



فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والإتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي

إعداد

**د / شيرين سمير محمد موسي
مدرس منتدب مناهج وطرق تدريس
بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة العريش**

فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو

التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي

د. شيرين سمير محمد موسي

المخلص:

هدف البحث الحالي إلي التعرف على مدى فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي الذي يعتمد على مجموعة واحدة بقياس قبلي وبعدي ، وقد تم إعداد استبيان طبق علي عينة عشوائية اشتملت على (٨٠) معلمة من معلمات الاقتصاد المنزلي لتحديد الاحتياجات التدريبية وتم بناء البرنامج التدريبي في ضوءها، بينما طبقت التجربة على العينة الأساسية للبحث (٣٠) معلمة من معلمات الاقتصاد المنزلي ذوات قدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة في مرحلة التعليم الأساسي ومن المدارس التابعة لإدارة غرب الزقازيق التعليمية، وقد استخدمت الباحثة أداتين لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، هما اختبار تحصيل الجانب المعرفي للكفايات التدريسية مكون من (٥٤) سؤال طبق قبلياً وبعدياً، بالإضافة إلي مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية مكون من (٥٦) فقرة مع التأكد من صدق وثبات الأدوات ، وتم التطبيق القبلي للأدوات على مجموعة البحث، ثم إجراء تجربة البحث والتطبيق البعدي للأدوات ، وأسفرت نتائج البحث عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات معلمات الاقتصاد المنزلي في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار المعرفي ومقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية، وهذا يؤكد فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات التدريسية.

الكلمات المفتاحية :

الفاعلية - التدريب الإلكتروني - الكفايات التدريسية - الاتجاه - التنمية المهنية الإلكترونية

The effectiveness of electronic training platforms in developing teaching competencies and the trend towards electronic professional development for home economics teachers

Dr/ Shereen Samir Mohamed Mousia

Abstract

The current research aimed to identify the effectiveness of e-training platforms in developing teaching competencies and the trend towards e-professional development for home economics teachers. It included (80) female home economics teachers to determine the training needs and the training program was built in light of them, while the experiment was applied to the basic sample of the research (30) female home economics teachers with the ability to use modern technology in different stages and from schools affiliated to the administration of West Zagazig. The researcher used two tools to collect information and data related to the study, which are the test of the achievement of the knowledge aspect of the teaching competencies consisting of (54) questions applied before and after, in addition to the measure of the attitude towards electronic professional development consisting of (56) items, while ensuring the validity and reliability of the tools. The pre-application of the tools was carried out on the research group, then the research experiment and the post-application of the tools were conducted, and results were obtained. The search for a statistically significant difference at the level of significance (0.01) between the mean scores of home economics teachers in the pre- and post-application of the achievement test and the teaching competencies scale, and this confirms the effectiveness of the training program in developing teaching competencies.

Key words: Effectiveness/ e-training/ Teaching Competencies / .Attitude/ Professional Development Electronic

مقدمة :

تُعد الثورة العلمية والتكنولوجيا واحدة من بين أكبر التغيرات التي يتسم بها عالمنا المعاصر والتي نشهد آثارها علي مختلف المجالات، وعلي ذلك يجب أن نستجيب لهذه الثورة العلمية التكنولوجية، وذلك في أساليب التعلم والتدريب الإلكتروني، حيث يستفيد مجال التعليم والتدريب بتوظيف تقنيات تلك الثورة التكنولوجية في تفعيل الأنشطة وأساليب التعلم وتسهيل عملية التعليم وتحقيق أهدافه؛ ومن ثم نتمكن من استخدام هذه التكنولوجيا في الوصول السهل والسريع إلي المعرفة بتخطي حدود الزمان والمكان.

ويُعد الإنترنت من أهم نتائج هذه الثورة التكنولوجية التي تزداد أهميتها في خدمة المجال التربوي وتحسين جودة العملية التدريبية ، لقدرة علي توفير بيئة تدريبية ثرية بالمعلومات والمصادر بالإضافة للتواصل بين المدربين والمتدربين بأدوات وخدمات اتصال متنوعة سواء كانت متزامنة أو غير متزامنة في أي وقت ومن أي مكان. (جودت أحمد، عادل فايز : ٢٠١٠، ٢٣)

وتُشير دريسكول (2005) Driscoll إلي أن التدريب من خلال الإنترنت هو ذلك النوع من التدريب الذي يستطيع المتدرب من خلاله استقبال أكبر قدر من التعليمات والمعلومات الكفيلة بتطوير مهاراته المعرفية والتقنية والحركية واكسابه اتجاهات جديدة. كما يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية. (Sanger & Greenbowe, 2001: 525)

كما يُشير (رفعت بسيوني: ٢٠١٦، ٨٥) إلي أن التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يتميز بالعديد من المميزات التي تدعو إلي أهمية توظيف هذا الأسلوب في التدريب، وذلك لأنه يحقق تحسين مستوى التدريب، وتوفير الوقت والجهد، وتسهيل العملية التدريبية، وزيادة أعداد المتدربين، والمنافسة في التدريب، والتخلص من عوائق التدريب التقليدية المألوفة، والسماح للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب، وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب المرض، والتغلب علي صعوبات السفر والإقامة، ومغادرة العمل وانقطاع الدخل بسبب التخلي الكامل عنه لصالح التدريب، إضافة إلي إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات وتطوير الكفايات الكمبيوترية للمتدربين من خلال التدريب الإلكتروني عبر

الإنترنت وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة ومستقبل التدريب الإلكتروني.

لذا يُعد التدريب باستخدام الإنترنت قفزة كبيرة في التدريب المعاصر ، كما يعد أسلوب من أساليب التعلم الذاتي، ولقد ظهرت عدة مسميات لهذا النوع من التدريب منها التدريب المباشر، والتدريب باستخدام الشبكة العنكبوتية، ويقوم الإنترنت بخدمات عديدة منها: البحث عن المعلومات- التعليم عن بعد- التحوار عن بعد- الحضور عن بعد- النشر الإلكتروني- البريد الإلكتروني.

وتُعد عملية تطوير أداء المعلم ونموه المهني من أهم أدوار المؤسسات التعليمية التي تقوم بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى ترقية الأداء المهني للمعلم، وقد تغيرت النظرة لبرامج تدريب وإعداد المعلم في الوقت الحالي ، حيث أصبح المحك الأساسي في إعداده يستند على تحقيق الأهداف التربوية بجوانبها وأبعادها المختلفة في ظل ظروف العصر. ومن هذا المنطلق أصبحت عملية إعداد المعلم وتدريبه تحتل مكانًا بارزًا في أولويات الفكر التربوي في معظم دول العالم ، حيث اهتمت النظم التربوية المعاصرة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاياتهم ، وتحسين أدائهم ، وذلك عن طريق تصميم برامج تدريبية إلكترونية مناسبة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم. (علي العليمات: ٢٠١٤، ٢٢٥٧)

وتحتل معلمة الاقتصاد المنزلي مكانة على جانب من الأهمية والخطورة في توجيه الطالبات وإعدادهن لمستقبل ينطلق بالعلم والتكنولوجيا، وحيث أن رسالة معلمة الاقتصاد المنزلي تختلف شكلاً ومضموناً عن رسالة غيرها من المعلمين وإن اتفقت معهم في المتطلبات الأساسية لمهنة التعليم، ويرجع ذلك إلى طبيعة مادة الاقتصاد المنزلي حيث تُعتبر علم تطبيقي، ومادة حية ؛ لها دور إيجابي في العملية التعليمية، وتركز اهتمامها على الأفراد ومدى مساهمتهم في الحياة، وفي تقدم المجتمع ورفقيه؛ لذا فإن العناية بمعلمة الاقتصاد المنزلي وبرامج إعدادها وتدريبها يجب أن تهتم بجميع برامج التطوير على اختلاف توجهاتها لتؤتي ثمارها.

ونظراً لتغير طبيعة أدوار معلمة الاقتصاد المنزلي في العملية التعليمية وتعددتها كان لا بد أن يقابلها تغير مماثل في محتوى برامج إعدادها وتدريبها، مثلها مثل باقي المعلمين. مما أدى إلى ظهور محاولات عديدة لتطوير برامج إعداد المعلمين وتدريبهم من أجل تحسين أدائهم ورفع كفاياتهم والنهوض والارتقاء بمستواهم لمواكبة التحديات التي تواجه العملية التعليمية. (سهيلة محسن: ٢٠٠٣، ٥٧)

ومن هنا أصبح النمو المهني والتدريب المستمر لمعلمات الاقتصاد المنزلي أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبراتها وزيادة فاعليتها لمواكبة التطورات والمستحدثات التكنولوجية لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلمة متطورة ومتجددة قادرة على مسايرة هذه التطورات. وقد كشفت العديد من الدراسات عن واقع التدريب والتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة منها دراسة (فؤاد علي العاجز، عصام حسن اللوح، ياسر حسن الأشقر، ٢٠١٠) حيث بينت هذه الدراسة حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً والتخطيط لها. كما بُدلت جهود كبيرة في إعداد برامج المعلم وتدريبه إلكترونياً منها دراسة (ليلي البنعلي ٢٠٠٢)، دراسة (الشهيري، ٢٠١٠)، دراسة (فاطمة كمال، ٢٠١٠)، ودراسة (أميرة محمود ٢٠١١)، ودراسة (سعيد سعد، ٢٠١٢)، ودراسة (تفيدة سيد-أيمن جابر، ٢٠١٥)، ودراسة (هدى الجهني، ٢٠١٦)، (Kovalchuck, Vorotnykova, 2017)، ودراسة (صفوت عبد العظيم، هناء بخيت، ٢٠١٨) وكشفت نتائج هذه الدراسات عن فاعلية بيئة التدريب الإلكترونية في تنمية كفايات التدريس لدى المعلمين أثناء الخدمة، وقدم (Sanford, 2001) دراسة استهدفت أثر تقديم دورة تدريبية تربوية إلكترونية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لمدة أسبوعين في بيئة تربوية إلكترونية، تزودت بالعديد من التمارين التعاونية مثل الزيارات الميدانية الافتراضية والتقييمات الإلكترونية المباشرة والمقالات التفاعلية والمشاريع الجماعية، ومن أهم نتائج الدراسة التغيير الإيجابي لاتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو التدريس في بيئة التعلم الإلكتروني واعتباره أكثر تفاعلاً عن التدريس التقليدي، وأبدوا جميعاً رغبتهم في استخدام بيئة التعلم الإلكتروني في التدريس كجزء من مهامهم ومسؤولياتهم اليومية. كما اهتمت بعض الدراسات بمحاولة التعرف علي الحاجات التدريبية للمعلمين والمعلمات من بعض المستحدثات التكنولوجية ومدى توافر الكفايات التدريسية لاستخدام تلك المستحدثات ومن تلك الدراسات دراسة (أحمد أسماعيل، ٢٠٠٩) (Koc Y., Peker D., Osmanoglu A., 2009) (السيد أنور، ٢٠١٥)

لذلك فالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تستهدف تجديد أدائهم المهني ، ورفع جودته في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم، بأساليب متنوعة لها صفة الشمول، والتكامل، والاستمرارية، والمرونة، والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته ، وينبغي العمل على تحديث المعارف والمهارات التي اكتسبها في

مجال التدريس، واستخدام تكنولوجيا التعليم (حياة الحربي: ٢٠٠٦، ٣١٥) ؛ (Sarikaya, O., Kalaca, S, Yeg'en, B. & Cali, S. 2010,34

ويتبين مما سبق أن التنمية المهنية الإلكترونية تستهدف تنمية الكفايات التعليمية والتدريسية والتكنولوجية والتربوية للمعلمين، ورفع طاقاتهم الانتاجية الحالية إلي حدها الأقصى ثم تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية في تخصصاتهم المختلفة، ويتم ذلك من خلال التخطيط العلمي، والتقييم المستمر.

ومن هنا ترى الباحثة ضرورة التوجه نحو تطبيق الأساليب الحديثة في مجال التدريب، والتي تقوم علي استخدام تقنيات شبكة الإنترنت، وأجهزت الاتصالات الحديثة في العملية التدريبية لتعزيز التواصل بين المدرب والمتدربين، ضمن بيئات افتراضية مزودة بوسائط التعلم المتعددة، وهو ما يمكن تحقيقه عبر تطبيق أسلوب التدريب الإلكتروني من أجل تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدي معلمات الاقتصاد المنزلي؛ وذلك تأسيساً على وجود حاجة مستمرة للتنمية المهنية للمعلمين في مختلف المجالات، وتلبية للتطور والتغير المستمر في المعارف، والمهارات اللازمة للقيام بمسئولياتهم، وأدوارهم الأكاديمية والتعليمية بكفاءة وفاعلية.

الإحساس بالمشكلة :

نبع الإحساس بالمشكلة من خلال :

أولاً الدراسات السابقة: من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات والأدبيات السابقة والمرتبطة بالتدريب الإلكتروني والتي أكدت علي فعالية البرامج التدريبية وموديولاتها التعليمية في تنمية الجانب المعرفي والأدائي والوجداني لمهارات الاتصال التعليمي الإلكتروني كما في دراسة (ممدوح الفقي، ٢٠٠٥)، ودراسة (طارق حجازي، ٢٠٠٥)، ودراسة (حسن النجار، ٢٠١٥) علي فعالية البرنامج التدريبي وموديولاته التعليمية في تنمية الجانب المعرفي والأدائي والوجداني لمهارات الاتصال التعليمي الإلكتروني، كما أوصت دراسة (Elizabeth, S.&Mary, R, 2002)، كما أوصت دراسة (صفوت حسن عبد العظيم، هناء خادم مبارك بخيت، ٢٠١٨) علي فاعلية بيئة التدريب الإلكترونية في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي الأحياء في المرحلة الثانوية ، كما أكدت دراسة (نبيل عزمي، ٢٠٠٦) علي ضرورة الأخذ بالوظائف المستقبلية للمعلم في التعليم الإلكتروني عن بعد في الاعتبار عند تصميم

البرامج التدريبية لتطبيق هذا النظام والتي حددها في كون المعلم باحث ومصمم وتكنولوجي ومقدم ومنسق ومرشد وميسر ومقوم ، كما توصلت الدراسة لكفايات كل وظيفة من الوظائف المستقبلية للمعلم وأوصت بضرورة تضمينها في البرامج التدريبية بينما دراسة (ريهام الغول، ٢٠١٢) أوصت بضرورة تدريب الهيئات التدريسية علي نظم إدارة التعلم الإلكتروني، ودراسة (رامي كلاب، ٢٠١١) أوصت بعقد دورات تدريبية متخصصة، لإكساب المعلمين كفايات أساسية لتصميم الدروس والأنشطة إلكترونياً، وإثرائهم بالدورات التدريبية، التي تهدف إلى إتقان المعلم لدوره كتكنولوجي بمساقات أكثر في مجال استخدام الحاسوب والتكنولوجيا في التعليم.

ثانياً من خلال خبرة الباحثة الشخصية: نظراً للعمل كمدرّب معتمد بالأكاديمية المهنية للمعلمين منذ أكثر من ستة أعوام، وعلى الرغم من الجهود العظيمة التي تبذلها وزارة التربية والتعليم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، إلا أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه برامج التدريب أثناء الخدمة منها ضعف الأجهزة التي تشرف على تدريب المعلمين، وعدم حصول البرامج التدريبية على قدر كاف من التقويم الشامل، وعدم توافر الأماكن المناسبة للتدريب ، كما لاحظت الباحثة في أثناء عملها بالتعليم منذ أكثر من عشرة أعوام تدني مستوى أداء معلمة الاقتصاد المنزلي داخل الفصل خاصة فيما يتعلق بتوظيف مهارات تكنولوجيا التعليم واستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة، ولاحظت قصوراً كبيراً في توظيف تكنولوجيا التعليم داخل الفصل الدراسي، وعدم الاستفادة من معامل الحاسب الآلي، ومصادر التعلم، رغم توافرها، وكذلك ندرة وقلة أي برامج تدريبية إلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلي أثناء الخدمة وأن تقديم الدورات التدريبية لهن يكون بالصورة التقليدية أو من خلال الفيديو كونفرانس في كيفية إنتاج بعض الأعمال الفنية فقط، وهذا ما دفع الباحثة للقيام بهذا البحث.

ثالثاً الدراسة الاستكشافية : أجرت الباحثة دراسة استطلاعية للتعرف علي مستوى المعلمين في الكفايات التدريسية والاتجاه نحو استخدام التدريب الإلكتروني والتعرف علي الحاجات التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلي بمرحلة التعليم الأساسي والتي بحاجة إليها لتنمية كفاياتها المهنية التي تُفعل وتيسر أدائها في التعليم، وشملت الدراسة الاستطلاعية (٨٠) معلمة من معلمات الاقتصاد المنزلي بمحافظة الشرقية، وتم تسجيل استجاباتهن بصورة إلكترونية علي موقع Google Drive.

