	٢,٦٨	كبيرة
		%٧٥,٢	%١٧,١	%٧,١		
٢٢	تنمية وعي المدربين باحتياجات المعلمين التدريبية.	٣٢٣	١٠٦	١٠	٢,٧١	كبيرة
		%٧٣,٦	%٢٤,١	%٢,٣		
٢٣	استخدام طرق حديثة في التدريب الإلكتروني تجذب المعلمين وتحفزهم.	٣٨٠	٤٥	١٤	٢,٨٣	كبيرة
		%٨٦,٥	%١٠,٣	%٣,٢		
٢٤	توفير الكوادر المتخصصة في تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية.	٣٦٩	٥٨	١٢	٢,٨١	كبيرة
		%٨٤,١	%١٣,٢	%٢,٧		
٢٥	توفير الكوادر المؤهلة لصيانة الأجهزة وشبكة الإنترنت قبل أو أثناء أو بعد البرنامج التدريبي	٣٦٦	٥٧	١٦	٢,٨٠	كبيرة
		%٨٣,٤	%١٣	%٣,٦		
٢٦	عقد بروتوكولات تعاون مع المراكز البحثية والكيانات المتخصصة للاستفادة من جهود خبرائها في مجال التدريب الإلكتروني.	٣٣٦	٧٩	٢٤	٢,٧١	كبيرة
		%٧٦,٥	%١٨	%٥,٥		
متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور					٢,٧٣	كبيرة

يتضح من جدول (٧) أن متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثاني الخاص بالمتطلبات البشرية للتدريب الإلكتروني بلغ (٢,٧٣) بدرجة أهمية كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة من المعلمين بأن نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني يستلزم توافر الكوادر البشرية المؤهلة من ذوي الجدارات المتخصصة في التدريب الإلكتروني سواء كانوا من المدربين أو المتخصصين في تصميم وإنتاج البرامج التدريبية أو المتخصصين في صيانة الأجهزة والأدوات المستخدمة في التدريب الإلكتروني أو القائمين على عملية الإشراف والمتابعة لمنظومة التدريب الإلكتروني.

كما يتضح من الجدول (٧) أيضاً أن أكثر العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (٢٣)، (١٩)، (٢٤) وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "استخدام طرق حديثة في التدريب الإلكتروني تجذب المعلمين وتحفزهم"، "تنمية المهارات الأساسية للمعلمين على استخدام أدوات التدريب الإلكتروني"، "توفير الكوادر المتخصصة في تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية"، وقد يعزى ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة من المعلمين بضرورة البعد عن الطرق التقليدية في التدريب الإلكتروني والتي تعتمد على الجانب النظري، وتأكيدهم على أهمية استخدام طرق وأساليب تدريبية حديثة قادرة على جذب المعلمين للبرامج التدريبية وعدم نفورهم منها، كما يمكن تفسيره أيضاً في ضوء رغبة المعلمين وحاجتهم الملحة إلى تنمية المهارات الأساسية التي تساعدهم على استخدام أدوات ووسائل التدريب الإلكتروني بكفاءة وفاعلية من خلال توفير برامج وحقائب تدريبية وورش عمل لتدريبهم على دمج التقنيات الرقمية في التعليم، واستثمار مصادر التعلم المتعددة والمتاحة على شبكة الإنترنت مثل بنك المعرفة، والمكتبات الرقمية بما ينسجم مع حاجاتهم التدريبية، ولاشك أن ذلك يتطلب وجود الكوادر البشرية من ذوي الجدارات المتخصصة في التدريب الإلكتروني بصفة عامة وفي تصميم وإنتاج المواد التدريبية الإلكترونية وذلك من خلال انتقائهم بعناية فائقة من خلال وجود معايير محددة تحكم هذا الاختيار بما يضمن نجاحهم في أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية، وبالتالي نجاح منظومة التدريب الإلكتروني بشكل كامل. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (مرسي، ٢٠١٣) التي توصلت إلى ضرورة امتلاك المدرب والمتدرب في التدريب الإلكتروني لمهارات التعامل مع الكمبيوتر وبرامجه المختلفة.