وتم استخلاص نتائج استطلاع الرأي إلكترونياً من خلال الموقع وكان من أهمها:

أن ٦٨٪ من عينة البحث بحاجة إلي الكفايات التدريسية الخاصة بالتنمية المهنية الإلكترونية. وأن ٨٢٪ من عينة البحث لم يحصلوا علي تدريب الكتروني، وأن ٩١٪ من عينة البحث ترغب في التدريب الإلكتروني، أما عن مدي توافر تدريبات خاصة في مجال الكفايات التدريسية، وأهميتها في التنمية المهنية فكانت النتائج كالتالي:

أفادت ٧٢.٧٦٧٪ من معلمات الاقتصاد المنزلي أنها بحاجة إلي تدريبات تتعلق بالتدريس، و ٧٠.٢٣٨٪ من المعلمات بحاجة إلي تدريبات تتعلق بالتخطيط للدرس وأهدافه، و ٧٠.٠٣٩٪ من المعلمات بحاجة إلي تدريبات تتعلق بتصميم التدريس، و ٦٧.٥٦١٪ من المعلمات بحاجة إلي تدريبات تتعلق بالتقويم، و ٦٧.٢٦٢٪ من المعلمات بحاجة إلي تدريبات تتعلق بإدارة الصف.

لذا تبين للباحثة مما سبق ضرورة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني لمعلمات الاقتصاد المنزلي وتنميتهن مهنيًا، وتدريبهن التدريب المناسب أثناء الخدمة، بالوقوف على حاجاتهم التدريبية، وذلك بإعداد برنامج الكتروني تدريبي قائم على الكفايات التدريسية. وانطلاقاً مما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التسؤل الرئيسي التالي: ما فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدي معلمات الاقتصاد المنزلي؟ وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الاحتياجات المهنية الخاصة بتنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟
٢. ما التصور المقترح لبرنامج التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟
٣. ما فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟
٤. ما فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟

فروض البحث :

للإجابة عن أسئلة البحث يجب التحقق من صحة الفروض التالية :

- ١- يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمات الاقتصاد المنزلي في اختبار التحصيل المعرفي لتنمية الكفايات التدريسية بالبرنامج التدريبي الإلكتروني لصالح القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحصيل معلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المرحلة - المؤهل - الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل).
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحصيل معلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المرحلة - المؤهل - الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل).
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المرحلة - المؤهل - الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل).

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي :

١. بناء برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد لتنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي.
٢. التعرف على فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية :
 - أ- الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي.
 - ب-الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية.

أهمية البحث :

قد يسهم البحث الحالي في :

١. تزويد مخططي البرامج التدريبية بقائمة الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في ضوء الكفايات التدريسية.
٢. تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء بحوث أخرى في تنمية الكفايات التدريسية عبر المنصات التعليمية لمراحل تعليمية مختلفة.

٣. تقديم نموذجًا لبرنامج تدريبي عبر المنصات يُمكن استخدامه في تنمية الكفايات التدريسية لمعلمات الاقتصاد المنزلي، والاستفادة منه في إعداد برامج تدريبية أخرى.
٤. الارتقاء بمهارات معلمات الاقتصاد المنزلي في مجال التدريب الإلكتروني.
٥. محاولة رفع الكفاءة المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي.
٦. المساعدة على تغيير اتجاهات معلمات الاقتصاد المنزلي نحو أهمية التنمية المهنية الإلكترونية.

حدود البحث :

- الحدود الموضوعية : اقتصر البحث على ما يلي :

١- تقديم برنامج تدريبي الكتروني لإعداد معلمات الاقتصاد المنزلي بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية، وفي ضوء أسس ومعايير بناء برامج إعداد المعلمين القائمة على الكفايات.

٢- كفايات التدريس في المجالات التالية:

- مجال كفايات التخطيط للدرس، مجال كفاية تنفيذ الدرس، مجال كفاية تقويم الدرس، مجال كفاية إدارة الصف والتنظيم، ومجال كفاية الاتصال والتفاعل الصفّي وذلك بسبب اشتغالها على معظم الجوانب المهنية لإعداد معلمة الاقتصاد المنزلي.
- الحدود المكانية : المدارس الحكومية بإدارة غرب الزقازيق التعليمية بمحافظة الشرقية ، وقد تم اختيار هذه الإدارة نظرًا لظروف عمل الباحثة بها.
- الحدود البشرية : عينة من معلمات الاقتصاد المنزلي بمرحلة التعليم الأساسي.
- الحدود الزمنية : تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢.

عينة البحث :

اشتمل البحث على عينة تجريبية واشتملت على (٣٠) معلمة من معلمات الاقتصاد المنزلي ذوات قدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة.

منهج البحث :

يعتمد البحث على المنهجين التاليين :

المنهج الوصفي التحليلي: يُستخدم لوصف وتحليل البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث الحالية وعرض الجانب النظري.

المنهج شبه التجريبي: يُستخدم للكشف عن فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية لمعلمات الاقتصاد المنزلي ومدى اتجاهاتهن نحو التنمية المهنية الإلكترونية. أدوات البحث :

لتحقيق أهداف البحث ، والتحقق من صحة فروضه، قامت الباحثة بإعداد أدوات البحث التالية :

١. استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية.

٢. اختبار تحصيل الجانب المعرفي للكفايات التدريسية.

٣. مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية.

مصطلحات البحث :

من خلال استقراء التعريفات المختلفة لمفاهيم "الفاعلية- التدريب الإلكتروني- الكفايات التدريسية- الاتجاه- التنمية المهنية الإلكترونية" أمكن استنتاج التعريفات الإجرائية التالية:

الفاعلية Effectiveness :

"مدي الكسب الذي تحققه منصات التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية لمعلمات الاقتصاد المنزلي وتنمية اتجاهاتهن نحو التنمية المهنية الإلكترونية".

التدريب الإلكتروني E-Training :

"نظام تفاعلي للتدريب عن بعد، يعتمد علي بيئة الكترونية غنية بالتطبيقات المعتمدة علي تقنيات الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت والوسائط المتعددة، والتي تُمكن المعلمة (المتدربة) من تنمية الكفايات التدريسية وتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول، وأعلي مستويات الجودة دون التقيد بحدود المكان والزمان".

الكفايات التدريسية Teaching Competencies :

"مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تظهر علي سلوك المعلمة (المتدربة) بعد مرورها بتدريب معين، وتظهر في أنماطها التدريسية من خلال الدور الذي تمارسه عند تفاعلها مع جميع عناصر الموقف التعليمي".

الاتجاه Attitude :

"تنظيم من مجموعة اعتقادات لعينة البحث من معلمات الاقتصاد المنزلي؛ للاستجابة بشكل معين نحو التنمية المهنية الإلكترونية، سواء كانت هذه الاستجابات إيجابية أو سلبية، معبراً عن ذلك بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس الاتجاه".

التنمية المهنية الإلكترونية Professional Development :

" هي عملية بنائية تشاركية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء معلمات الاقتصاد المنزلي من خلال اكسابها المهارات التكنولوجية اللازمة وتزويدها بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية، والقيم المهنية بما يُحقق الكفايات التدريسية".

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: التدريب الإلكتروني

يُعتبر التدريب الإلكتروني أحد أنواع التدريب عن بُعد Distance Learning وسمة من سمات هذا العصر، نتيجة للتقدم العلمي والتقني المذهل ، وأصبحت الحاجة إليه ملحّة، وقد طُبّق هذا النوع من التعليم في كثير من البلدان إما تطبيقاً كلياً وإما تطبيقاً جزئياً، ومن لم يطبقه إلى الآن فقد بدأ فعلاً يُخطط ويستعد لتطبيقه؛ نظراً للحاجة إليه في حل كثير من مشاكل التعليم، ويحمل التدريب الإلكتروني في طياته حل بعض المشاكل التعليمية الصعبة مثل: ضعف الإمكانيات المالية، وقلة عدد المقاعد المتاحة، وصعوبة تنقل الطلبة والمحاضرين، ولكنه لكي ينجح يحتاج إلى خطط استراتيجية وإعدادات مسبقة.

مفهوم التدريب الإلكتروني E-Training :

تتعدد تعريفات التدريب الإلكتروني تبعاً لخلفية الباحثين وتوجهاتهم العلمية ، رغم أنهم يتفقون على استخدامهم لوسائل الاتصال الإلكترونية الحديثة (ICT) فتعرفه ميونيك (Muench 2004) بأنه "عبارة عن تدريب بديل موجه ذاتياً، حيث يجعل المتدرب مسؤولاً عن تدريبه ونموه العلمي أثناء الخدمة". ويعرفه علي الموسوي (٢٠١٠، ٣) بأنه "عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والأدوات الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافي". واتفقت معه (حنان الزنبقي:

٢٠١١، ١٩) أن التدريب الإلكتروني جزء من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض، وطريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الكمبيوتر والإنترنت ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب للبيت أو المواقع التي يسهل الوصول إليها من قبل المتدربين الذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية بشكل نظامي أو في أوقات محددة بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة. كما يؤكد (John Martin, 2005) في تعريفه للتدريب الإلكتروني بأنه استخدام تكنولوجيا الاتصالات كوسيلة لتقديم التدريب للأفراد في مكان العمل.

وتعرفه مريم محمد وآخرون (٢٠١٣، ٨) بأنه شكل من أشكال التدريب المخطط والمنظم الذي يعتمد علي استخدام الكمبيوتر ووسائل الاتصال المستحدثة في توصيل وعرض المحتوى التدريبي من خلال توظيف الوسائط المتعددة، وتوفير التفاعلية بين المتدربين والمدربين والمتدربين وبعضهم البعض، بما يحقق بيئة تدريبية فعالة. بينما تعرفه أميمة عبد العزيز (٢٠١٩، ٩) بأنه "أسلوب تدريبي يستخدم شبكة الإنترنت كوسيلة لتقديم مجموعة الأنشطة التدريبية في أي زمان ومكان، متزامن أو غير متزامن".

ومن خلال التعريفات السابقة عرفت الباحثة التدريب الإلكتروني بأنه "نظام تفاعلي للتعلم عن بعد، يعتمد علي بيئة الكترونية غنية بالتطبيقات المعتمدة علي تقنيات الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت والوسائط المتعددة، والتي تُمكن المعلمة (المتدربة) من تنمية الكفايات التدريسية وتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول، وأعلى مستويات الجودة دون التقيد بحدود المكان والزمان".

الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني :

أكدت دراسة (Judith, 2002) التي أجراها على فاعلية التدريب الإلكتروني وأثره في أداء المتدربين، أن التدريب الإلكتروني كان أكثر متعة ومرونة من التدريب التقليدي، إذ يمكنهم اختيار الموعد المناسب للتدريب، بما لا يتعارض وأعباء العمل اليومية، كما أنه يُساعد على تقليل النفقات والتكاليف إلى حد كبير مقارنة بأساليب التدريب التقليدية.

ويمكن تلخيص الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني فيما يلي:

جدول (١) الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت

النظام التدريبي الإلكتروني	النظام التدريبي التقليدي
تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين وتدريب تعاوني	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد وتدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
مرونة في التدريب والبحث من خلال شبكة الإنترنت	تدريبات روتينية جامدة
يعتمد علي طريقة حل المشكلات	يعتمد علي حفظ المعلومات
سير التدريب وفق خطة محددة دون مراعاة للفروق الفردية	سير التدريب وفق خطة محددة دون مراعاة للفروق الفردية
التفاعل بين المتدربين في مختلف أنحاء العالم	يقصر التفاعل بين المدرب والمتدربين الموجودين
المدرب مشارك وأحيانا متعلم (مرشد)	المدرب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)
المتدرب محور العملية التدريبية	المدرب محور العملية التدريبية
المتدرب إيجابي (مشارك وأحيانا خبير)	المتدرب سلبي (مستمع ودائما متعلم)
المحتوى متغير والاهتمام بالكيف	المحتوى ثابت والاهتمام بالكم
المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)	المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكر - تراكم الحقائق)
التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى	التقدير معياري ويعتمد على الأداء
الوصول فوري والكلفة نسبية	الوصول محدود والكلفة عالية

أنماط التدريب الإلكتروني:

تم تصنيف أنماط التدريب الإلكتروني إلي عدة أنماط هي (سالم: 2000، الموسى والمبارك

(2005) (Dietinger 2007):

أ- نمط التدريب الإلكتروني المتزامن "Synchronous e-Training": هو ذلك التدريب الذي يجمع بين المتدربين والمدرب في آن واحد حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر والاتصال المتزامن بينهم بالصوت والصورة والفيديو ، كما يستطيع الأثنان الحوار من خلال المحادثة وتلقي البرامج التدريبية من خلال القاعات الافتراضية وتُمكن المتدرب من الحصول على التغذية

الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

ب- نمط التدريب الإلكتروني غير المتزامن "Non Synchronous e-Training" : وفي هذا النوع من التدريب لا يشترط وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت للتدريب، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة للمدرب يستفسر بها عن شيء ما، ثم يرد عليه المدرب في وقت لاحق، ويمكن للمدرب أن يضع مصادر مع خطة التدريب وتقييم على موقع التدريب ثم يدخل المتدرب للموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المدرب في إتمام التدريب دون أن يكون هنالك اتصال متزامن مع المدرب، ومن خلال الحديث السابق يتسم هذا النوع من التدريب أن المتدرب يتدرب حسب الوقت والمكان ويتسم أيضًا بإمكانية إعادة دراسة المادة التدريبية والرجوع إليها إلكترونيًا كلما احتاج إلى ذلك.

بينما تضيف حنان الزنبقي (2011) نوعًا ثالثًا لأنماط التدريب الإلكتروني وهو:

التدريب المتمازج أو المدمج : أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب الغير شبكي وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

مميزات التدريب الإلكتروني :

يتفق كلاً من (جميل إطميزي: ٢٠٠٧؛ حنان الزنبقي: ٢٠١١، ١٩) أن مزايا التدريب الإلكتروني تتمثل فيما يلي :

١. جعل التدريب أكثر مرونة حيث يتم التدريب دون وجود عوائق زمانية أو مكانية أو عائق الأعداد الكبيرة أو الفروق الفردية.
٢. تحقيق العدالة في فرص التدريب، وجعل التدريب حقاً للجميع.
٣. زيادة الفاعلية لكل من المدرب والمتدرب، وإتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من جهة وبينهم وبين المدرب من جهة أخرى من خلال وسائل متعددة.
٤. الاستفادة من مصادر المعارف المتاحة على شبكة الإنترنت.
٥. الاقتصاد في النفقات حيث لا يستلزم هذا النوع من التدريب وجود مراكز تدريب وقاعات تدريبية.
٦. القدرة على تقديم المواد الاجتماعية والإنسانية جنباً إلى جنب.
٧. تطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته

المستقبلية.

٨. زيادة ثقة المتدرب في نفسه، ورفع شعوره بالمساواة في توزيع الفرص التدريبية، ويحقق التدريب في جو أقرب إلي المتعة والخصوصية.

٩. يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.

١٠. سهولة الوصول إلى المدرب حتى خارج أوقات عمل التدريب الرسمية.

١١. استخدام أساليب متنوعة ومختلفة أكثر دقة في تقييم أداء المتدربين.

١٢. يحقق الأهداف في أقصر وقت وأقل جهد.

وتشير دراسات كل من ميتري (Metiri, 2009) (ومحمد والي: ٢٠١٩، ٤٥) إلى مجموعة أخرى من المميزات تتمثل في :

١. دمج معرفة المتعلمين والمتخصصين معا، حيث يتمكن المتعلمون من الوصول إلى فئات المجتمع المختلفة ذات الصلة بفكرة التعلم وحقل المعرفة كالخبراء التعليميين والمتخصصين في كل علم، مما يثرى المتعلمين بطرق جديدة تشجعهم على الإبداع خارج حدود التعليم الرسمي.

٢. تطوير مهارات التفكير العليا لدى المتعلمين من خلال تحفيزهم على التفكير النقدي والتفكير الابتكاري خاصة في حالة المشروعات القائمة على المشكلات.

كما يؤكد كل من (عبد الرحمن توفيق: ٢٠٠٧، ٥٣؛ Robinson, 2008؛ Puterbaugh, Shannon & Gorton, 2010) علي مزايا التدريب الإلكتروني التي تتمثل فيما يلي :

١. إتاحة فرص التعليم والتدريب في أوقات متعددة لتناسب المتدربين، وبدون قيود مكانية أو زمانية.

٢. تحسين نوعية المواد التدريبية وإتاحتها في صورة الكترونية يسهل تداولها وتطويرها باستمرار

٣. تدريب وتعليم العاملين وتأهيلهم دون الحاجة إلى ترك أعمالهم وفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية.

٤. توفير بيئة تدريبية أكثر إثارة للاهتمام، وأكثر تحفيزًا وفاعلية.

ويمكن للباحثة إضافة العديد من المزايا للتدريب الإلكتروني والتي تتمثل فيما يلي:

١. اختصار وقت التدريب حيث يسمح للمتدرب بالتحكم في تدفق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز علي الأجزاء التي يحتاجها.
٢. وصول المحتوى التدريبي لجميع المتدربين في نفس الوقت.
٣. يتم بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.
٤. تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المستجدات في اطار التعليم والتدريب المستمر.
٥. يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.
٦. سهولة قياس فعالية التدريب للمتدربين ونسبة الحضور ووصول المعلومات.

سلبيات التدريب الإلكتروني :

- يتفق كلٌّ من (هناء يمانى، ٢٠٠٦) و(جميل إطميزي، ٢٠٠٧) و (جمال الهياجنة، ٢٠١٠) و(حنان الزنبقي، ٢٠١١) على أن للتدريب الإلكتروني سلبيات تتمثل في ما يلي :
- افتقار مشاركة المتدرب إيجابًا في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى.
 - الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل
 - تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
 - صعوبة تقييم المتدربين.
 - كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.
 - بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم وعن المدرب.
 - صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية
- كما أوضحت دراسة حمد بن محيا المطيري (٢٠١٢) العديد من معوقات التدريب الإلكتروني والمتمثلة في عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني وقلة المتخصصين في انتاج وتصميم البرمجيات التدريبية، وكذلك عدم وجود فني للبرمجيات

والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني بالإضافة إلي عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً وضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.

وسائل التدريب الإلكتروني:

إن شبكة الإنترنت توفر العديد من الأدوات والبرمجيات التي تمكن المشتركين من الاستفادة من خدماتها، ومن أهم هذه الخدمات التي أسهمت بالنمو والانتشار السريع ما يأتي: (عبد المحسن الغديان: ٢٠١٣):

١. البريد الإلكتروني E-mail

٢. جوفر Gopher

٣. بروتوكول نقل الملفات FTP

٤. غرف المحادثة Chat Rooms

٥. مجموعات الأخبار Usenet

٦. الشبكة العنكبوتية World Wide Web

٧. القوائم البريدية Mailing lists

٨. المؤتمرات المرئية والمسموعة Audio and Video Conferencing

كما أشار كايلي (Cailliau: 2006,15) إلى أن هناك العديد من الأدوات التي يعتمد عليها التدريب الإلكتروني ومنها الإيميل وغرف الدردشة والمنتديات، كما أن المحتوى التدريبي يمكن أن يقدم عبر مقاطع الفيديو أو المقاطع الصوتية أو النصية.

أهمية التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين:

إن التدريب عبر شبكة الإنترنت يسهم بشكل مباشر في صقل مهارات وتحسين خبرات المتدربين بطريقة أكثر فاعلية من حيث التكلفة المكانية والزمانية، وإن سهولة التنقل والتصفح عبر شبكة الإنترنت يسهم في تطوير العملية التدريبية، لذلك تُكمن أهمية التدريب الإلكتروني في

ما يلي: (محمد زين الدين: ٢٠٠٦؛ Worarit, et al, 2011)

١. تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وحل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم.

٢. علاج نواحي القصور في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، خاصة فيما يرتبط بتوظيف

المستحدثات التكنولوجية. وهذا ما تؤكد عليه دراسة ريتشارد (Richard 2004) حيث

هدفت إلى التعرف على فاعلية التدريب الإلكتروني بالإنترنت مقارنة بالتدريب التقليدي، على الإنجاز الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا مختلفي الجنس (ذكور - إناث) من طلاب جامعة كيرتنا التكنولوجية بأستراليا، وقد أظهرت نتائج تلك الدراسة وجود فرق دال إحصائياً بين معدل تحصيل مجموعة التدريب بالإنترنت، وبين معدل تحصيل مجموعة التدريب التقليدي السائد، لصالح مجموعة الإنترنت.

٣. تنمية قدرات المعلمين مما يمكنهم من تأدية عملهم بفاعلية، بما يؤثر إيجاباً على المنظومة التعليمية.

٤. قلة التكلفة ورفع كفاءة المتدربين.

٥. إتاحة التفاعلية للمتدرب مع كل من المحتوى التدريبي، والمتدربين الآخرين، وأيضاً المدرب.

٦. المرونة في المكان والزمان: حيث يستطيع المتدرب الوصول إلى المحتوى التدريبي، والتواصل مع المتدربين، والمدرّب من أي مكان، وفي أي وقت.

٧. تمكين المتدرب من الحصول على المعلومات الإضافية من خلال الروابط التشعبية المرتبطة بموضوع التدريب.

٨. يساعد في تنمية مهارات المتدرب على استخدام الكمبيوتر، وشبكة الإنترنت؛ مما يساعده على امتلاك مهارات تشجعه على الاعتماد على نفسه في عملية التعلم بما يحقق مبدأ التعلم الذاتي، وبالتالي يساعد المعلم على زيادة ثقته بنفسه.

٩. التطوير: حيث يسمح التدريب الإلكتروني للقائمين عليه من تطوير المحتويات التدريبية باستمرار.

١٠. إمكانية الاحتفاظ بسجلات المتدربين، والاطلاع عليها في أي وقت، ومن أي مكان للاستفادة بها في زيادة فاعلية التدريب.

ثانياً: الكفايات التدريسية

ارتبط مفهوم الكفاية في بداية ظهوره بمجالات التشغيل والمهن وتدبير الموارد البشرية في المقاولات، لكن هذا المفهوم اتسع ليغطي كافة التغيرات التي تصيب العمال والمهنيين ليس

في المقاولات فقط بل رجال التعليم في المدارس ومن بينهم المشرفين التربويين. وقد شاع هذا المفهوم واقترن مفهوم الكفايات بموضوع تدريس المعلمين بشكل أساسي، وأصبحت برامج إعداد المعلمين القائمة على الكفايات من أبرز ملامح التربية المعاصرة، خاصة لدى الجهات المسؤولة عن تأهيل المعلمين، وإن امتلاك المعلم للكفايات التدريسية أمر ضروري ومهم حتى يقوم بمهمته على أكمل وجه آخذين بالاعتبار تكامل هذه الكفايات مع بعضها البعض والانفجار المعرفي والتقني.

ويعرفها **سعود الزهراني (٢٠١٢)** بأنها "كفايات تخطيط التدريس وتنفيذ عملياته وتقويمها الممكن ملاحظتها وقياسها، المتمثلة في القدرات والصفات والمهارات التربوية والعلمية والثقافية التي يمتلكها المعلم، ويستطيع بواسطتها ممارسة مهنة التدريس بنجاح، وبالقدر الذي يؤثر إيجابياً في نمو الطلاب من جميع النواحي، وبما يحقق أهداف التربية والتعليم".

ويعرفها **بلال موسي (٢٠١٨)** بأنها "هي القدرة المتكاملة التي تمكن الفرد من أداء مهارات وسلوكيات معينة مرتبطة بما يقوم به من مهام بمستوي معين من الفاعلية والتي يُمكن ملاحظتها وقياسها".

بينما تعرفها الباحثة في الدراسة الحالية بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تظهر علي سلوك المعلمة (المتدربة) بعد مرورها بتدريب معين، وتظهر في أنماطها التدريسية من خلال الدور الذي تمارسه عند تفاعلها مع جميع عناصر الموقف التعليمي".

خصائص الكفايات التدريسية:

للکفايات التدريسية العديد من الخصائص من أهمها: **شبر خليل وآخرون (٢٠١٠، ١٧، ١٨)**

١- **العمومية:** يرجع ذلك إلى وظائف المعلم التي تكاد تكون واحدة من كل المراحل التعليمية، وفي كل المواد الدراسية، وطبيعة عملية التدريس فيها متشابهة إلا أن سلوك التدريس (كأسلوب) لدى كل معلم من المعلمين يختلف باختلاف المراحل التعليمية المتعددة والمواد الدراسية المختلفة، أي في ضوء اختلاف المحتوى التعليمي الذي يدرسه. كما تعود العمومية لوجود كفايات عامة لكل تخصص معين دون الآخر.

٢- **التغيير:** إذا كانت أهداف المناهج الدراسية متغيرة، فإن جميع خبرات المنهج التي تعكس هذه الأهداف وتحققها في ضوء كثير من المصادر التي يتم الرجوع إليها عند بناء أو

تطوير المناهج الدراسية والمتمثلة في أوضاع المجتمع وفلسفته، وطبيعة الطلاب، والتغيرات التي يمكن أن تحدث لهم وكذلك التطور في بنية المادة الدراسية، مما يجعلنا نبحت عن المزيد من كفايات التدريس التي يمكن أن تحقق هذه الأهداف.

٣- **التفاعل** : السلوك التدريسي بطبيعته معقد ومركب ، بمعنى أنه لا يمكن عزل نمط محدد له من أنماط السلوك التدريسي دون غيره، ولذلك يكون من الصعب فصل كفاية تدريس معينة عن غيرها من الكفايات التدريسية الأخرى (هدف ، كفاية ، سلوك).

تصنيف الكفايات التدريسية :

يزخر الأدب التربوي المتعلق بالكفايات التدريسية بعدد كبير من التصنيفات منها:

تصنيف سهيلة الفتلاوي للكفايات التدريسية إلي :

أ - الكفاية العلمية والنمو المهني.

ب - كفاية الأهداف والفلسفة التربوية.

ج - كفاية التخطيط للتدريس.

د - كفاية تنفيذ التدريس.

هـ - كفاية العلاقات الإنسانية وإدارة الصف.

و - كفاية تقويم التدريس (سهيلة محسن كاظم الفتلاوي : ٢٠٠٣ ، ٥٦ ، ٥٧)

وصنفها "براجل" حسب طبيعة عملية التدريس إلى أربعة أنواع من الكفايات وهي:

أ - الكفايات المتعلقة بالجانب النفسي : وتندرج ضمنها كفايات فهم طبيعة المرحلة الدراسية، والمرحلة العمرية للتلاميذ، وفهم وتطبيق نظريات التعليم والتعلم.

ب - الكفايات المتعلقة بالجانب المعرفي : وتتضمن كفايات فهم محتوى المنهاج الدراسي، ومعرفة أهدافه، والتمكن من إجراءات التدريس والتحكم في أساليبه.

ج - الكفايات المتعلقة بتخطيط الدروس وتنظيم المادة الدراسية: وتتضمن بعض الكفايات المتعلقة بكيفية التدريس.

د - الكفايات المتعلقة بتحقيق الأهداف : وتندرج ضمنها بعض الكفايات مثل: القدرة على تنمية التفكير العلمي للتلاميذ ، والقدرة على تكوين الاتجاهات الايجابية نحو الدراسة. (علي براجل: ٢٠٠٤، ٢٠)

بينما يصنفها عبد الرحمان التومي (٢٠٠٥ ، ٤٠) إلي نوعين:

أ - حسب ارتباطها بحاجات المجتمع : تتعدد الكفايات المراد إكسابها للمتعلمين بتعدد حاجات المجتمع، على اعتبار أنها ترجمة لقيم المجتمع وغاياته.

ب - حسب ارتباطها بالمواد الدراسية أو مجالات التعليم: وتتحدد هذه الكفايات حسب العديد من الباحثين في نوعين أساسيين:

* كفايات خاصة أو نوعية: وهي كفايات تتضمن موارد معرفية ومهارية خاصة بمادة دراسية أو مجال تربوي معين.

* كفايات مستعرضة أو ممتدة : وهذه تتضمن موارد معرفية ومهارية مشتركة بين مادتين دراسيتين أو أكثر.

ويصنف البحث الحالي الكفايات التدريسية بناء على طبيعة الهدف من البحث، المتمثل في قياس الكفايات التدريسية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وفي ضوء التصنيفات النظرية سالفة الذكر، فإن الباحثة تقترح تصنيف الكفايات التدريسية إلى خمس مجالات هما: "مجال كفايات التخطيط للدرس، مجال كفاية تنفيذ الدرس، مجال كفاية تقويم الدرس، مجال كفاية إدارة الصف والتنظيم، ومجال كفاية الاتصال والتفاعل الصفّي، وسيتم بيان ذلك وتفصيله فيما يأتي:

أولاً : كفايات التخطيط للدرس

يُعرف التخطيط علي أنه "هو تصور المعلم المسبق للموقف والإجراءات التدريسية التي يضطلع بها والمتعلمين لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشود(سهيلة محسن كاظم الفتلاوي:

(٢٠٠٣، ٤٠)

أمّا كفاية التخطيط للتدريس فيعرفها "الأزرق" (٢٠٠٠) بقدره المعلم على الإعداد المسبق والمنظم للموقف التعليمي بدقة وعناية ، محددًا الخطوات والمراحل المطلوبة ، وما يقنضيه من موازنة بين اختيار الوسائل والأنشطة المناسبة وبين الأهداف المرسومة.

ويؤكد الكثير من الباحثين علي أهمية كفاية التخطيط وضرورتها في نجاح المعلم في مهنته ، حيث أنه يُساعد المعلم على فهم أهداف التربية ، ويقلل من العشوائية في التدريس. (عبد

الرحمان صالح الأزرق: ٢٠٠٠، ٣٠)

وتلخص أهمية التخطيط للدرس في النقاط الآتية :

- يوفر التخطيط للمعلم الأمن والطمأنينة النفسية، ويُزيل عنه مصادر التوتر، حيث يوقفه على خطوات التدريس فيكون واثقًا من الخطوة التي هو فيها، والخطوة التي هو مقبل عليها.

- يوفر للمعلم خبرة تعليمية، حيث يساعده في أن يبدأ بالأهم، ويبين له متى ينتقل إلى الخطوة التالية

ويتطلب التخطيط من المعلم القيام بالإجراءات الآتية :

- صياغة أهداف التدريس : وتمثل هذه الكفاية المحور الأساسي للنشاطات التعليمية التعليمية، ويُقصد بها ما يخططه المعلم لدرسه من أهداف مستوعبًا وسائل تحقيقها.
- تحديد طرائق التدريس.
- تحديد الوسائل التعليمية.
- تحديد الأنشطة المصاحبة.
- تحديد استراتيجيات التدريس.

ويقصد بكفاية التخطيط للدرس في الدراسة الحالية: "مجموعة الإجراءات السلوكية المحددة للدور الذي يجب أن يقوم به المعلم أثناء إعداده للدرس"، وتتحدد في العناصر الآتية:

١- خريطة المنهج وتشتمل علي ما يلي:

- وضع جدول زمني دقيق بالحصص والأسابيع لتنفيذ الخطة المطلوبة.
- التقسيم المتوازن للموضوعات المقررة على الجدول الزمني.
- تحديد كلا من "الوسائل التعليمية ، وأسلوب التدريس، والأنشطة المناسبة، وأساليب التقويم".

٢- المخطط اليومي (للحصة) ويتضمن العناصر الآتية :

- صياغة الهدف العام للحصة.
- صياغة الأهداف الإجرائية للحصة بدقة (المعرفية ، والمهارية ، والوجدانية)
- تحديد الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس والموقف التعليمي.
- تحديد أسلوب التدريس المناسب ، وتحديد دور المعلم والمتعلم في الخطة اليومية.
- تحديد الأنشطة المصاحبة للدرس.
- التخطيط لتقويم الدرس (الأسئلة والواجبات)

ثانيًا : كفايات تنفيذ الدرس

ويُقصد بها سلوك المعلم التدريسي داخل الفصل الدراسي، الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف لدى الطلاب، وتُعد كفايات التنفيذ المحك العملي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة. وتتطلب كفايات تنفيذ الدرس تمكن المعلم وقدرته على أداء المهمات التدريسية الآتية:

- تهيئة الدرس بطريقة تثير اهتمام الطالب.
- تنوع طرائق التدريس (العصف الذهني والحوار والمناقشة وحل المشكلات).
- استخدام الوسائل التعليمية بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب.
- تنوع الأمثلة وربطها بالمهارات الحياتية لتأكيد الفهم ومراعاة الفروق الفردية للطلاب.
- التركيز على فكرة واحدة في الوقت الواحد.
- التغذية الراجعة للتأكد من فهم الطلاب قبل التقدم للنقطة التالية.
- الحرص على اكتشاف الطلاب للمعلومات بأنفسهم بدل إعطائها لهم جاهزة.
- إنهاء الحصة في الوقت المحدد لها بما يحقق أهداف التعلم.

ثالثاً : كفايات تقويم الدرس

ويُقصد بها "مجموع الإجراءات التي يقوم بها المعلم قبل بداية عملية التدريس ، وأثناءها وبعد انتهائها، وتستهدف الحصول على بيانات كمية أو كيفية حول نتائج التعلم، بغية معرفة مدى التغير الذي طرأ على سلوك الطلاب، وذلك باستخدام مجموعة أدوات (أسئلة شفوية وكتابية، أو ملاحظة أداء سلوكي محدد)

وتتضمن كفايات التقويم قدرة المعلم على أداء المهمات الآتية :

- صياغة الأسئلة بما يحقق الأهداف.
- التنوع في أساليب التقويم ما بين (الشفوي والتحريري والأدائي)
- التأكد من أن جميع الطلاب يحصلون على فرص متساوية للإجابة وعدم التركيز على مجموعة معينة.
- صياغة الأسئلة بشكل واضح ومباشر وبصورة دقيقة بما يراعي الفروق الفردية للطلاب.
- القيام بمناقشة أهم عناصر الدرس.