بينما جاءت أقل العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (١٨)، (٢٠)، (٢١)، وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "استثارة

الدافعية والرغبة الذاتية في التدريب المستمر لدى المعلمين"، "تنمية مستوى اللغة الإنجليزية لدى المعلمين لتفعيل تعاملهم مع الأجهزة والمواقع الإلكترونية، "استقطاب المدربين من ذوي الجدارات المتخصصة في التدريب الإلكتروني"، ويمكن تفسير ذلك في ضوء رغبة المعلمين في زيادة الجهود المبذولة لتحفيز المعلمين على الاقبال على التدريب الإلكتروني وإزالة الرهبة والخوف من استخدام المستحدثات التكنولوجية من جانب بعض المعلمين، وهذا من شأنه أن يجعلهم أكثر ميلاً نحو استخدامها، وتكوين اتجاه إيجابي نحوها، وهذا يستلزم ضرورة نشر الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني، والاهتمام بتنمية المهارات الأساسية لدى المعلمين وخاصة ما يتعلق منها بمستوى اللغة الإنجليزية لديهم مما يساعدهم على التعامل بفاعلية مع الأجهزة والمواقع الإلكترونية، كما يستلزم نجاح تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني وفعاليتها ضرورة الحرص على استقطاب وجذب أفضل الكوادر البشرية من المدربين ذوي الجدارات المتخصصة في التدريب الإلكتروني من خلال انتقائهم واختيارهم بعناية كبيرة وإخضاعهم للتقويم المستمر.

٤- النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثالث (المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني) من وجهة نظر عينة الدراسة حسب أوزانها النسبية :

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لكل عبارة وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٨) ترتيب العبارات الخاصة بالمتطلبات المادية والتقنية

للتدريب الإلكتروني حسب أوزانها النسبية (ن=٤٣٩)

م	العبارة	درجة الأهمية			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١	دعم الوحدات التدريبية بالإدارات الأزهرية بالوسائل والأدوات الإلكترونية اللازمة.	٣٨٥	٤٢	١٢	٢,٨٥	٠,٤٢٨	كبيرة	٣
		%٨٧,٧	%٩,٦	%٢,٧				
٢	تأسيس وحدة للتدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية تتبع الوحدة المركزية للتدريب.	٣٢٢	١٠٢	١٥	٢,٧٠	٠,٥٢٨	كبيرة	١١
		%٧٣,٣	%٢٣,٢	%٣,٤				
٣	تجهيز القاعات التدريبية بالأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الإلكتروني.	٣٨٩	٣٢	١٨	٢,٨٥	٠,٤٦٢	كبيرة	٣
		%٨٨,٦	%٧,٣	%٤,١				
٤	توفير أجهزة حاسب آلي بمواصفات فنية مناسبة.	٣٨٨	٤٣	٨	٢,٨٧	٠,٣٩١	كبيرة	٢
		%٨٨,٤	%٩,٨	%١,٨				
٥	توفير شبكة إنترنت متطورة تخدم التدريب الإلكتروني على مستوى المعاهد والإدارات والمناطق الأزهرية.	٤٠٩	١٩	١١	٢,٩١	٠,٣٦٨	كبيرة	١
		%٩٣,٢	%٤,٣	%٢,٥				
٦	تصميم وإنشاء موقع خاص للتدريب الإلكتروني للمعلمين بالأزهر الشريف.	٣٦٩	٥٧	١٣	٢,٨١	٠,٤٦٢	كبيرة	٥
		%٨٤	%١٣	%٣				

متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم
قبل الجامعي الأزهرى في مصر

م	العبرة	درجة الأهمية			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
٠٧	توفير بريد إلكتروني مؤسسي لكل أفراد منظومة التعليم قبل الجامعي الأزهرى.	ك	٣٤٩	٧٩	١١	٢,٧٧	كبيرة	٨
		%	%٧٩,٥	%١٨	%٢,٥			
٠٨	توفير برامج حماية للموقع التدريبي من الاختراقات والفيروسات.	ك	٣٧٣	٤٦	٢٠	٢,٨٠	كبيرة	٦
		%	%٨٥	%١٠,٤	%٤,٦			
٠٩	توفير برامج متخصصة لمنع الدخول للمواقع المحظورة على شبكة الإنترنت.	ك	٣٥٥	٧١	١٣	٢,٧٨	كبيرة	٧
		%	%٨٠,٨	%١٦,٢	%٣			
٠١٠	حماية حقوق الملكية الفكرية لمصممي ومعدي البرامج التدريبية الإلكترونية.	ك	٣٥١	٧٠	١٨	٢,٧٦	كبيرة	٩
		%	%٨٠	%١٥,٩	%٤,١			
٠١١	توفير الدعم المالي اللازم لشراء الأدوات والأجهزة التقنية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.	ك	٣٨٣	٣٦	٢٠	٢,٨٣	كبيرة	٤
		%	%٨٧,٢	%٨,٢	%٤,٦			
٠١٢	توفير حوافز مادية للمعلمين والمدرسين المتميزين في مجال التدريب الإلكتروني.	ك	٣٨٩	٣٢	١٨	٢,٨٥	كبيرة	٣
		%	%٨٨,٦	%٧,٣	%٤,١			
٠١٣	زيادة الميزانية المخصصة لصيانة الأجهزة بالمعاهد الأزهرية.	ك	٣٨٩	٣٣	١٧	٢,٨٥	كبيرة	٣
		%	%٨٨,٦	%٧,٥	%٣,٩			
٠١٤	التحديث المستمر للبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية.	ك	٣٦٥	٦٣	١١	٢,٨١	كبيرة	٥
		%	%٨٣,١	%١٤,٤	%٢,٥			
٠١٥	التعاقد مع شركات متخصصة في متابعة وصيانة الأجهزة والمعدات المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	ك	٣٢٧	٨٤	٢٨	٢,٦٨	كبيرة	١٣
		%	%٧٤,٥	%١٩,١	%٦,٤			
٠١٦	تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار والتمويل لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة.	ك	٢٨٨	١٢٣	٢٨	٢,٥٩	كبيرة	١٤
		%	%٦٥,٦	%٢٨	%٦,٤			
٠١٧	تعزيز مشاركة وزارة الاتصالات والمعلومات في تقديم الدعم التقني والفني اللازم لمنظومة التدريب الإلكتروني.	ك	٣٣٦	٩٢	١١	٢,٧٤	كبيرة	١٠
		%	%٧٦,٥	%٢١	%٢,٥			
٠١٨	التسويق الجيد للبرامج التدريبية الإلكترونية بما يسهم في جذب المشاركين فيها والممولين لها.	ك	٣٢٦	٨٩	٢٤	٢,٦٩	كبيرة	١٢
		%	%٧٤,٢	%٢٠,٣	%٥,٥			
	متوسط الأوزان النسبية لعبارة المحور					٢,٧٨	كبيرة	

يتضح من الجدول (٨) أن متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثالث الخاص بالمتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني بلغ (٢,٧٨) بدرجة أهمية كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة من المعلمين بأهمية وضرورة توفر المتطلبات المادية والتقنية بما يضمن نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني، خاصة في ضوء الطبيعة التكنولوجية لأسلوب التدريب الإلكتروني من حيث اعتماده بشكل أساسي على بيئة تدريبية عبر الإنترنت، إلى جانب وعيهم بأهمية التدريب الإلكتروني كأحد الأساليب الحديثة في تقديم خدمات التدريب لهم، ورغبتهم في

توافر البيئة الحاضنة له من حيث البنية التحتية والتقنية اللازمة لمثل هذا النوع من التدريب، وتوفير التمويل اللازم للوفاء بمستلزماته الأساسية.