رابعاً : كفايات الاتصال والتفاعل الصفّي

تؤكد معظم الدراسات التربوية في المجال التعليمي أن نجاح المعلم في تحقيق أهداف عمليتي التعليم والتعلم يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة الاتصال بين المعلم وطلابه، وبين الطلاب فيما بينهم.

ولتحقيق الاتصال بين المعلم والطلاب، وبين الطلاب أنفسهم لابد من توفر البيئة المناسبة والمشجعة على التفاعل، ويُطلق على جميع الأنشطة المتبعة من قبل المعلم والطلاب لاستمرار الاتصال بالتفاعل الصفي. (إبراهيم مجدي عزيز وآخرون: ٢٠٠٢، ٤١)

ويعرف التفاعل الصفي بأنه " أنماط الكلام أو الحديث المتبادل بين المعلم والطلاب داخل حجرة الدراسة، وتعكس هذه الأنماط طبيعة الاتصال بين المعلم وطلابه، وأثره في المناخ الاجتماعي والانفعالي داخل حجرة الدراسة، وذلك على افتراض أن هذا المناخ يؤثر على النتائج النهائية للنظام التعليمي، وعلى اتجاهات المعلم نحو طلابه، واتجاهات الطلاب نحو معلمهم". ويتبين مما سبق أن التفاعل الصفي يساعد على اكتساب الطلاب اتجاهات إيجابية نحو المعلم ونحو المادة الدراسية، وينمي لدى الطلاب مهارات الاستماع والتعبير والمناقشة، بما يوفره المعلم لطلابه من أمن وعدالة وديمقراطية.

وتبرز أهمية الاتصال والتفاعل الصفي كأحد مجالات التدريس التي ينبغي على المعلم أدائها بمستوى مرتفع من الإتقان، باعتبار أن هدف عملية التدريس هو محاولة نقل المتعلم من وضعية إلى وضعية أخرى، غير أن هذا النقل اللامادي (المعرفي، أو الانفعالي، أو السلوكي) لن يكون مجدياً ما لم يتم في إطار تواصل، أي أن درجة التأثير والتغيير في سلوك المتعلم تتأثر بطبيعة الاتصال وبدرجة التفاعل بين المعلم والمتعلم، ومنه فقد اعتبرت عملية الاتصال والتفاعل الصفي معياراً لكفاية المعلم التدريسية، وأحد المؤشرات القوية على نجاح المعلم في عمله. (إبراهيم مجدي عزيز وآخرون: ٢٠٠٢، ٤١)

وتشتمل الدراسة الحالية على مجموعة من الكفايات المرتبطة بمجال الاتصال والتفاعل الصفي والتي تعتبر من المؤثرات الأساسية لكفاية المعلم التدريسية ، وقد حددتها الباحثة في القدرة على إنجاز المعلم للكفايات التدريسية الآتية بمستوى محدد من الإتقان:

- مخاطبة الطلاب بأسمائهم أثناء عملية التعليم والتعلم الصفي.
- التعبير عن الاحترام للطلاب بالقول والعمل.
- تشجيع الطلاب للتعبير عن أفكارهم بحرية.

- استعمال التعبيرات والألفاظ الودية أثناء تفاعله مع الطلاب.
- التعبير عن المشاعر الإيجابية نحو الطلاب وأعمالهم الصفية.
- التحلي بروح الفكاهة وتوظيفها بالشكل المناسب.
- إلقاء التحية على الطلاب مصحوبة بابتسامة.
- الحضور مبكرًا للحصة والتحدث عفويًا مع الطلاب.
- الإصغاء بشكل جيد لما يقوله الطلاب، حين طرحهم أسئلة أو حين الإجابة عنها.
- مراعاة التنوع في استخدام الصوت.
- التحرك داخل الفصل بشكل يستقطب أنظار الطلاب.
- الاهتمام بمشاكل الطلاب الشخصية والعمل على حلها.
- الاتصاف بالعدالة في علاقاته مع جميع الطلاب.
- القدرة على ضبط النفس وعدم الانفعال إذا تعمد بعض الطلاب استفزازه.

خامسًا : كفاية إدارة الصف والتنظيم

لقد اختلف العلماء على تعريف الإدارة الصفية ، ويقدم كل منهم تعريفه الخاص به، ويعتبر التباين في تعريف الإدارة الصفية أمرًا طبيعيًا وذلك لأن كل عالم أو باحث ينطلق من نظرية تربوية ونفسية مختلفة.

فتعرف سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (٢٠٠١، ٥٥٥) الإدارة الصفية بأنها: "مجمّل السلوك التدريسي الفعال الذي ينعكس آثاره على كافة مهام إدارة وتنظيم الفصل الدراسي وذلك من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة في الحدود الزمنية المحددة لها".

ويعرفها (Paul R. Burden: 2003,28) بأنها "أعمال المعلم لتكوين بيئة تعلم تشجع علي التفاعل الاجتماعي الايجابي والانخراط النشط والفعال بالتعلم والدافعية الذاتية".

وتعرف الباحثة الادارة الصفية بأنها "مجموعة من النشاطات والاجراءات التي يتبعها المعلم داخل الفصل الدراسي بين الطلاب للحفاظ علي السلوك الايجابي للطلاب داخل الفصل بما يحقق نجاح العملية التعليمية

كما تحدد الباحثة كفايات الإدارة الصفية الواجب توافرها في المعلم كما يلي:

١. القدرة على تنظيم الجو التعليمي في غرفة الصف بشكل يبعث الأمن والطمأنينة في نفوس الطلاب.
٢. القدرة على الحزم والانصاف والالتزام بالعدل في معاملة الطلاب.
٣. القدرة على إظهار مستوى عالٍ من الأخلاق ليكون قدوة للطلاب .
٤. تجنب الاستهزاء والسخرية بالطلاب.
٥. القدرة على التصرف بكفاءة في المواقف المفاجئة وبهدوء واتزان.
٦. القدرة على الالتزام ببدا الحصة في موعدها المحدد والالتزام والاستفادة من الوقت المخصص لها.
٧. القدرة على توظيف السبورة وتنظيمها في الكتابة بشكل فعال.
٨. القدرة على المتابعة في دفاتر أعمال السنة.
٩. القدرة على استخدام الكتاب المدرسي في التعليم الصفي.
١٠. القدرة على التحضير الجيد للدروس اليومية.

الكفايات التدريسية وإعداد المعلم:

لقد زاد الاهتمام ببرامج إعداد المعلمين القائمة علي الكفايات، حيث بدأ استخدامها علي نطاق واسع في معظم البرامج المستخدمة في الدول المتقدمة، ويقوم مفهوم الكفايات التدريسية علي مسلمة رئيسية مفادها أن عملية التدريس يُمكن تحليلها إلي مجموعة من السلوكيات، ولقد تأثرت حركة إعداد المعلمين القائمة علي الكفايات بالمدرسة السلوكية، بالإضافة إلي ارتباطها عضوياً بالبرنامج القائم علي الأهداف السلوكية الإجرائية.

ويوضح مرعي (٢٠٠٣) أن العوامل التي أدت إلي نشأة حركة تربية المعلمين القائمة علي الكفايات يمكن حصرها في الآتي:

- ١- اعتماد الكفاية بدل المعرفة.
- ٢- ظهور حركة المسؤولية.
- ٣- حركة منح الشهادات القائمة علي الكفايات.
- ٤- حركة التربية القائمة علي العمل الميداني.

- ٥- حركة تفريد التعليم.
- ٦- التدريب المتجه نحو العمل.
- ٧- تطور أساليب التقويم للمعلم.
- وتقوم فكرة إعداد المعلم القائم علي الكفايات علي مبادئ منها (زيتون: ٢٠٠٥، ٢٢)
- ١- يمكن لأي معلم اتقان المهام المختلفة للتدريب علي مستوى عال ، وذلك إذا ما وفر له الوقت الكافي للتعلم، والنوعية الجيدة من التدريب.
- ٢- يجب إرجاع الفروق الفردية في مستوى اتقان المعلم لمهام التدريس إلي أخطاء في نظام التدريب، لا إلي خصائص المعلمين.
- ٣- توفير الإمكانيات المناسبة يجعل المعلمين متشابهين إلي حد كبير في معدل اكتساب التعليمات.
- ٤- يجب التركيز علي الاختلافات في التعلم أكثر من التركيز علي الاختلافات بين المعلمين.
- ٥- إن أكثر العناصر أهمية في عملية التدريس هي نوعية خبرات التعلم التي تتوفر للمعلم.
- ٦- ينتهي إعداد المعلم حين يثبت قدرته علي أداء العمل التدريسي بغض النظر عن مدة التدريب.
- ٧- معيار النجاح يعتمد علي أداء متطلبات العمل الفعلي، حيث يمارس المعلم نشاطات تدريسية فعليا، فالتقويم يرتبط بالأداء والقدرة علي العمل.
- ٨- تصميم برنامج الإعداد علي أساس تقديم التدريب في ظروف واقعية متشابهة تماما للظروف التي سيعمل بها المعلمون بعد تخرجهم من الجامعة.
- ٩- يتلقي المعلم تغذية راجعة مستمرة تعطيه صورة دقيقة عن مدي التقدم اليومي.
- ١٠- تقدم الكفايات في شكل مواد متطورة كالحقائب التعليمية، والتعليم المصغر لمجموعة من النشاطات المرتبطة بكفاية معينة بحيث تؤدي إلي اتقان هذه الكفاية.
- برامج إعداد المعلم القائم علي أساس الكفاية:**
- لقد مر برنامج إعداد المعلمين بالعديد من التطورات ، كان من أهمها اعتماد مدخل الكفايات بدلاً من اعتماد المعرفة كإطار مرجعي أي اعتماد ما سيعرفه (بالتربية والتدريس)

القائمة على الكفايات. (محمد الدريج: ٢٠٠٤، ٢٩٩) والتي أصبحت من أبرز ملامح التربية المعاصرة والأكثر شيوعاً وشعبية في الأوساط التربوية المهنية لإعداد المعلم ولقد اتسع الاهتمام بها حتي أصبحت سمة مميزة لمعظم برامج إعداد المعلمين وتدريبهم في معظم الدول المتطورة، كما قطعت مراحل متقدمة في الكثير منها وتوصيف البرامج القائمة علي أساس الكفايات بأنها مجموعة من الإجراءات تساعد المعلم في اثناء الإعداد علي أن يكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات التي دلت البحوث والأدلة العملية والخبراء علي أنها تستطيع أن تسهم في إعداده ليؤدي دوره بفاعلية.

ويُعرف البرنامج التدريبي القائم على الكفايات بأنه مجهود ونشاط منظم ومخطط بطريقة علمية لإكساب أو تغيير أو تعليم المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمتدربين؛ لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً بأعلى كفاءة ممكنة وأكثر جودة. (أحمد منصور: ٢٠٠٤، ٨) كما عرفته سهيلة الفتلاوي (٢٠٠٣، ٣٢) أنه تلك البرامج التي تحدد أهدافاً دقيقة لتدريب المعلمين، وتحدد الكفايات المطلوبة بشكل واضح ثم تلزم المعلمين بالمسؤولية عن بلوغ هذه المستويات، ويكون القائمين بتدريبهم مسؤولين عن التأكد من تحقيق الأهداف المحددة. الفرضيات التي تبنى عليها برامج إعداد المعلمين القائم على الكفايات: (سهيلة الفتلاوي: ٢٠٠٣، ٣٤-٣٥)

١- إن المقررات الدراسية سواء المتخصصة أو التربوية لا تضمن لوحدها اكتساب المعلم الكفايات التدريسية وإتقان مهارته.

٢- إن أهداف البرامج والكفايات التدريسية يُمكن تحليلها وتصنيفها، وتحديد الخبرات والنشاطات التي يُمكن عن طريقها تحقيق الأهداف، وتعلم وإتقان هذه الكفايات.

٣- يصبح التعليم والتعلم أكثر فعالية عندما يفهم المتعلم ما هو متوقع أو مطلوب منه.

٤- يصبح التعليم والتعلم أكثر فعالية عندما يراعي الفروق بين المتعلمين في الاهتمامات والقابليات والحاجات.

٥- اشتراك المتعلم بنشاط في الخبرات التعليمية تجعل التعلم أكثر فعالية.

٦- إن التدعيم المباشر لاستجابة المتعلم بعد أن يقوم بالفعل أو الأداء تجعل التعلم أكثر فعالية.

ثالثاً: التنمية المهنية الإلكترونية Professional Development

لقد تعددت وتنوعت التعريفات التي تناولت التنمية المهنية، وتطورت بحسب ما فرضته طبيعة العصر من تغيرات، ومستجدات، وتُعرف التنمية المهنية بأنها "مُجمل الأنشطة التي تثري العمل المهني من فردي وتعلم مستمر وتدريب أثناء الخدمة بالإضافة إلي الجماعات الدراسية وغيرها من خبرات التعليم الرسمية وغير الرسمية التي تبدأ من إعداد المعلم قبل الخدمة وتستمر حتي التقاعد". (المركز القومي للبحوث التربوية : ٢٠٠٥ ، ٧٧)

ويعرفها مجدي اسماعيل، أميمة عفيفي ، انعام أبو زيد (٢٠١٦ ، ٧٥) بأنها التطورات في مجموعة من الأساليب السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز المعلم عن غيره في أدائه التدريسي وتشمل تطوره في قدرته علي توظيف كل من استراتيجيات وطرق تدريس وتكنولوجيا التعليم وأساليب تقويم متنوعة بالإضافة إلي إدارته لبيئة الصف.

وتعرفها الباحثة علي أنها " عملية بنائية تشاركية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء معلمات الاقتصاد المنزلي من خلال اكسابها المهارات التكنولوجية اللازمة وتزويدها بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية ، والقيم المهنية بما يحقق الكفايات التدريسية".

مبررات التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلي اثناء الخدمة :
أكدت العديد من الدراسات علي أن هناك مبررات للتدريب أثناء الخدمة لتنمية المعلمين مهنيًا منها: (Lumpe, et al.:2010, Williams.& Jason, 2010)

- الثورة المعرفية في جميع مجالات العلم والمعرفة وتقنية المعلومات والاتصالات.
- تعددية أدوار المعلمة وتعدد مسؤولياتها في المجال التعليمي.
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم.
- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في التعلم.
- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية، وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير، والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة.

ومن خلال المبررات السابقة تبين للباحثة أن التنمية المهنية الإلكترونية تساعد معلمات الاقتصاد المنزلي في تجديد وتطوير أدائهن المهني، وأيضًا في خلق بيئة تعليمية وثنائية

تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخبرات والحوارات والمناقشات الهادفة للتنمية المهنية لديهم، كما يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يطلبها تخصصها في التغلب علي الضغوط الوقتيه والزمنية التي تواجهها معلمات الاقتصاد المنزلي، والانضمام لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية، والتخلص من الطرق التقليدية.

خطوات تصميم برنامج التنمية المهنية :

يوضح كل من (Banilower, Heck & Weiss :2007,380) أن تصميم برنامج

التنمية المهنية يمر بعدد من الخطوات المنطقية والمتتالية والمتمثلة في :
تحديد الاحتياجات التدريبية- تحديد أهداف البرنامج- اختيار المتدربين وتصنيفهم- تحديد مكان وزمان التدريب- التصميم التنفيذي للبرنامج- إعداد المادة التدريبية- اقتراح أساليب التدريب المناسبة- اختيار الوسائل التعليمية- اختيار المدربين- إدارة التدريب.

أساليب تنفيذ التنمية المهنية :

الأسلوب التدريبي هو الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والامكانات المتاحة، ومن أهم أساليب التنمية المهنية: المحاضرة- حلقات المناقشة- العصف الذهني- المؤتمرات- دراسة الحالة- الورش الدراسية- أسلوب الاستقصاء- الزيارات الميدانية- التدريب العملي- التنمية المهنية من خلال أسلوب التعلم الذاتي. (مانع مهدي عسييري: ٢٠١٧، ١٥٨ - ١٦٠)

والتدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد جناحي التنمية المهنية للمعلم، لأن تنمية المعلم عملية ذات وجهين إحداها تتعلق بالإعداد قبل دخول المهنة، والأخرى تتعلق بالتدريب في أثناء الخدمة.

كما يعتبر التدريب من أهم الوسائل التي تعمل علي تكوين وصقل مهارات معينة لدي المعلم المتدرب عن طريق معلم أو مدرب، بينما تعني التنمية تشجيع المعلم علي أخذ المبادرة وتكوين الرغبة الذاتية في الارتقاء بالقدرات العلمية والتعليمية، ومساعدتهم في تنمية الوعي المهني اليقظ إلي جانب المناهج والمهارات المتصلة بعملية التعلم.(رشيد طعيمة: ٢٠٠٦: ٥٤)

أنواع برامج التنمية المهنية التي تقدم للمعلم أثناء الخدمة :

يشير حسين بشير محمود، ورضا السيد حجازي (٢٠٠٣، ١٧٣) أن برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، والتي تقدم للمعلمين في جمهورية مصر العربية هي برامج

تأهيلية للتقني حيث تحتل ٩٦٪ من برامج التنمية المهنية في الإدارات و ٤٪ فقط للبرامج التجديدية، وهذا يُعد مؤشراً خطيراً وهذه البرامج هي :

برامج التدريب التأهيلي: وتقدم هذه البرامج لغير المؤهلين علمياً أو مهنيًا.