كما يتضح من الجدول (٨) أيضاً أن أكثر العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (٣١)، (٣٠)، (٢٧)، (٢٩)، (٣٨)، (٣٩)، وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "توفير شبكة إنترنت متطورة تخدم التدريب الإلكتروني على مستوى المعاهد والإدارات والمناطق الأزهرية"، "توفير أجهزة حاسب آلي بمواصفات فنية مناسبة"، "دعم الوحدات التدريبية بالإدارات الأزهرية بالوسائل والأدوات الإلكترونية اللازمة"، "تجهيز القاعات التدريبية بالأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الإلكتروني"، "توفير حوافز مادية للمعلمين والمدرسين المتميزين في مجال التدريب الإلكتروني"، "زيادة الميزانية المخصصة لصيانة الأجهزة بالمعاهد الأزهرية"، وربما يعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أن نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين يرتبط في المقام الأول بتوفر التجهيزات المادية والتقنية اللازمة لذلك وفي مقدمتها وجود شبكة إنترنت متطورة تخدم التدريب الإلكتروني على مستوى المعاهد والإدارات والمناطق التعليمية الأزهرية وتوفر أجهزة حاسب حديثة ذات مواصفات فنية تساعدهم في التدريب الإلكتروني، إلى جانب التأكيد على ضرورة تقديم الحوافز المادية للمعلمين المتميزين بما يساعدهم على قضاء حوائجهم المختلفة في ظل ارتفاع الأسعار المعيشية وتدني الرواتب، ويسهم بشكل كبير في جذب الكثير منهم وتشجيعهم على الالتحاق بمنظومة التدريب الإلكتروني، وهذا يستلزم توفير الميزانية اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني بشكل كامل سواء ما يتعلق منها بشراء الأجهزة وصيانتها أو تقديم الحوافز والمكافآت. ويتفق ذلك نتائج دراسة (المطيري، ٢٠١٢) التي توصلت إلى توافق أفراد العينة بدرجة كبيرة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في توفير قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى توفير اتصال سريع بشبكة الإنترنت. كما أوصى به (مؤتمر الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ٢٠١٤، ٣٦٣) بضرورة العمل على توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والداعمة لمنظومة التدريب الإلكتروني بما يناسب متطلبات التطوير التربوي. كما أوصت دراسة (السيد، ٢٠١٧، ٣٥٦) بضرورة تجهيز قاعات تدريب داخل المعاهد الأزهرية بما يُسهّل عملية تنمية المعلمين مهنيًا.

بينما جاءت أقل العبارات أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حسب ترتيب الوزن النسبي لها، هي العبارات (٤٢)، (٤١)، (٤٤)، وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى: "تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار والتمويل لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة"، "التعاقد مع شركات متخصصة في متابعة وصيانة الأجهزة والمعدات المستخدمة في

التدريب الإلكتروني"، "التسويق الجيد للبرامج التدريبية الإلكترونية بما يسهم في جذب المشاركين فيها والممولين لها"، وربما يعزى ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة من المعلمين بضعف دور القطاع الخاص في الشراكة في تمويل التعليم الأزهرى بشكل عام وتركيزه بشكل أكبر على دعم التعليم العام، وهذا يستلزم زيادة الجهود المبذولة لجذب القطاع الخاص ورجال الأعمال لدعم منظومة التعليم الأزهرى عمومًا وخاصة ما يتعلق منها بالتدريب الإلكتروني من خلال توفير التجهيزات المادية والتقنية المختلفة، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء تأكيد وتركيز أفراد العينة من المعلمين على عملية صيانة الأجهزة والتعاقد على الشركات والمؤسسات المتخصصة في ذلك شعورًا منهم بتقادم العديد من الأجهزة الموجودة بالمعاهد الأزهرية وقلة تحديثها وصيانتها بسبب قلة الموارد المالية اللازمة لذلك، وهو ما يبرز من خلال تأكيدهم على ضرورة الاهتمام بالتسويق الجيد لمنتجات التدريب الإلكتروني بما يسهم في جذب واستقطاب المشاركين في هذه المنظومة أو الممولين لها ومن ثم نجاح المنظومة بشكل كامل.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصي الباحثان بما يأتي:

- نشر ثقافة التدريب الإلكتروني في الأوساط التربوية والاجتماعية، وذلك لما لها من تأثير إيجابي ملموس في العملية التربوية والتعليمية، وذلك عن طريق وسائل الإعلام المختلفة والمؤتمرات والندوات وورش العمل... إلخ، وذلك لتهيئة مناخ عام بين الأفراد لتكوين اتجاه إيجابي نحوها.
- سن القوانين والتشريعات اللازمة لنظام التدريب الإلكتروني، وإصدار قرارات تلزم المعلمين بمواصلة التطور المهني لتمكينهم من مواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية والتكيف مع المستجدات.
- توفير الموارد المالية اللازمة للتدريب الإلكتروني بالتعليم قبل الجامعي الأزهرى عن طريق التبرعات والهبات ومشاركة القطاع الخاص ورجال الأعمال، وتنمية الموارد الذاتية للمعاهد الأزهرية.
- توفير البرامج التدريبية المستمرة عند بداية تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني، والعمل على رفع كفاءة المعلمين وتأهيلهم على النحو المناسب في مجال التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، وتزويدهم بالأدوات والمهارات الرقمية، وامتلاك الجدارات المعرفية والأدائية اللازمة للتعامل مع أدوات التدريب الإلكتروني.
- وضع خطط استراتيجية ودراسة كافة احتياجات التدريب الإلكتروني وجميع الآليات التي تسهم في إحداث نقلة نوعية له.

- وضع خطة للتنسيق بين الأزهر الشريف ووزارة التربية والتعليم والجامعات المصرية والقطاع الخاص ونقابة المعلمين والأكاديمية المهنية للمعلمين لدعم وتمويل عملية استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية المعلم مهنيًا.
- تحديد ومعالجة كل العقبات التي قد تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني وتوفير كافة المتطلبات اللازمة لتفعيله بالتعليم قبل الجامعي الأزهرية.
- ضرورة التركيز على جودة التدريب الإلكتروني ويشمل ذلك جودة البرامج التدريبية الإلكترونية من حيث تصميمها وشموليتها ومرونتها، وتأهيل المدربين، وجودة أساليب التدريب المختلفة المعتمدة على الممارسات النظرية والتطبيقية، وجودة الأجهزة والوسائل ومدى كفايتها وتحديثها، وجودة التقويم بعد التدريب.
- ضرورة الاهتمام بالعوامل الوجدانية المرتبطة بتوظيف تقنيات التدريب الإلكتروني لدى المعلمين ومن أبرزها على الإطلاق اتجاهاتهم نحوه كمدخل لا غنى عنه لتحسين واقع استخدام المعلمين للتدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية.
- ضرورة سعي مؤسسات التعليم قبل الجامعي الأزهرية نحو بناء شراكات محلية ودولية مع المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تمتلك تجارب ناجحة في هذا المجال من حيث الجانب المعرفي والتقني والتطبيقي، وأن يتم تبادل هذه المعارف والمهارات والتجارب حتى يمكن بناء نظم تعليم وتدريب إلكترونية فاعلة.
- تخصيص ميزانية خاصة بالتدريب الإلكتروني لتوفير التمويل اللازم لدعم برامج التدريب الإلكتروني بالتعليم قبل الجامعي الأزهرية.
- عقد شراكة مع كليات التربية في مصر وخاصة كليات التربية جامعة الأزهر، ويتمثل دورها في توفير الخبراء في مجال تصميم وبرمجة المواد التدريبية، وإمداد إدارة التدريب الإلكتروني بالمدربين المتميزين، وذلك لتدريب وإعداد فريق متخصص في تصميم البرمجيات التدريبية وفق أسس تربوية سليمة، وذلك لتقليل تكاليف الاستعانة ببعض الجهات أو الأفراد من خارج المؤسسة التعليمية.
- دعم وتشجيع وتمويل الأفكار المتعلقة بتطوير التدريب الإلكتروني بالمعاهد الأزهرية وتبني تطبيق المناسب منها.
- الاستفادة من التجارب والخبرات المحلية والعربية والعالمية الرائدة سواء فيما يتعلق بالتخطيط أو الإدارة أو التنفيذ للتدريب الإلكتروني.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث من أجل تحقيق أكبر استفادة ممكنة من التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم والارتقاء بعملية التدريب والتعليم قبل الخدمة وأثنائها.

المراجع

- إبراهيم، السعيد مبروك (٢٠١٢). المكتبات الإلكترونية رؤية للمكتبات في الألفية الثالثة. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر، أيمن أبو النصر محمد (٢٠١٧). البيئة التقنية للتدريب الإلكتروني. مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا. كلية التربية النوعية جامعة كفر الشيخ. ع ١٠١. ٨٩٨ - ٩٤٠.
- أبو طالب، صفاء علام؛ شاهين، أميرة محمد؛ جمعة، فاطمة على السعيد (٢٠١٧). اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة. مجلة البحث العلمي في التربية. ع ١٨٤. ج ٥. ٢٦٧ - ٢٨٦.
- أحمد، روضة عادل طلبة (٢٠١٦). أثر التدريب الإلكتروني على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في مديرية التربية والتعليم ببورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية. كلية التجارة. جامعة بورسعيد. ع ٢. ١٩٨ - ٢١٧.
- الأسدي، سعيد جاسم؛ آخرون (٢٠١٦). التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية. عمان. الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- أمين، أمين صلاح الدين، الغول، ريهام محمد (٢٠١٩). تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني الاستراتيجيات - الأدوات - التطبيقات. القاهرة. دار السحاب للنشر والتوزيع.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد (٢٠٢١). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الفرص والتحديات. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج ٥. ع ٨٤. ٣٥ - ٥٥.
- بخاري، نسرین علي (٢٠٢١). أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي الافتراضي للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول. الرياض. يناير. ١٩ - ٤٢.
- بسطويسي، نشوة سعد (٢٠١٨). التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة رؤية مستقبلية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس. مج ٤٢. ع ٢٤. ١٤٤ - ١٤٤.
- البناء، السيد جمال عبد الكريم، الكاشف، علي عمر، سيد أحمد، وليد سعيد أحمد (٢٠٢٢). معوقات التدريب الإلكتروني لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية وسبل مواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأزهر.