برامج استكمال التأهيل: مُعد للمعلمين المؤهلين تأهيلاً عالياً ولكن تنقصهم بعض القدرات في المادة.

برامج التدريب التجديدي: تستهدف هذه البرامج تجديد وصقل معلومات وخبرات المعلمين المؤهلين في مجالات التخصص العلمية والتربوية.

برامج التدريب التوجيهي: تهدف هذه البرامج إلى توجيه وارشاد المعلمين المرشحين لوظائف عالية.

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات التي تناولت الكفايات التدريسية من خلال التدريب الإلكتروني

دراسة أمينة حفيظ (٢٠١٦): استهدفت الدراسة معرفة دور التدريب الإلكتروني في تطوير الكفاءات لدى كل من العاملين على مستوى مؤسستي سونلغاز بطولقة ودائرة فوغالة بولاية بسكرة، وكذا أهمية كل من المعارف النظرية، العملية والسلوكية، مع توضيح العلاقة بين المتغيرين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم استبيان لجمع البيانات وقد وزع علي عينة بلغ حجمها (٥٠) فرد وكان عدد الاستبيانات المسترجعة والصالحة لتحليل (٣٠) استبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن التدريب الإلكتروني له دور كبير في التأثير على كل من المعارف النظرية، والمعارف العملية والمعارف السلوكية التي تعتبر أبعاد للكفاءات.

دراسة صفوت حسن عبد العظيم، هناء خادم مبارك بخيت (٢٠١٨): استهدفت الدراسة الكشف عن أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، وتم استخدام المنهج الوصفي لتحديد أهم الاحتياجات المهنية، والتصميم شبه التجريبي المكون من مجموعة تجريبية مع القياس القبلي والبعدي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلم أحياء من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة حولي التعليمية وكانت خبراتهم خمس سنوات فأقل ولديهم خبرة في استخدام الحاسوب. وتم بناء أدوات الدراسة (استبيان، اختبار معرفي) والتأكيد على صدقهما وثباتهما، وتم تطبيقهم قبلياً وبعدياً، وكشفت

نتائج الدراسة عن فاعلية بيئة التدريب الإلكترونية في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي الأحياء في المرحلة الثانوية.

دراسة مها فتح الله (٢٠٢٢): هدف البحث إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظام إدارة التعلم الإلكتروني Moodle على تنمية الكفايات التكنولوجية للطلاب المعلمين بكلية الاقتصاد المنزلي، وتكونت عينة البحث من (٢٠) طالب معلم من طلاب الفرقة الرابعة شعبة الاقتصاد المنزلي التربوي، واستخدم البحث التصميم التجريبي الذي يعتمد على مجموعة واحدة بقياس قبلي وبعدي، وقد تم إعداد قائمة بالكفايات التكنولوجية اللازم تميمتها للطلاب المعلمين بقسم الاقتصاد المنزلي التربوي، وتم بناء المحتوى العلمي في ضوءها، وتم تصميم البرنامج التدريبي وإعداد دليل المشرف الأكاديمي ودليل الطالب المعلم ورفعها على نظام إدارة التعلم الإلكتروني Moodle، وتمثلت أداة البحث في مقياس الكفايات التكنولوجية مع التأكد من صدق وثبات الأداة، وتم التطبيق القبلي للمقياس على مجموعة البحث، ثم إجراء تجربة البحث والتطبيق البعدي لأداة البحث، وأسفرت نتائج البحث عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الطلاب المعلمين في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الكفايات التكنولوجية، وهذا يؤكد فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات.

تعقيب علي الدراسات السابقة:

من حيث منهجية البحث: استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة (أمينة حفيظ ٢٠١٦)، بينما استخدمت دراسة (صفوت عبد العظيم، هناء بخيت ٢٠١٨)، ودراسة (مها فتح الله ٢٠٢٢): كل من المنهج الوصفي، والمنهج شبه التجريبي، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام كل من المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي.

من حيث أداة الدراسة: تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث استخدام استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة، مكونة من معايير الكفايات اللازمة، واختلفت معهم باقتصارها على استخدام اختبار معرفي ومعرفي، ومقياس اتجاه

من حيث الأهداف: فقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على الكفايات التدريسية من خلال التدريب الإلكتروني

من حيث مجتمع الدراسة: اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة حيث تمثل مجتمع الدراسة الحالية معلمات الاقتصاد المنزلي

من حيث الاستفادة: استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تحديد الحاجات التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلي، وتحديد محاور الكفايات التدريسية التي شكلت المحاور الرئيسة لبناء البرنامج التدريبي بينما اختلفت هذه الدراسة في تناول بعض المتغيرات، حيث تناولت متغير مختلف عن الدراسات الأخرى وهو متغير التنمية المهنية الإلكترونية.

ثانيًا : الدراسات التي تناولت التنمية المهنية من خلال التدريب الإلكتروني

دراسة (Koc Y., Peker D., Osmanoglu A., (2009) استهدفت الدراسة استكشاف القيمة المحتملة للمناقشات على الإنترنت بين المعلمين من خلال الفيديو كأداة للتنمية المهنية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦) معلمًا من معلمي الرياضيات. وقد أظهرت نتائج الدراسة فاعلية المنتديات التي أنشئت للمعلمين على شبكة الإنترنت من أجل التطوير المهني، كما أشارت النتائج إلى أن المعلمين المشاركين كانوا قادرين على الربط بين النظرية والممارسة عن طريق الوصل بين الأطراف المشاركة في الدراسة، وقد تم تفعيل قضايا خاصة بالمعلمين عبر المناقشات على الإنترنت والتي مثلت دعمًا كبيراً للتنمية المهنية، كما أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة أصبحت لديهم إمكانيات كبيرة لدعم التطوير المهني للمعلمين.

دراسة فاطمة أحمد (٢٠١٠) استهدفت الدراسة الكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي القائم علي التعلم الإلكتروني المدمج في تنمية مهارات تدريس التربية الأسرية والاتجاه نحو التعلم الإلكتروني لدي الطالبات المعلمات، وبعد الانتهاء من تدريس البرنامج علي عينة بلغ عددها اثنتا عشرة طالبة من شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية للمعلمات كشفت نتائج الدراسة عن تحسن الأداء البعدي للطالبات المعلمات في كل من: اختبار القدرة علي التصرف في المواقف الخاصة بقياس الجانب المعرفي لمهارات تدريس التربية الأسرية، وبطاقة ملاحظة الأداء التدريسي، ومقياس الاتجاه لصالح درجات التطبيق البعدي.

دراسة أحمد عبد المعطي، أحمد زارع (٢٠١٢): استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلي بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً 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 بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية.

دراسة السيد عبد المولي السيد أبو خطوة (٢٠١٣) استهدفت الدراسة إعداد برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية، وقد استخدم الباحث المنهج التجريبي لتحقيق أهداف البحث، وأظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات التطبيقين القبلي والبعدي لأدوات قياس مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك لصالح التطبيق البعدي؛ مما يؤكد فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة هدي الجهيني (٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (١٢٠) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، وينصحون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بعد. أما من ناحية استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، فإن معظم تعقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها وأخيرا فإن معظم أفراد العينة يعتقدون أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد.

دراسة كلٍ من (Kovalchuck, Vorotnykova, 2017) استهدفت التعرف على اتجاهات المعلمين في المرحلة الثانوية والمدرسة العليا حول استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٥٠) معلمًا، و (٢٠) خبيراً في أوكرانيا طبقت عليهم استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين، وأن المعلمين بحاجة إلى محتوى جديد من أجل تطويرهم المهني، وأنهم مهتمون بإتقان التكنولوجيا. وأكد الخبراء على ضرورة وإمكانية تنفيذ التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية، وأوضحت النتائج أن برامج التدريب الإلكتروني توفر تنمية مهنية مستمرة للمعلمين.

دراسة منيرة محمد الرباعي (٢٠١٩) استهدفت الدراسة التعرف على مدى فاعلية MOOCs كمنصة تدريب إلكتروني للتنمية المهنية لمعلمات العلوم بمدينة جدة، واستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، بالتصميم ذو المجموعة الواحدة، حيث طبقت التجربة على العينة الأساسية للبحث (٣٠) معلمة من معلمات العلوم في المراحل المختلفة ومن المدارس التابعة لمكتب التعليم شرق جدة بنات، واللاتي حصلن على دورة التعلم النشط الوزارية من خلال التدريب المباشر، وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وقد استخدمت الباحثة أدواتين لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، هما اختبار معرفي معرفي عن التعلم النشط مكون من (٢٠) فقرة طبق قبلًا وبعديًا، بالإضافة إلى استبيان لقياس رضا العينة عن MOOCs كمنصة للتدريب عن بعد، مكون من (٤٨) فقرة.

توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها:

أن MOOCs حقق مستوى كفاءة في نتائج الاختبار المعرفي، وأن حجم الأثر كبير لاستخدام المقررات الإلكترونية مفتوحة المصدر (MOOCs) في التنمية المهنية لمعلمات العلوم في مدينة جدة، كما يوجد رضا من معلمات العلوم عن استخدام MOOCs كمنصة للتدريب عن بعد بهدف التنمية المهنية لهن.

تعقيب علي الدراسات السابقة:

من حيث منهجية البحث: استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة (Kovalchuck, Koc Y., Peker D., Osmanoglu A., 2009)، دراسة

(Vorotnykova, 2017)، بينما استخدمت كلا من دراسة (فاطمة أحمد، ٢٠١٠)، دراسة (السيد عبد المولي السيد أبو خطوة، ٢٠١٣)، دراسة (منيرة محمد الرباعي، ٢٠١٩) المنهج شبه التجريبي، أما الدراسة الحالية تجمع بين المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي.

من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Kovalchuck, Vorotnykova, 2017) في استخدامها استبيان لقياس اتجاه المعلمين نحو التدريب الإلكتروني، كما اتفقت مع دراسة (منيرة محمد الرباعي، ٢٠١٩) في استخدام اختبار معرفي بينما اختلفت معها في استخدام مقياس الرضا، كما اختلفت مع دراسة السيد عبد المولي السيد أبو خطوة (٢٠١٣) في استخدامها لأدوات بينما اتفقت مع دراسة (فاطمة أحمد، ٢٠١٠) في استخدام مقياس الاتجاه واختلفت معها في استخدام اختبار القدرة علي التصرف، وبطاقة ملاحظة الأداء التدريسي

من حيث الأهداف : تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة علي أهمية التدريب الإلكتروني المقدم إلي المعلمين اثناء الخدمة من حيث الانماء المهني للمعلمين، مما يؤدي إلي تحسين العملية التعليمية بشكل عام.

من حيث مجتمع الدراسة :اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة حيث تمثل مجتمع الدراسة في الدراسات السابقة علي معلم الرياضيات، ومعلم الدراسات الاجتماعية، ومعلم العلوم، وأعضاء هيئة تدريس بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (فاطمة أحمد ٢٠١٠) في مجتمع الدراسة المتمثل في معلمات الاقتصاد المنزلي.

من حيث الاستفادة: أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في توجيه بحثها ومدى إمكانية تنفيذ التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية، والتعرف علي الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية، وتوصلت إلي أن معظم النتائج التي خرجت بها الدراسات السابقة تؤكد علي أهمية التنمية المهنية للمعلمين علي مختلف تخصصاتهم، وإن برامج التدريب الإلكتروني توفر تنمية مهنية مستمرة للمعلمين.

إجراءات الدراسة الميدانية:

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة والعينة، وأدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية- الصدق والثبات، وقد تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية (٨٠) معلمة اقتصاد منزلي بمرحلة التعليم الأساسي من غير العينة الأساسية وفيما يلي تفصيل ذلك:

١- منهج الدراسة:

أ- **المنهج الوصفي:** وذلك من خلال تحديد احتياجات معلمات الاقتصاد المنزلي، وبناء البرنامج التدريبي الإلكتروني، وبناء مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية، وكذلك بناء الاختبار.

ب- **المنهج شبه التجريبي:** وذلك من خلال استخدامه بين مجموعتين مرتبطتين وذلك للمقارنة بين القياسين القبلي والبعدي لمجموعة المعلمات التي يطبق عليها البرنامج التدريبي.

٢- عينة الدراسة:

أ- **العينة الاستطلاعية:** وتم اختيارها من بين معلمات الاقتصاد المنزلي بمرحلة التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وقد بلغ عددهن (٣٠) معلمة.

ب- **العينة الأساسية:** اشتملت عينة الدراسة الأساسية على (٣٠) معلمة اقتصاد منزلي بمرحلة التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢، والجدول التالي يوضح توزيعهن وفق المؤهل والخبرة ومكان العمل:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة

المرحلة		المؤهل			المسمى الوظيفي					الخبرة		مكان العمل			
ابتدائي	اعدادي	متوسط	بكالوريوس	ماجستير / دكتوراه	معلم	معلم أول	معلم أول أ	معلم كبير	معلم خبير	من ١ : ٥	من ٦ : ١٠	من ١١ : ١٥	أكثر من ١٦ سنة	مدينة	قرية
١٨	١٢	-	٢٦	٤	١١	٣	٤	٩	٣	٢	٦	٦	١٦	١٤	١٦

٣- إعداد أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات الدراسة في: "مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية، واختبار معرفي" من إعداد الباحثة، وفيما يلي خطوات بنائهما.

أولاً : مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية:

اتبعت الباحثة عدة خطوات وصولاً بالمقياس إلى صورته النهائية (ملحق "١")، وهو على النحو التالي:

- **تحديد الهدف من المقياس:** هدف إلي قياس مستوى اتجاه معلمات الاقتصاد المنزلي نحو التنمية المهنية الإلكترونية.

- **تحديد مجالات المقياس:** تم تحديد مجالات المقياس بعد الاطلاع علي الأطر النظرية التي تناولت التنمية المهنية الإلكترونية، ومما سبق تمكنت الباحثة من تحديد مجالات مقياس

الاتجاه نحو التنمية الإلكترونية لدي معلمات الاقتصاد المنزلي في أربع اتجاهات:

أولاً: اتجاهات المعلمات نحو أهمية التنمية المهنية الإلكترونية وتشتمل على ١٧ عبارة.

ثانياً: اتجاهات المعلمات نحو التنمية المهنية الإلكترونية كأداة لتطوير الأداء التدريسي وتشتمل على ١٨ عبارة.

ثالثاً: اتجاهات المعلمات نحو الاستمتاع بالتنمية المهنية الإلكترونية وتشتمل على ٩ عبارات.

رابعاً: اتجاهات المعلمات نحو مستقبل التنمية المهنية الإلكترونية وتشتمل على ١٢ عبارة.

- **صياغة عبارات المقياس:** تم صياغة عبارات المقياس على أن تكون جدلية مرتبطة بموضوع التنمية المهنية الإلكترونية وتنتمي إلى المجال الخاص بها ذي ثلاث مستويات من الاستجابة وهي (أوافق - أحياناً - غير موافق) على أن تكون الدرجة المقابلة لكل من هذه المستويات على الترتيب كما يلي: (١ , ٢ , ٣) للعبارات الموجبة، (١ , ٢ , ٣) للعبارات السالبة، حيث تعكس العبارات الموجبة استجابة موافقة من المعلمة للمفردة المتعلقة بالتنمية المهنية الإلكترونية ، وتعكس العبارات السالبة استجابة عدم موافقة من المعلمة للمفردة .