- البناء، السيد جمال عبد الكريم، الكاشف، علي عمر، سيد أحمد، وليد سعيد أحمد (٢٠٢٢).
التدريب الإلكتروني مدخلاً لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المعاهد الثانوية
الأزهرية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر. ع ١٩٤٤. أبريل.
- البناء، درية السيد (٢٠٠٩). متطلبات تطبيق بعض معايير الجودة الشاملة بالتعليم الثانوي
الأزهرية. مؤتمر "الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي: رؤى وتجارب". كلية
التربية. جامعة الأزهر. مايو. ٣١٥ - ٣٩٣.
- توصيات مؤتمر تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني عن بعد (٢٠١٤). الجمعية المصرية
لتكنولوجيا التعليم بالتعاون مع كلية التربية جامعة الأزهر. القاهرة. إبريل. ٣٦٣ -
٣٦٤.
- جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى (١٩٨٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس.
القاهرة. دار النهضة العربية.
- الجهني، فائق سعد؛ العطوي، خلود فايز (٢٠٢٢). التدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم العام
في استراليا والولايات المتحدة الأمريكية ومدى إمكانية الاستفادة منه في المملكة العربية
السعودية: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ. ع ١٠٤٤. ٤٣٤ -
٤٧٤.
- الحبشي، مجدي علي (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج
المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي دراسة مستقبلية.
مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب. ع ٣٤٤. ٨٥ -
١٥٤.
- حجازي، هشام الموافي (٢٠١٣). "تطوير برامج تدريب معلمي المعاهد الأزهرية في ضوء
أهدافها". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة طنطا.
- الحداد، محمد أحمد (٢٠١٧). اتجاهات معلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية نحو استخدام شبكة
الإنترنت بمحافظة سوهاج. مجلة مكنتبات نت. دار إيبس كوم للنشر وخدمات
المعلومات، مج ١٨. ع ١٤ - ٥. ١٩.
- حسن، هبة الله نصر محمد (٢٠١٧). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات
الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. مجلة كلية التربية ببورسعيد. ع ٢٢.
٥٥٢ - ٥٧٣.

- الحسين، دلال علي عيسى (٢٠١٤). معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظة الأحساء. *مجلة القراءة والمعرفة*. ع١٤٧. ٩٤ - ١٤٥.
- الحسين، محمد عبد العزيز (٢٠١٨). التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية في ضوء الأسس النظرية وبعض التجارب الدولية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*. ع٩. ج١. ١١٠ - ١٤٢.
- حماد، أحمد سالم عويس (٢٠١١). أثر اختلاف نماذج التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تصميم المواقع التعليمية لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم بالمدارس الثانوية العامة واتجاهاتهم نحو التدريب الإلكتروني. *مجلة تكنولوجيا التربية - دراسات وبحوث*. أكتوبر. ٤٤١ - ٤٦٥.
- الحمادي، عماد عبد العزيز (٢٠١٤). التعليم عن بُعد وتدريب المعلمين. *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. مج٢٦. ع٥١. ٣٤ - ٣٦.
- حمزة، إيهاب محمد (٢٠١٣). المعايير التربوية والفنية لتوظيف التعلم المتنقل في برامج التدريب الإلكتروني بدولة الكويت. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. ع٤٣. ١ - ٥١.
- حمودة، عبد الله محمود (٢٠١٨). تصور مقترح لاستخدام البحوث الإجرائية في التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأزهر.
- الحميداوي، ياسر خضير (٢٠١٧). *التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية*. القاهرة. دار السحاب للنشر والتوزيع.
- خليل، نبيل سعد (٢٠١٤). *إدارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة*. القاهرة. دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الخولي، صلاح زهران (٢٠١٥). *الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين*. القاهرة. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- الداهوم، راشد فليفل ناصر؛ العازمي، مبارك حميد رجعان (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية بدولة الكويت. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*. كلية التربية جامعة الزقازيق. ع٩٠. ٨٩ - ١٤٤.

الدسوقي، حسام محمد (٢٠١٠). تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الأزهرى في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنوفية.

الدهشان، جمال علي (٢٠١٩). برامج إعداد المعلم لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج، ع٦٨. ٣١٥٣ - ٣١٩٩.

الرمامنة، يحي محمد؛ الدرايسة عبد الله صالح؛ السعدي، سلطان علي (٢٠٢١). واقع التدريب عن بُعد في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر المعلمين. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. مج٥. ع٤٦٤. ٢٦ - ٤٢.

سالم، السيد محمد؛ دميان، جورجيت دميان؛ القصب، راشد صبري؛ مرجان، رانيا قدري (٢٠١٨). التطوير المهني للمعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. **مجلة كلية التربية ببورسعيد**. ع٢٤٤. ٤١١ - ٤٥٦.

سعيد، إكرام بكر (٢٠٢١). تخطيط برامج التدريب الإلكتروني في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي: تصور مقترح. **مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار**. جامعة عين شمس. ع٢٩٤. ١٤٩ - ١٩٢.

سليمان، إيناس السيد (٢٠٢١). التدريب الرقمي: جائحة كورونا والتخطيط لإدارة الأزمة في مصر. **مجلة البحث العلمي في التربية**. جامعة عين شمس، ع٢٢٤. ٢٨ - ٥٧.

السيد، محمد إبراهيم عبده (٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة. **مجلة العلوم التربوية**. كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة. مج٢٥. ع٢٤. ٢٩٢ - ٣٦٢.

شطا، أحمد عبد المعبود (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الفني بمصر. **مجلة دراسات تربوية واجتماعية**. كلية التربية جامعة حلوان. مج٢٢، ع٤٤. ٤٩٩ - ٥٢٣.

الشهري، عجلان محمد (٢٠١٩). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية. **مجلة العلوم التربوية**. كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، مج٢٧. ع١٠. ٤٣٨ - ٤٨٠.

ضحاوي، بيومي محمد؛ حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين **مدخل جديد نحو إصلاح التعليم**. القاهرة. دار الفكر العربي.

الطاهر، رشيدة السيد (٢٠١٧). استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وأسس تخطيطها. القاهرة. دار جوانا للنشر والتوزيع.

- العباني، سالمه صالح (٢٠١٦). التدريب عن بُعد باستخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة كمدخل لتطوير برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة. *مجلة الإدارة التربوية*. س٣. ع١٠. ٣٨٥ - ٤٢٤.
- عبد الفتاح، إيمان جميل (٢٠١٩). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان. *مجلة البحث العلمي في التربية*. جامعة عين شمس. ع٢٠. ج٨. ٥٣٧ - ٥٥٥.
- عبد المعطي، أحمد حسين (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية - دراسة تقويمية. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*. جامعة الإمارات العربية المتحدة. ع٣١. ٢٨٥ - ٣٢٣.
- عبد المعطي، حسن مصطفى (٢٠١٠). متطلبات استخدام نظام التعليم عن بُعد في إعداد وتدريب معلمي ومعلمات التربية الخاصة: دراسة استطلاعية. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*. كلية التربية جامعة الزقازيق. ع٦٩. ١١ - ٨٢.
- عبد التواب، عبد التواب عبد اللاه؛ عبد المعطي، أحمد حسين؛ مرسى، مصطفى محمد (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: تصور مقترح. *مجلة الثقافة والتنمية*. س١٤. ع٧٠. ٢١ - ٤٠.
- العجواني، محمد معوض؛ بكر، عبد الجواد السيد؛ داود، عبد العزيز أحمد (٢٠١٧). متطلبات التدريب الإلكتروني لمعلم التعليم الأساسي في مصر في ضوء الخبرة الاسترالية. *مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ*. مج١٧. ع٤٤. ٤٩٩ - ٥١٨.
- عطية، محمد عبد الرؤوف (٢٠٠٧). التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة التربية*. كلية التربية جامعة الأزهر. ع١٣٣. ج٢. ١ - ٤٧.
- علام، عباس راغب (٢٠١٢). برنامج إلكتروني لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة على استخدام الاستراتيجيات الميتمعرفية وأثره في تنمية وعيهم بها واتجاههم نحو التدريب الإلكتروني. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*. ع٤٥. ١٦١ - ٢٠٨.