- **صدق وثبات مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية**

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يستخدم أسلوب الصدق الظاهري، بهدف التأكد من مدى صلاحية المقياس وملاءمته لأغراض البحث، ويتم ذلك من خلال عرض أدوات الدراسة على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجالات المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والاقتصاد المنزلي لإبداء الرأي حول وضوح تعليمات المقياس، ودقة صياغة المفردات، ومدى مناسبة كل عبارة لقياس المجال الذي وضعت لقياسه، وحذف وتعديل وإضافة ما يرويه مناسباً. وبعد إجراء التعديلات المناسبة التي أشار إليها السادة المحكمون من تعديل صياغة بعض العبارات وحذف بعضها الآخر أصبح المقياس بعد هذه الخطوة مكوناً من (٥٦ عبارة) في صورته النهائية.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، ويتم التحقق من وجود صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (٣)، (٤) يوضح معاملات صدق الاتساق الداخلي على النحو التالي:

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد

مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية

أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	أبعاد المقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اتجاهات المعلمات نحو أهمية التنمية المهنية الإلكترونية	١	**٠.٥٢٥	٠.٠١	اتجاهات المعلمات نحو	٢٠	*٠.٤١٦	٠.٠٥	اتجاهات المعلمات نحو	٣٩	**٠.٥٤٢	٠.٠١
	٢	**٠.٤٩٢	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢١	**٠.٦٢٥	٠.٠١	اتجاهات المعلمات نحو	٤٠	**٠.٦٩٨	٠.٠١
	٣	**٠.٥٠٤	٠.٠١	كأداة لتطوير الأداء التدريسي	٢٢	**٠.٥٩٦	٠.٠١	المعلمات نحو	٤١	**٠.٤٩٨	٠.٠١
	٤	**٠.٥٤٤	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٣	**٠.٥٣٧	٠.٠١	الاتساق	٤٢	**٠.٥٩٩	٠.٠١
	٥	**٠.٥٩٣	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٤	**٠.٥٤٧	٠.٠١	بالتنمية المهنية الإلكترونية	٤٣	**٠.٧٨٠	٠.٠١
	٦	**٠.٥٠٦	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٥	**٠.٩٠٥	٠.٠١	الاتساق	٤٤	**٠.٥٠٤	٠.٠١
	٧	**٠.٥١٩	٠.٠١	كأداة لتطوير الأداء التدريسي	٢٦	**٠.٥٢٢	٠.٠١	اتجاهات المعلمات نحو	٤٥	**٠.٥٨٩	٠.٠١
	٨	**٠.٦٥٩	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٧	**٠.٤٧٦	٠.٠١	المعلمات نحو	٤٦	**٠.٧٤٩	٠.٠١
	٩	**٠.٧٧٢	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٨	**٠.٥٨٧	٠.٠١	الاتساق	٤٧	*٠.٣٩١	٠.٠٥
	١٠	**٠.٧٣٣	٠.٠١	التنمية المهنية الإلكترونية	٢٩	**٠.٨٢٤	٠.٠١	مستقبل	٤٨	**٠.٦٤٧	٠.٠١

٠.٠٥	*٠.٤٣٩	٤٩	التنمية	٠.٠١	**٠.٥٩٣	٣٠	٠.٠١	**٠.٧٠٥	١١
٠.٠١	**٠.٧٦٣	٥٠	المهنية	٠.٠١	**٠.٥٠٦	٣١	٠.٠١	**٠.٦٦٦	١٢
٠.٠١	**٠.٥٥٩	٥١	الإلكترونية	٠.٠١	**٠.٤٧٢	٣٢	٠.٠١	**٠.٤٧٤	١٣
٠.٠١	**٠.٨٤٥	٥٢		٠.٠١	**٠.٧٣٣	٣٣	٠.٠١	**٠.٨٣٥	١٤
٠.٠١	**٠.٥٨٩	٥٣		٠.٠١	**٠.٥٨٥	٣٤	٠.٠٥	*٠.٤٥٦	١٥
٠.٠١	**٠.٦٦٩	٥٤		٠.٠٥	*٠.٤٤٨	٣٥	٠.٠١	**٠.٦٢٧	١٦
٠.٠١	**٠.٦٧١	٥٥		٠.٠١	**٠.٦٩٨	٣٦	٠.٠١	**٠.٨١٩	١٧
٠.٠١	**٠.٥٦٤	٥٦		٠.٠١	**٠.٥٣٧	٣٧	٠.٠٥	*٠.٤٠٥	١٨
				٠.٠١	**٠.٥٩٣	٣٨	٠.٠١	**٠.٥٠٦	١٩

من جدول (٣) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية لكل بعد تتراوح بين (٠.٣٩ : ٠.٩٠) جميعها دالة إحصائياً ما بين (٠.٠٥ : ٠.٠١)، وهذا يوضح أن مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية يتميز بدرجة عالية من الاتساق الداخلي في حدود عينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية

أبعاد المقياس	الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
اتجاهات المعلمات نحو أهمية التنمية المهنية الإلكترونية	**٠.٩١٩	٠.٠١
اتجاهات المعلمات نحو التنمية المهنية الإلكترونية كأداة لتطوير الأداء التدريسي	**٠.٨٩٩	٠.٠١
اتجاهات المعلمات نحو الاستمتاع بالتنمية المهنية الإلكترونية	**٠.٨٤٢	٠.٠١
اتجاهات المعلمات نحو مستقبل التنمية المهنية الإلكترونية	**٠.٩٠٧	٠.٠١

من جدول (٤) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٨٤ : ٠.٩١) جميعها دالة إحصائياً عند (٠.٠١) وهذا يؤكد علي وجود اتساق بين أبعاد المقياس المختلفة والدرجة الكلية للمقياس.

- ثبات المقياس: تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ على عينة الدراسة الاستطلاعية والجدول التالي يوضح نتائج معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل.

جدول (٥) ثبات مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية
باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	أبعاد المقياس
٠.٨٩	اتجاهات المعلمات نحو أهمية التنمية المهنية الإلكترونية
٠.٨٥	اتجاهات المعلمات نحو التنمية المهنية الإلكترونية كأداة لتطوير الأداء التدريسي
٠.٧٨	اتجاهات المعلمات نحو الاستمتاع بالتنمية المهنية الإلكترونية
٠.٨٥	اتجاهات المعلمات نحو مستقبل التنمية المهنية الإلكترونية
٠.٩٥	الدرجة الكلية

من جدول (٥) يتضح أن جميع معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (٠.٧٨ : ٠.٩٥) وهي قيم مرتفعة، مما يدل على أن مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية يتميز بالثبات ويصلح للتطبيق على عينة الدراسة الحالية.

- **التقدير الكمي لعبارات المقياس:** تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٥٦) عبارة ، وتنوعت العبارات بين الموجبة والسالبة بالأبعاد الأربعة، وبالتالي يصبح الحد الأعلى للمقياس (١٦٨ درجة) والحد الأدنى للمقياس (٥٦ درجة)، والجدول التالي يوضح مواصفات المقياس.

جدول (٦) مواصفات مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية

الاتجاه	الفقرات الموجبة	المجموع	الفقرات السالبة	المجموع	المجموع الكلي
١	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٨، ١٠، ١١، ١٦، ١٣	١٠	٦، ٧، ٩، ١٢، ١٧، ١٤	٧	١٧
٢	١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥	١٧	٢٦	١	١٨
٣	٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤	٨	٣٧	١	٩
٤	٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦	١٢	-	-	١٢

ثانياً: الاختبار المعرفي الخاص ببرنامج الكفايات التدريسية

قامت الباحثة بالاطلاع على الأدب التربوي والبحوث المرتبطة منها (اسما جرجس ٢٠٠١)، (شيماء بهيج ٢٠١١) بهدف إعداد الاختبار المعرفي (ملحق ٢) وقد تكون الاختبار من "٥٤ مفردة" بحيث تجيب المعلمة باختيار الإجابة الصحيحة من بين البدائل الأربعة، وتم اتباع نظام يعطى للمعلمة درجة واحدة عند الإجابة الصحيحة لكل مفردة ويعطى صفر إذا كانت الإجابة خطأ، وبذلك تصبح الدرجة الكلية لمفردات الاختبار مساوية لعدد مفرداته (٥٤) درجة.

(أ) حساب معاملات السهولة والصعوبة والتمييز لمفردات الاختبار المعرفي :

معامل السهولة هو الوسيلة الإحصائية التي يتم بها تحديد مستوى سهولة أو صعوبة كل سؤال من أسئلة الاختبار، بغرض استبعاد أو تعديل الأسئلة السهلة جداً أو الصعبة جداً أو الغامضة، وقد تم حساب معامل السهولة لكل سؤال من أسئلة الاختبار من واقع إجابات المعلمات، وذلك من خلال المعادلة التالية:

$$\text{معامل السهولة المصحح من أثر التخمين} = \frac{\text{خ}}{\text{ص} - \text{ن} - ١}$$

حيث إن $\text{ص} + \text{خ}$

$\text{ص} =$ عدد الاستجابات الصحيحة .

$\text{خ} =$ عدد الاستجابات الخطأ.

$\text{ن} =$ عدد الاحتمالات الاختيارية للسؤال.

بينما نجد إن معامل الصعوبة = (١ - معامل السهولة)

ولحساب قوة تمييز المفردات استخدمت الباحثة المعادلة التالية: (أمين سليمان، رجاء علام : ٢٠١٠، ٣١٩)

$$D = \frac{RU - RL}{\frac{1}{2} T}$$

$D =$ قوة تمييز المفردة.

$RU =$ عدد المعلمات في الإربعي الأعلى (U) اللاتي اخترن الإجابة الصحيحة.

$RL =$ عدد المعلمات في الإربعي الأدنى (L) اللاتي اخترن الإجابة الصحيحة.

$T =$ مجموع المعلمات اللاتي حاولن الإجابة (L+ U)

جدول (٧) حساب معاملات السهولة والصعوبة والتمييز لمفردات الاختبار المعرفي

معامل	معامل	معامل	رقم	معامل	معامل	معامل	رقم
-------	-------	-------	-----	-------	-------	-------	-----

المفردة	السهولة	الصعوبة	التمييز	المفردة	السهولة	الصعوبة	التمييز
١	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٣٣	٢٨	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٢	٠.٦٣	٠.٣٧	٠.٣٣	٢٩	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٣	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٣٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠
٤	٠.٤٣	٠.٥٧	٠.٤٣	٣١	٠.٥٧	٠.٤٣	٠.٥٧
٥	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٣٢	٠.٤٠	٠.٦٠	٠.٤٠
٦	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٣٣	٠.٥٧	٠.٤٣	٠.٥٧
٧	٠.٤٧	٠.٥٣	٠.٤٧	٣٤	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٨	٠.٥٠	٠.٥٠	٠.٥٠	٣٥	٠.٣٧	٠.٦٣	٠.٣٧
٩	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٣٦	٠.٤٣	٠.٥٧	٠.٤٣
١٠	٠.٥٧	٠.٤٣	٠.٥٧	٣٧	٠.٥٣	٠.٤٧	٠.٥٣
١١	٠.٣٧	٠.٦٣	٠.٣٧	٣٨	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
١٢	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٣٩	٠.٥٠	٠.٥٠	٠.٥٠
١٣	٠.٥٧	٠.٤٣	٠.٥٧	٤٠	٠.٦٣	٠.٣٧	٠.٦٣
١٤	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤١	٠.٦٧	٠.٣٣	٠.٦٧
١٥	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٢	٠.٦٧	٠.٣٣	٠.٦٧
١٦	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٣	٠.٥٠	٠.٥٠	٠.٥٠
١٧	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٤	٠.٣٣	٠.٦٧	٠.٣٣
١٨	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٥	٠.٦٣	٠.٣٧	٠.٦٣
١٩	٠.٦٠	٠.٤٠	٠.٦٠	٤٦	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٢٠	٠.٦٣	٠.٣٧	٠.٦٣	٤٧	٠.٣٧	٠.٦٣	٠.٣٧
٢١	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٨	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٢٢	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠	٤٩	٠.٣٣	٠.٦٧	٠.٣٣
٢٣	٠.٣٣	٠.٦٧	٠.٣٣	٥٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٢٤	٠.٣٧	٠.٦٣	٠.٣٧	٥١	٠.٤٠	٠.٦٠	٠.٤٠
٢٥	٠.٥٣	٠.٤٧	٠.٥٣	٥٢	٠.٧٠	٠.٣٠	٠.٧٠
٢٦	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٥٣	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠
٢٧	٠.٣٠	٠.٧٠	٠.٣٠	٥٤	٠.٣٧	٠.٦٣	٠.٣٧

من الجدول (٧) يتضح أن معامل السهولة لمفردات الاختبار ينبغي أن يتراوح بين (٠.٢٠ - ٠.٨٠) (صلاح مراد، أمين سليمان: ٢٠٠٢، ٢١٣، ٢١٢) وقد تراوح معامل السهولة والصعوبة لمفردات الاختبار بين (٠.٣٠ : ٠.٧٠) وبالتالي لم تستبعد أية مفردة من مفردات الاختبار حيث بلغ عدد أسئلة الاختبار المعرفي (٥٤) مفردة.

- هذا وقد اتفق على أن معامل التمييز لمفردات الاختبار ينبغي أن يكون معامل تمييزها (٠.٢٠ فأكثر) وما عدا ذلك فهي مفردة غير مميزة ، هذا وقد تراوح معامل تمييز مفردات الاختبار من ٠.٣٠ فأكثر إذن فجميع مفردات الاختبار ذات تمييز جيد.

(ج) حساب صدق الاختبار :

يعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه ، أي أن يكون ممثلاً تمثيلاً حقيقياً للقدرة التي صمم لقياسها. (سوسن شاكر مجيد : ٢٠٠٧ ، ٨٧) وقد اتبعت الباحثة عدد من الطرق لحساب صدق الاختبار.

- صدق الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب ارتباطات أبعاد الاختبار المعرفي مع الدرجة الكلية للاختبار والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٨) ارتباطات أبعاد الاختبار المعرفي مع الدرجة الكلية للاختبار

ن = ٣٠

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ابعاد الاختبار المعرفي
٠,٠١	**٠,٦٤٥	الكفايات التدريسية
٠,٠١	**٠,٧١٩	التخطيط
٠,٠١	**٠,٦٧٨	الاهداف السلوكية
٠,٠١	**٠,٦٣٢	تحليل المحتوى
٠,٠١	**٠,٧٥٩	تنفيذ التدريس
٠,٠١	**٠,٧٧٢	اساليب التدريس
٠,٠١	**٠,٧٥٥	الوسائط التعليمية
٠,٠١	**٠,٧٠٧	الانشطة الصفية
٠,٠١	**٠,٧٨٤	إدارة الصف
٠,٠١	**٠,٧٨٩	تقويم الدرس

قيمة ر الجدولية عند (٢٩ ، ٠.٠١) = ٠.٤٥٦

من الجدول (٨) يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد الاختبار المعرفي والدرجة الكلية للاختبار تراوحت ما بين (٠.٦٣٢ - ٠.٧٨٩) وهي ارتباطات موجبة قوية دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى أن الاختبار يتسم بدرجة جيدة من الصدق الداخلي.

- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الاختبار على عدد من الاساتذة الجامعيين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وفي مجال الاقتصاد المنزلي وذلك للتحقق من مدى قياس كل سؤال للهدف الذى وضع لقياسه ومدى ملاءمة صياغة الأسئلة ، وفى ضوء الملاحظات التي ابداهها المحكمون قامت الباحثة بتعديل بعض الفقرات.

- صدق المقارنة الطرفية:

قامت الباحثة بإجراء صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) حيث تم ترتيب أفراد العينة الاستطلاعية ن = ٣٠ ترتيباً تنازلياً حسب الدرجات التي حققها كل منهم في استجابته على الدرجة الكلية للاختبار المعرفي، ثم تم اختبار أعلى الدرجات لعدد (١٠ أفراد) وأدنى (١٠ أفراد)، وأخيراً تم إجراء المقارنة بين درجات المجموعتين باستخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين.

جدول (٩) صدق المقارنة الطرفية بين درجات المجموعتين (مرتفعي - منخفضي) الدرجات في الدرجة الكلية للاختبار المعرفي

المتغيرات	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	t	مستوى الدلالة
الاختبار المعرفي	مرتفعي الدرجات	١٠	٤٠,١٠	١,٦٦	**٢٨,٤٥	٠,٠١
	منخفضي الدرجات	١٠	١٧,٤٠	١,٨٩		

من جدول (٩) يتضح وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين منخفض ومرتفعي الدرجات على الاختبار المعرفي، الأمر الذي يدل على صلاحية الاختبار للتطبيق.

(د) ثبات الاختبار

يقصد بثبات الاختبار الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة وفى نفس الظروف (صلاح مراد، أمين سليمان: ٢٠٠٢، ٢١٩) وقد قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الاختبار المعرفي من خلال الجدول التالي:

جدول (١٠) حساب معامل ثبات الاختبار المعرفي بطريقتي (ألفا كرونباخ ،

التجزئة النصفية لسبيرمان - براون ، جتمان)

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	ن	معامل الثبات
جتمان	سبيرمان - براون			
٠.٦٥٠	٠.٦٩٣	٠.٦٨١	٣٠	الاختبار المعرفي

من جدول (١٠) يتضح أن معاملات الثبات الخاصة بالاختبار المعرفي باستخدام ألفا كرونباخ تبلغ (٠.٦٨١)، كما لوحظ تقارب مع معاملات الثبات الخاصة بطريقة "التجزئة النصفية"، حيث بلغت بطريقة سبيرمان-براون (٠.٦٩٣)، وكانت بطريقة "جتمان" تبلغ (٠.٦٥٠) وجميعها قيم مقبولة مما يدل على تمتع هذا الاختبار بدرجة عالية من الثبات .

(هـ) زمن الاختبار:

تم حساب الزمن المناسب للإجابة عن مفردات الاختبار، وذلك برصد زمن الاختبار لكل فرد من أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب الزمن بالمعادلة التالية :

الزمن المناسب للاختبار = مجموع الزمن : الدقائق لإجابات العينة الاستطلاعية
عدد أفراد العينة الاستطلاعية

فكان الزمن المناسب للاختبار (٦٠) دقيقة .

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (٢٢) ، وقد اعتمدت الدراسة الحالية علي الإحصاء الوصفي الاستدلالي البارامترية في معالجة البيانات؛ وقد تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية :

١- المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

٢- معامل الارتباط البسيط "بيرسون"، ومعامل ألفا كرونباخ .

٣- تحليل التباين احادي الاتجاه ANOVA .

٤- اختبار "ت"، ومعامل إيتا .

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: ما الاحتياجات المهنية الخاصة بتنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتوسط (الوزن النسبي) لترتيب الاحتياجات المهنية الخاصة بتنمية الكفايات التدريسية كالتالي:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لترتيب الاحتياجات المهنية
الخاصة بتنمية الكفايات التدريسية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الاحتياجات التدريبية
٤	٪٦٧.٥٦١	٢.٩٥٢	١٢.٦٠٧	احتياجات تدريبية تتعلق بمهارات تصميم التدريس
٢	٪٧٠.٢٣٨	٤.٤٦٩	١٦.٨٥٧	احتياجات تدريبية تتعلق بالتخطيط للدرس وأهدافه
١	٪٧٢.٧٦٧	٣.٩٠٣	١٧.٤٦٤	احتياجات تدريبية تتعلق بالتدريس
٣	٪٧٠.٠٣٩	٣.٩٣٢	١٤.١٢٥	احتياجات تدريبية تتعلق بإدارة الصف
٥	٪٦٧.٢٦٢	٣.٤٧٣	١٢.١٦١	احتياجات تدريبية تتعلق بالتقويم
-	٪٧٠	١٦.٨١٧	٧٣.٢١٤	المجموع

من جدول (١١) يتضح أن الاحتياجات التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلي كانت على الترتيب التالي: (احتياجات تدريبية تتعلق بالتدريس، احتياجات تدريبية تتعلق بالتخطيط للدرس وأهدافه، احتياجات تدريبية تتعلق بإدارة الصف، احتياجات تدريبية تتعلق بمهارات تصميم التدريس، وأخيراً احتياجات تدريبية تتعلق بالتقويم)، حيث بلغت نسبتها على الترتيب (٧٢.٧٦٧٪، ٧٠.٢٣٨٪، ٧٠.٠٣٩٪، ٦٧.٥٦١٪، ٦٧.٢٦٢٪) أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية فقد كانت كبيرة حيث بلغت نسبتها (٧٠٪).

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: ما التصور المقترح لبرنامج التدريب الإلكتروني في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟

- إعداد البرنامج المقترح

تم بناء البرنامج التدريبي المقترح: في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة والمعايير المرجعية لكليات التربية النوعية العامة والتخصصية لخريجي الاقتصاد المنزلي ملحق (٣)، وقد مر إعداد البرنامج المقترح وفق الخطوات التالية:

أولاً: أهداف البرنامج التدريبي: يهدف هذا البرنامج إلي تحقيق الأهداف التالية:

الأهداف العامة للبرنامج:

١. أن يساهم في تطوير فاعلية الأداء التدريسي لمعلمة الاقتصاد المنزلي.
٢. أن يستثير دافعية المعلمة لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية.
٣. أن يساعد في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمات الاقتصاد المنزلي.

الأهداف الخاصة للبرنامج:

- يستخدم مهارات تدريسية تثري الموقف التعليمي .
- يحدد المتطلبات الأساسية في عملية التعلم وأهميتها بالنسبة للتعلم.
- يتقن صياغة الأهداف في صورة إجرائية .
- يجيد إعداد خطة الدرس اليومية وتنفيذها .
- يختار الوسيلة التعليمية المناسبة للدرس.
- يستخدم التهيئة المناسبة للدرس وإثارة الدافعية .
- يجيد مهارة صياغة الأسئلة الصفية وتوجيهها .
- يميز بين أنواع الشروحات بالأمثلة.
- يجيد فن التعامل مع الطلاب داخل الصف .
- إكساب المتدرب مهارة خلق بيئة تعليمية ممتعة .
- ينوع في ممارسة أنماط تدريسية جديدة .
- يجيد مهارة غلق الدرس بإيجاز .
- ينوع في استخدام أساليب التقويم لمراعاة الفروق الفردية للطلاب.

ثانياً: أدوات البرنامج

- أساليب التدريب : ورش عمل - لعب الأدوار - حلقات النقاش.
- أساليب التقويم : بحوث العمل - مشروع تخرج - تقييم الأقران - بطاقة ملاحظة.
- ثالثاً: مكونات البرنامج : يتكون البرنامج التدريبي من :
- أ- مجموعة من الوحدات التدريبية تتناول:

١. تنفيذ الدرس

٢. استراتيجيات التدريس.

٣. استراتيجيات إدارة الفصل.

٤. أساليب التقويم.

ب - مجموعة من الأنشطة التدريبية منها :

١. تقديم بحوث عمل - تقارير - خطط دروس - مشروعات

٢. حلقات نقاش وورش عمل عن بعض الموضوعات .

رابعًا: زمن تنفيذ البرنامج:

البرنامج التدريبي المقترح يجب تنفيذه على مدار أسبوع كامل لمدة (٥) أيام عمل، وتقسم جلساته إلى جلسات نظرية، وجلسات عملية تطبيقية.

خامسًا: تقويم البرنامج

يتم تقويم البرنامج باستمرار لضمان أكبر قدر ممكن من الفاعلية من خلال :

- التقويم التكويني: بحوث عمل- تصميم أنشطة وخطط دروس- أنشطة إثرائية.

- التقويم النهائي: بطاقة ملاحظة- اختبار معرفي.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث: ما صورة البرنامج التدريبي المقترح

لتنمية المهارات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي (عينة البحث) ؟

ثالثًا: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث: ما فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في تنمية

الكفايات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟

١- قامت الباحثة باستخدام اختبار t.test بين متوسط درجات مجموعتين مرتبطتين للقياسين

القبلي والبعدي في الاختبار المعرفي، والجدول (١٢) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول (١٢) لحساب متوسط درجات مجموعتين مرتبطتين للقياسين القبلي والبعدي

في الاختبار المعرفي

المتغير التابع	القياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة
الاختبار المعرفي	القبلي	٣٠	٢٩,٦٣٣	٣,٨٤٦	١٣,٧٧٥	٠,٠١
	البعدي	٣٠	٤٣,٠٦٦	٣,٥٧١		

من الجدول (١٢) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين

متوسطي درجات أفراد العينة علي الاختبار المعرفي الخاص بتنمية الكفايات التدريسية قبل وبعد

تطبيق التدريب الإلكتروني لصالح التطبيق البعدي ويرجع ذلك إلي أن بيئة التدريب المقترحة

كأن لها تأثير إيجابي وفعال علي تنمية الكفايات لدي عينة الدراسة، ويرجع التأثير الإيجابي

لبينة التدريب المقترحة إلي ما تحتويه من عناصر كان لها تأثير فعال علي تنمية الكفايات

التدريسية لدي عينة الدراسة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كلا من: دراسة أمينة حفيظ (٢٠١٦)، دراسة صفوت حسن عبد العظيم، هناء خادم مبارك بخيت (٢٠١٨) . وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الأول من فروض الدراسة : يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمات الاقتصاد المنزلي في الاختبار المعرفي لتنمية الكفايات التدريسية بالبرنامج التدريبي الإلكتروني لصالح القياس البعدي.

ولحساب حجم تأثير برنامج التدريب الإلكتروني على تحصيل أفراد العينة استخدمت الباحثة

$$\eta^2 = \frac{t^2}{t^2 + df}$$

حيث t^2 هي مربع قيمة "ت" ، df درجات الحرية

جدول (١٣) لحساب قيمة مربع ايتا η^2 وحجم التأثير في الاختبار المعرفي

العامل المستقل	العامل التابع	درجة الحرية	قيمة مربع ايتا η^2	حجم التأثير
البرنامج التدريبي الإلكتروني	الاختبار المعرفي	٢٩	٠.٨٧	كبير

من جدول (١٣) يمكن إرجاع النتائج السابقة إلي:

- أن الجلسات التدريبية قد أتاحت للمعلمين فرصة المشاركة الإيجابية النشطة في عملية التعلم، مما كان له الأثر في زيادة إقبال المعلمين على التدريب بالإضافة إلي أن ترابط موضوعات التدريب أدي إلي توافر عنصر الإثارة لدي المعلمين المتدربين وهذا ساعد على زيادة مستوى التحصيل المعرفي لديهم.

- استخدام استراتيجيات وطرق تدريس متنوعة تعتمد على المتدرب ونشاطه ومشاركته في الحصول على المعلومات وعدم تقديم المعلومات بطريقة جاهزة والتي اسهمت في إتاحة الفرصة للمتدربين لتعلم المعلومات المتضمنة بالتدريب.

٢- قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA بين متوسط درجات التطبيق البعدي في الاختبار المعرفي لعينة الدراسة لنبين هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى تحصيل معلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المرحلة - المؤهل - الخبرة -

المسمى الوظيفي - مكان العمل) أم لا، والجدول (١٤) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA بين متوسط درجات أفراد العينة في الاختبار المعرفي لكل من (المؤهل- المسمى الوظيفي- الخبرة- المرحلة- مكان العمل).

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	١,٤٨٢	١	١,٤٨٢	٠,١١٣	٠,٧٤٠
	داخل المجموعات	٣٦٨,٣٨٥	٢٨	١٣,١٥٧		
	الكلية	٣٦٩,٨٦٧	٢٩			
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	٩٠,٠٦١	١	٩٠,٠٦١	٢,٠١٢	٠,١٢٤
	داخل المجموعات	٢٧٩,٨٠٦	٢٨	١١,١٩٢		
	الكلية	٣٦٩,٨٦٧	٢٩			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٥٣,٢٠٠	٣	١٧,٧٣٣	١,٤٥٦	٠,٢٥٠
	داخل المجموعات	٣١٦,٦٦٧	٢٦	١٢,١٧٩		
	الكلية	٣٦٩,٨٦٧	٢٩			
المرحلة	بين المجموعات	٦٤,٨٠٠	١	٦٤,٨٠٠	١,٠٦١	٠,٣١٢
	داخل المجموعات	١٧١٠,٦٦٧	٢٨	٦١,٠٩٥		
	الكلية	١٧٧٥,٤٦٧	٢٩			
مكان العمل	بين المجموعات	٠,١٧٢	١	٠,١٧٢	٠,٠٠٣	٠,٩٥٩
	داخل المجموعات	١٧٧٥,٢٩٥	٢٨	٦٣,٤٠٣		
	الكلية	١٧٧٥,٤٦٧	٢٩			

من الجدول (١٤) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحصيل معلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المؤهل- المسمى الوظيفي- الخبرة - المرحلة - مكان العمل). وبذلك لا يمكن قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

رابعًا: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع : ما فاعلية منصات التدريب الإلكتروني في الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي؟
١- قامت الباحثة باستخدام اختبار t.test بين متوسط درجات مجموعتين مرتبطتين للقياسين القبلي والبعدي في مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية، والجدول (١٥) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول (١٥) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي في مقياس التنمية المهنية الإلكترونية

المتغير التابع	الأبعاد	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة ت	مستوي الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
مقياس الاتجاه	المحور الأول	٤٣,٣٠٠	٤,١٥٣	٤٧,٤٦٦	٢,٦٢٢	٥,٠٩٤	٠,٠١
	المحور الثاني	٤١,٩٠٠	٣,٧٢٦	٥٠,٢٠٠	٣,١٤٤	١٢,٦٢٠	٠,٠١
	المحور الثالث	٢١,٧٣٣	٢,٥٩٨	٢٤,٦٦٦	٢,١٧٠	٦,١٢٠	٠,٠١
	المحور الرابع	٢٩,٥٣٣	٣,٣١٩	٣٤,٥٣٣	١,٥٤٧	٨,٠٩٤	٠,٠١
	المجموع	١٣٦,٤٦٦	٩,٩٩٢	١٥٦,٨٦٦	٧,٨٢٤	١١,٥٣٩	٠,٠١

من الجدول (١٥) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات أفراد العينة في مقياس الاتجاه الخاص بالتنمية المهنية الإلكترونية قبل وبعد تطبيق التدريب الإلكتروني لصالح التطبيق البعدي مما يدل علي وجود اتجاهات ايجابية لدي معلمات الاقتصاد المنزلي نحو استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية الإلكترونية، وأن معلمات الاقتصاد المنزلي بحاجة إلي محتوى جديد من أجل تطويرهن المهني وأنهم مهتمون بإتقان التكنولوجيا وهذا ما تؤكد عليه دراسة كل من (Koc Y., Peker D., Osmanoglu A., 2009) ، فاطمة أحمد (٢٠١٠)، دراسة أحمد عبد المعطي، أحمد زارع (٢٠١٢)، دراسة السيد عبد المولي السيد أبو خطوة (٢٠١٣).

وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الثالث من فروض الدراسة : يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمات الاقتصاد المنزلي في مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لصالح القياس البعدي. ولحساب حجم تأثير برنامج التدريب الإلكتروني على مقياس الاتجاه نحو التنمية المهني الإلكترونية استخدمت الباحثة مربع ايتا η^2 ، عن طريق المعادلة التالية:

$$\eta^2 = \frac{t2}{t2 + df}$$

حيث $t2$ هي مربع قيمة "ت" ، df درجات الحرية

جدول (١٦) لحساب قيمة مربع ايتا η^2 وحجم التأثير في مقياس الاتجاه

العامل المستقل	العامل التابع	درجة الحرية	قيمة مربع ايتا η^2	حجم التأثير
البرنامج التدريبي الإلكتروني	المحور الأول	٢٩	٠.٤٧	كبير
	المحور الثاني		٠.٨٥	كبير
	المحور الثالث		٠.٥٦	كبير
	المحور الرابع		٠.٧٧	كبير
	المجموع		٠.٩١	كبير

من جدول (١٦) يمكن إرجاع النتائج السابقة إلي:

- أن تحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب وإعلام المعلمين بها قبل بداية التطبيق وفي أثناءه بحيث كانوا على علم بما هو مطلوب منهم واكتسابه، مما جعلهم أكثر إيجابية في المشاركة والتوجه نحو تحقيق الأهداف. مقياس
- ارتباط محتوى التدريب باحتياجاتهم التدريبية للمعلمين زادت من حماسهم واهتمامهم بالاستفادة من التدريب، مما انعكس على اكتسابهم المعرفة العلمية المتضمنة في التدريب.
- قيام الباحثة بالتدريب بنفسها انعكس ذلك على زيادة التفاعل بينها وبين المعلمين وعملت على إزالة الصعوبات التي واجهت المتدربين خلال إنجازهم للتكليفات اليومية.

- التواصل المستمر مع مجموعة البحث عن صفحة التواصل الاجتماعي وارسال بعضهم بعض التكاليفات علي الأميل لإجراء تعديلات عليها من قبل الباحثة. وتأتي نتيجة البحث الحالي متفقة مع نتائج الدراسات التي أكدت علي أهمية التنمية المهنية الإلكترونية ومنها دراسة كلٍ من (Kovalchuck, Vorotnykova, 2017)، دراسة منيرة محمد الربيعي (٢٠١٩).

٢- قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA بين متوسط درجات التطبيق البعدي في مقياس التنمية المهنية الإلكترونية لعينة الدراسة في مستوى اتجاه معلمات الاقتصاد المنزلي وفقاً لمتغيرات (المؤهل- المسمى الوظيفي- الخبرة- المرحلة- مكان العمل)

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس التنمية المهنية الإلكترونية لكل من (المؤهل- المسمى الوظيفي- الخبرة- المرحلة- مكان العمل).

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	٢٦,٢١٧	١	٢٦,٢١٧	٠,٤٢٠	٠,٥٢٢
	داخل المجموعات	١٧٧٥,٤٦٧	٢٨	٦٢,٤٧٣		
	الكلية	١٧٧٥,٤٦٧	٢٩			
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	٤٥١,٢٤٤	١	١١٢,٨١١	٢,١٣٠	٠,١٠٧
	داخل المجموعات	١٣٢٤,٢٢٢	٢٨	٥٢,٩٦٩		
	الكلية	١٧٧٥,٤٦٧	٢٩			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٤٢٥,٠٥٠	١	١٤١,٦٨٣	٢,٧٢٨	٠,٠٦٤
	داخل المجموعات	١٣٥٠,٤١٧	٢٨	٥١,٩٣٩		
	الكلية	١٧٧٥,٤٦٧	٢٩			
المرحلة	بين المجموعات	٦٤,٨٠٠	١	٦٤,٨٠٠	١,٠٦١	٠,٣١٢
	داخل المجموعات	١٧١٠,٦٦٧	٢٨	٦١,٠٩٥		

			٢٩	١٧٧٥,٤٦٧	الكلية	
		٠,١٧٢	١	٠,١٧٢	بين المجموعات	مكان العمل
٠,٩٥٩	٠,٠٠٣	٦٣,٤٠٣	٢٨	١٧٧٥,٢٩٥	داخل المجموعات	
			٢٩	١٧٧٥,٤٦٧	الكلية	

من جدول (١٧) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى (المرحلة - المؤهل - الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل). وبذلك لا يمكن قبول الفرض الرابع من فروض البحث.