- فياض، محمد سلمان (٢٠١٩). معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قصبه محافظة المفرق من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات العلوم التربوية*. الجامعة الأردنية. مج٤٦. ع٢. ٢٣٦-٢٤٧.
- القرني، عيدة محمد صالح؛ القحطاني، محمد عايض (٢٠٢١). معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*. ع١٩٠. ج١. ٥٦١-٦١٨.
- المبارك، حسن الفاتح الحسين (٢٠١٩). دور استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ولاية الجزيرة وحدة طابت الإدارية. *مجلة كلية التربية جامعة طنطا*. مج٧٤. ع٢. ٢٥٧-٢٧٦.
- محمد، محمد مدحت (٢٠١٦). *الحكومة الإلكترونية*. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- مرسي، مصطفى محمد (٢٠١٣). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أسيوط.
- مصطفى، عزة جلال (٢٠١٠). *التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم: دليل علمي*. القاهرة. دار النشر للجامعات.
- المطيري، حمد بن محيا (٢٠١٢). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- مقابلة، محمد قاسم (٢٠١١). *التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية*. عمان. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- نصر، محمد يوسف (٢٠٠٨). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد. *مجلة التربية*، كلية التربية جامعة الأزهر. مج٢. ع١٣٤. ١-٥١.
- وهبه، عماد صموئيل (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام دراسة تحليلية ميدانية. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، مج٢٧. ع١. ٢٤٨-٣٠٧.

وهبه، عماد صموئيل (٢٠١٣). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٣٣. ٤١٥ - ٤٩٢.

وهبه، عماد صموئيل (٢٠١٥). اتجاهات معاصره في التنمية المهنية للمعلم، الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.

Bhatti, M., et al.(2015). E-training adoption in the Nigerian civil service. **European Journal of Training and Development**. Emerald Group Publishing Limited.39(6). United Kingdom. 543.

Brooks, C., & Gibson, S.(2012). Professional Learning in a Digital Age. **Canadian Journal of Learning and Technology**.38 (2) Canada. 3.

Dauren, A., et al.(2019): Online professional development as a way to provide high quality learning for teachers. **Revista ESPACIOS**. Innovation and technological development. 40(2). France. 8-9.

Erickson, A., et al.(2012): Effectiveness of online professional development for rural special educators. **Rural Special Education Quarterly**. American Council on Rural Special Education. 31(1). West Virginia University. 30.

Javid, C., et al. (2015): web-based teacher's education in pakistan: infrastructure and perceptions of trainee teachers. **Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research**.4(1). Pakistan. June. 1-19.

Kamal, K. Al aghbari, M. & Atteia, M. (2016). E-training & employees performance a practical study on the ministry of education in the kingdom of Bahrain. **Journal of Resources Development and Management**, (18). 1-8.

Khalil, A., & Sultana, N.(2017). Reshaping Teacher's e-Training through MOOCs in Pakistan. **NICE Research Journal of Social Sciences**. Newport Institute of Communication and Economics, Special Issue. Karachi. Pakistan, June. 20.

-
- Kokoç, M., et al. (2011). Teachers' Views on the Potential Use of Online In-Service Education and Training Activities, **Turkish Online Journal of Distance Education**, 12(4). 74- 80.
- Kovalchuck, V. Vorotnykova, I. (2017). E-Coaching, E-Mentoring for Lifelong Professional Development of Teachers within the System of Post-Graduate Pedagogical Education. **Turkish Online Journal of Distance Education**. 214-228.
- Ramayah, T., et al: (2012). An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia. **Educational Technology & Society**. International Forum of Educational Technology & Society (IFETS).15(2). Taiwan. 125-137.
- Tanişli, D., et al.(2018). Professional Development through a Web-Based Education System. Opinions of Middle School Mathematics Teachers. **International Journal of Progressive Education**. Scientific and Technological Research Council of Turkey.14(6). 99-116.