خامساً: توصيات البحث:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:

١. نشر ثقافة التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية.
٢. تبني طرق حديثة في تدريب معلمات الاقتصاد المنزلي والتخلص من الطرق التقليدية.
٣. تقديم برامج تدريبية مفتوحة ومستمرة لمعلمات الاقتصاد المنزلي أثناء الخدمة لما لها من فعالية وتطوير لهن.
٤. تضمين البرنامج التدريبي الإلكتروني أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة تقابل أساليب التدريب المختلفة كالفهم والتحليل والتطبيق والتقييم والنقد والإبداع.
٥. توفير المتطلبات المادية والبشرية اللازمة للتدريب الإلكتروني في مراكز التدريب التربوية.
٦. التأكيد على استخدام التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي في جميع المراحل التعليمية.
٧. استخدام وزارة التربية والتعليم برامج التنمية المهنية الإلكترونية في تدريب المعلمين بصورة منتظمة من وقت لآخر بدلاً من التدريب التقليدي.
٨. الاستفادة من أدوات الدراسة الحالية والمتمثلة في (الاختبار المعرفي ومقياس الاتجاه) لتقويم أثر التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلي.

سادساً: البحوث المقترحة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بإمكانية إجراء الدراسات التالية:

- ١- أثر بيئة تدريب الكرونية قائمة علي الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدي عينات أخرى تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- ٢- برنامج تدريبي مقترح لإكساب معلمات الاقتصاد المنزلي مهارات التعامل مع التطبيقات التعليمية للإنترنت.
- ٣- برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمات الاقتصاد المنزلي في توظيف غرف الدردشة ومنتديات النقاش في العملية التعليمية عبر الإنترنت.
- ٤- أثر بيئة تعليمية قائمة على تكنولوجيا الواقع الافتراضي على تنمية الأداء المهاري والاتجاه نحو التنمية المهنية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم مجدي عزيز، حسب الله محمد عبد الحليم (٢٠٠٢): التفاعل الصفّي (مفهومه - تحليله - مهاراته)، القاهرة: عالم الكتب.
- ٢- أحمد اسماعيل سلام أبو سويرح (٢٠٠٩): برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية - بغزة.

- ٣- أحمد سعادة جودت، عادل فايز السرطاوي (٢٠١٠): استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم، عمان: دار الشروق.
- ٤- أحمد عبد المعطي، أحمد زارع (٢٠١٢): التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقويمية، المجلة التربوية للأبحاث التربوية، جامعة الامارات العربية المتحدة، ع ٣١، ص ص ٢٨٥-٣٢٣.
- ٥- أحمد منصور (٢٠٠٤): أساسيات تكنولوجيا التربية، سلسلة تكنولوجيا التعليم ١٣، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة.
- ٦- أسما جرجس إلياس (٢٠٠١): فاعلية برنامج مقترح لتنمية بعض مهارات التدريس لدى الطالبات المعلمات في كلية التربية في جامعة الملك فيصل. رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٦، الرياض.
- ٧- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٥): رؤي مستقبلية لتدريب المعلمين في ضوء المستويات القياسية العالمية، القاهرة.
- ٨- أميرة محمود رضا (٢٠١١): "مصادر المعلومات الإلكترونية في مكتبات الاطفال في القاهرة والجيزة وحلوان: دراسة للواقع والتخطيط للمستقبل"، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بنها.
- ٩- أميمة عبد العزيز مصطفى صالح (٢٠١٩): بيئة تدريب مقترحة قائمة علي مواقع جوجل لتنمية بعض المهارات الإلكترونية لمعلمي التعليم العام، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد الثاني عشر، الجزء الثالث، ص ص ١-٣٤.
- ١٠- أمين على سليمان، رجاء محمود أبو علام (٢٠١٠): القياس والتقويم في العلوم الإنسانية (أسسه وأدواته وتطبيقاته)، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- ١١- أمينة حفيظ (٢٠١٦): دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة

- ١٢- إيمان يوسف عبدالله الشهري (٢٠١٠): " واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة التدريب التقني للبنات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود.
- ١٣- بلال عيسى موسى (٢٠١٨): الكفايات اللازمة للطلبة المعلمين أثناء إعدادهم لمهنة التدريس بجامعة البحر الأحمر، مجلة العلوم النفسية والتربوية، (٢) ٢٨٠، ٧-٢٦٦ .
- ١٤- تفيده سيد أحمد غانم، أيمن جابر حسونة علي (٢٠١٥): أنموذج مقترح في تدريب معلمي العلوم والرياضيات عن بعد في ضوء التقنيات التكنولوجية المعاصرة، مؤتمر التعليم عن بعد: البيئات- التطورات- الخبرات تحت شعار تكاملية أم تنافسية، جامعة بني يوسف، ٢٠-٢١ ديسمبر
- ١٥- توفيق مرعي (٢٠٠٣): شرح الكفايات التعليمية ، عمان، الأردن: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- ١٦- جمال عبدالرحمن الهياجنة (٢٠١٠): متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر في ٤ مايو.
- ١٧- جميل أحمد إطميزي (٢٠٠٧): التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات وتحديات، راما الله، خلال الفترة من ١٦ و١٧ ديسمبر. متاح على:
- ١٨- حسن النجار (٢٠١٥): "فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاهات نحوها لدى معلمي المرحلة الثانوية بغزة"، جامعة آل البيت- عمادة البحث العلمي، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ٢١، ع ٢.

- ١٩- حسن حسين زيتون (٢٠٠٥): التعليم الإلكتروني، المفهوم، القضايا، التخطيط، التطبيق، التقييم، الرياض.
- ٢٠- حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (٢٠٠٣): دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة BBMU.
- ٢١- حمد بن محيا المطيري (٢٠١٢): متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود
- ٢٢- حنان سليمان الزنبقي (٢٠١١): التدريب الإلكتروني، عمان، الاردن: دار المسيرة .
- ٢٣- حياة محمد سعيد الحربي (٢٠٠٦): الإدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع ١٣، ص ٣١٥
- ٢٤- رامي محمد راغب كلاب (٢٠١١): درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي التعليم التفاعلي المحوسب في مدارس وكالة الغوث بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحوه، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- ٢٥- رشدي طعيمة (٢٠٠٦): المعلم، كفاياته، إعداده وتدريبه، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٢٦- رفعت محمد بسيوني (٢٠١٦): فاعلية التقويم الإلكتروني في تطوير أداء معلمي الحاسب الآلي بالمرحلة الإعدادية واتجاهاتهم نحوها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية.
- ٢٧- ريهام محمد الغول (٢٠١٢): أثر بعض استراتيجيات مجموعات العمل عند تصميم برنامج للتدريب الإلكتروني على تنمية مهارات تصميم وتطبيق بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدى أعضاء هيئة التدريس، رساله دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.

- ٢٨- سعود الزهراني الجمعان، منصور علي سالم، الزهراني، عماد بن جمعان بن عبدالله (٢٠١٣): فاعلية برنامج تدريبي محوسب ففي تنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لدى طلاب التربية العملية بكلية التربية جامعة الباحة، رسالة ماجستير غير منشورة
- ٢٩- سعيد سعد فايز الأكلبي (٢٠١٢): فاعلية برنامج إلكتروني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ٣٠- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (٢٠٠٣): كفايات التدريس "المفهوم، التدريب، الأداء"، دار الشروق النشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ٣١- سوسن شاكر مجيد (٢٠٠٧): الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، عمان: ديبونو.
- ٣٢- السيد أحمد أنور علي حسن (٢٠١٥): أثر استراتيجية التعلم الإلكتروني التعاوني القائم علي مجموعات الخبراء عبر الويب علي تنمية كفايات المعلم الميسر في إدارة الفصول الدراسية، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (٦)، ص ص ١٧٥ - ٢٠٢.
- ٣٣- السيد عبد المولي السيد أبو خطوة (٢٠١٣): فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ص ص ١-٣٣
- ٣٤- شبر خليل إبراهيم وآخرون (٢٠١٠): أساليب التدريس، عمان، الأردن: دار المناهج
- ٣٥- شيماء بهيج محمود، مها فتح الله بدير (٢٠١١): موقع الكتروني مقترح لتطوير التربية العملية بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان في ضوء معايير الجودة الشاملة (رؤية مستقبلية)، كلية التربية النوعية المنصورة، المؤتمر السنوي (العربي السادس - الدولي الثالث)، ١٣-١٤ أبريل، ص ص ٤٤٧ - ٤٨٣.

- ٣٦- صفوت حسن عبد العظيم، هناء خادم مبارك بخيت (٢٠١٨): أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مايو، العدد ٤٢، ص ص ٩-٢٦.
- ٣٧- صلاح أحمد مراد، أمين على سليمان (٢٠٠٢): الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصها، الكويت: دار الكتاب الحديث، ص ص ٢١٢-٢١٣.
- ٣٨- طارق عبد المنعم حجازي (٢٠٠٥): تصميم برنامج تدريبي لتوظيف تكنولوجيا التعليم لمعلمات مدارس الفصل الواحد، رساله ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعه حلوان.
- ٣٩- عبد الرحمان التومي (٢٠٠٥): الكفايات، مقاربه نسقيه، ط٣، المملكة المغربية: دار الهلال.
- ٤٠- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧): التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، ط٣، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، بمبك.
- ٤١- عبد الرحمن صالح الأزرق (٢٠٠٠): علم النفس التربوي للمعلمين، مكتبه طرابلس العلمية العالمية، ليبيا.
- ٤٢- علي العليمات (٢٠١٤): درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظرهن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، مج ٢٨، ع (١١)، ص ص ٢٥٥٧-٢٥٨٦.
- ٤٣- علي براجل (٢٠٠٤): "مدى فعالية الإشراف التربوي في تنمية وتطوير الكفايات التدريسية للمعلمين، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، ع ١٠، جامعة باتنة، ص ص ١٠١-١١٩.
- ٤٤- علي بن شرف الموسوي (٢٠١٠): التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية

المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، خلال الفترة بين ١٢-١٤ أبريل، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

٤٥ - فاطمة كمال أحمد (٢٠١٠): "فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الإلكتروني المدمج في تنمية مهارات تدريس التربية الأسرية والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى الطالبات المعلمات، كلية التربية، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع ١٦٢، سبتمبر.

٤٦ - فؤاد علي العاجز، عصام حسن اللوح، ياسر حسن الأشقر (٢٠١٠): واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، مج ١٨، ٢٤، ص ص ١-٥٩.

٤٧ - كمال عبد الحميد زيتون (٢٠٠٥): التدريس نماذج ومهاراته، القاهرة: عالم الكتب.

٤٨ - ليلي علي فارس عبد الرحمن البنعلي (٢٠٠٢): برمجة تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم بدولة قطر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.

٤٩ - مجدي رجب إسماعيل، انعام عبد الوكيل أبو زيد، أميمة محمد عفيفي (٢٠١٦): "برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، ع ٣، يوليو، ص ص ٧٠-١٢١.

٥٠ - محمد الدريج التدريس (٢٠٠٤): الهاتف من نموذج التدريس بالأهداف إلى نموذج التدريس بالكفايات، سلطنة عمان: دار الكتاب الجامعي.

٥١ - محمد محمود زين الدين (٢٠٠٦): تطوير كفايات المعلم للتعليم عبر الشبكات، منظومة التعليم عبر الشبكات، القاهرة: عالم الكتب.

٥٢ - محمد فوزي والي (٢٠١٩): "التعلم الإلكتروني القائم بالتكامل على محفزات الألعاب وقياس فاعليته في تنمية مهارات طالبات شعبة رياض الاطفال في الاستخدام الوظيفي

للتكنولوجيا في الأنشطة التعليمية لطفل الروضة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ٢٩، ع ١٢.

٥٣- مريم محمد عبد العالي الشمري، أحمد محمد نوبي، حمدي أحمد محمد عبد العزيز (٢٠١٣): فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتفكيرهن الناقد لمعلمات العلوم بالدمام بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي الثالث، للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ص ١-٢٩.

٥٤- ممدوح سالم الفقي (٢٠٠٥): برنامج تدريبي مقترح معد وفق أسلوب النظام لتوظيف مهارات الاتصال التعليمي الإلكتروني لدى اخصائى تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعه القاهرة.

٥٥- منيرة محمد الرباعي (٢٠١٩): استخدام المقررات الإلكترونية مفتوحة المصدر "MOOCs" في التنمية المهنية لمعلمات العلوم في مدينة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مايو، مج (٣)، ع (١٠)، ص ٩٥-١٢٦.

٥٦- مها فتح الله بدير، نورا مصلي علي، سارة سعيد الغول (٢٠٢٢): فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (Moodle) لتنمية الكفايات التكنولوجية للطلاب المعلمين بكلية الاقتصاد المنزلي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، مايو، ص ١٠١١-١٠٧٦.

٥٧- مانع مهدي عسيري (٢٠١٧): أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للاداب والتربية، ج٧، ع ١٨، ص ١٥٠-١٨٧.

٥٨- نبيل جاد عزمي (٢٠٠٦): كفايات المعلم وفقا لأدواره المستقبلية في نظام التعليم الإلكتروني عن بعد، المؤتمر الدولي للتعلم عن بعد، من الفتره ٢٧-٢٩ مارس، جامعه السلطان قابوس، سلطنه عمان.

- ٥٩ - هدى عطية الطوري الجهني (٢٠١٦): دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، مجلة التربية والنفسية والاجتماعية، جامعة الأزهر، مج(٤)، ع(١٧١)، ديسمبر
- ٦٠ - هناء عبد الرحيم يماني (٢٠٠٦): التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، من الفترة من ١ - ٣ مايو.

ثانيًا: المراجع الاجنبية:

- 1- **Banilower, R., Heck, D. & Weiss, I. (2007):** Can Professional Development Make the Vision of the Standard Reality? The Impact of the National Science Foundations Local Systemic Change Through Teacher Enhancement Initiative, Journal of Research in Science Teaching , v44, n3, p375-395.
- 2- **Elizabeth, S.&Mary, R. (2002):** Evaluating an Online Learning Environment. Australian Journal of Educational TECHNOLOGY, 18(3), 323-340.
- 3- **John Martin,(2005):** Organizational Behavior & Management, 1st edition, Thomson Learning, London, P 195
- 4- **Judith, S. (2002):** An Assessment of the Effectiveness of e-Learning in corporate training programs, International Review of Research in open and Distance Learning, issn: 1492-3831, Vol. 3, No. 1, p.4
- 5- **Koc Y.,Peker D., Osmanoglu A., (2009):** Supporting Teacher Professional Development through Online Video Case Study Discussions: Assemblage of PR eservice and In-service Teachers and the Case Teacher, Teaching and Teacher Education, 25 (8): 1158-1168.
- 6- **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,18(3): 214-228
- 7- **Lumpe, A., Czerniak, C., Haney, J. & Beltyukova, S. (2010):** Beliefs about Teaching Science: The Participation in Professional

- Development standards and Student Achievement, The International Journal of Science Education. 26(10), 1273.
- 8- **Metri Group (2009):** The Impact of Collaborative, Scaffold Learning in K-12 Schools: A Meta –Analysis, Cisco Public Information.
- 9- **Muench,S.,(2004):** A Computer Based Multimedia Pavement Training Concept for Use in a Self- Managed Learning program for Engineers, PhD ,University of Washington, Digital Dissertations, ATT 3130864.
- 10- **Paul R. Burden, Kansan State University (2003):** Classroom Management Creating a Successful Learning Community , Second Edition ترجمة محمد طالب السيد سليمان (٢٠٠٩): الإدارة الصفية تكوين بيئة صفية ناجحة، ط٢، دار الكتاب الجامعي، غزة- فلسطين
- 11- **Puterbaugh, M. D., Shannon, M. & Gorton, H.(2010):** A Survey of nurses' attitudes toward distance education and the educational use of 3-d virtual environments, Journal of Electronic Resources in Medical Libraries, 7(4) , 292-307 , Retrieved September 7, 2011, from <http://dx.doi.org/10.1080/15424065.2010.527243>
- 12- **Richard Rothstein(2004):** Class and Schools, Using Social, Economic, and Educational Reform to close the black- White Achievement.
- 13- **Robinson ,M,J(2008):** Forging the links between distributed leadership and educational outcomes, journal of Educational Aministration, March, V.46,N.2.pp 241-256.
- 14- **Sanford, G. (2001):** A Constructivist Approaches to Online Turning for Online Teachers, 6 (5).
- 15- **Sanger, M. and GreenBowe, T (2001):** Addressing student misconceptions concerning electron flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education.22(5), 521-537
- 16- **Sarikaya, O., Kalaca, S, Yeg̃en, B. & Cali, S. (2010):** The impact

of a faculty development program: evaluation based on the self-assessment of medical educators from preclinical and clinical disciplines, *Advances in Physiology Education*, 34, 35-40.

17- Williams, J.& Jason, K. (2010): Constructing New Professional densities through Self-Study from Teacher to Teacher Educator, *Professional Development in Education*, 36(1), 78

18- Worarit. K; Pachoen. K &Chaiyot, R. (2011): the development of self directed learning by using sdl e-training system, *European, Journal Of Social Sciences*, 21(4).