

# دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

## إعداد

أ.د. جمال أحمد السيبي  
د. أحمد بن محمد الشريف  
أستاذ أصول التربية كلية التربية  
دكتوراه الفلسفة في التربية  
بجامعتي القصيم ومدينة السادات  
كلية التربية جامعة القصيم  
المملكة العربية السعودية

مجلة الدراسات التربوية والانسانية. كلية التربية. جامعة دمنهور  
المجلد الخامس عشر - العدد الرابع - الجزء الثالث - لسنة 2023.



## دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

أ.د. جمال أحمد السيسي

د. أحمد بن محمد الشريف

### المقدمة:

يرتبط التعليم بحياة الناس، وعلى مر العصور تظهر أهمية العناية به، والحرص على تحصيله، وقد ورد في القرآن الكريم العديد من الآيات التي تحث على استدامة طلبه، ومنها قوله تعالى: {وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا} [طه: 114]، وقال النبي صلى الله عليه وسلم: (طلب العلم فريضة على كل مسلم، وإن طالب العلم يستغفر له كل شيء، حتى الحيتان في البحر) [ابن ماجه: 224]، ويرى ابن خلدون (1425هـ) أن من مقومات العملية التعليمية: المعلم، ويسهم إعداده الجيد في تأهيله لمهنة التعليم، ويعزز التدريب معارفه ومهاراته واتجاهاته، ويمده بالخبرات المتجددة، مما يسهم في مواكبة المعلم للمستجدات في مجال التنمية المهنية المستدامة، وتمكين المعلمين من التجديد المعرفي والتطوير المهني، وزيادة فرص بقاء نشاطهم وتوقدهم بالتدريب المستدام.

ويسهم التدريب حال استدامته في التنمية المهنية للمعلمين سواء على مستوى المعارف والمهارات والتطبيقات والاتجاهات التربوية الحديثة، وفي هذا السياق أشارت دراسة هلال (2019م) أن التدريب المستدام يسهم في تكوين الاتجاهات والقيم الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التعليم، وتؤكد دراسة مسعود (2018م) أنه يزيد من حصيلتهم المعرفية، ويرفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتعتبره دراسة شرتيل (2016م) شرطاً أساسياً للنمو المهني للمعلم؛ لمساعدته في إنتاج ونشر وتوطين واستثمار المعرفة، وتطبيقاتها، وأكد تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية، للفترة (2017-2021م) أنه من الضروري رفع مستوى مهارات المعلمين السعوديين من خلال التدريب المستدام، وهو ما يتطلب التنوع في طرائق وأساليب التدريب، وابتكار أساليب ووسائل تدريبية متجددة، ومنها التدريب عن بعد.

وحيث أن التدريب التقليدي يعتره عدد من نواحي القصور خاصة في ظل التحديات الطارئة، والتطور التقني، مما يقلل من فاعليته في التنمية المهنية للمعلمين، فقد أوصت عديد من الدراسات على ضرورة البحث عن بدائل، تقلل من المشكلات المصاحبة له، وتضاعف من عوائده، منها دراسة القحطاني (2020م) التي دعت لاستخدام نمط التدريب عن بعد واعتبرته من أهم البدائل والآليات المرتبطة بالتنمية، حيث يوظف الابتكارات العلمية الحديثة التي تتجاوز حدود الزمان والمكان، ويتغلب على العقبات التي قد تواجه التدريب التقليدي ومنها: التكلفة في مقابل العائد، كما تحث دراسة كل من سيد، وعبدالقادر (2020م)؛ وعبد الحكيم، ونصار (2016م)؛ على ضرورة الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بعد، والتحسين المستمر لبرامجه، ونشره، والاستعانة بالوسائل التقنية في التدريب عن بعد، وتوظيفها التوظيف الأمثل لتقديم برامج متنوعة ومتجددة وتفاعلية تنمي الوعي المهني والتربوي والثقافي والتقني؛ لإنتاج المعرفة وتوطينها، وهو ما يسهم في التنمية المهنية للمعلمين.

وهذا وتسهم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في نشر الثقافة التنظيمية، والولاء المهني، والكفاءة، والتكاتف، والمعاونة، وتمكن من المهارات المهنية ومنها: تطبيق البحث العلمي الإجمالي، والتفكير الإبداعي، والناقد، والتعلم الذاتي، وأكدت دراسات مثل: أبو سيف (2018م) على أهمية استدامة رفع الكفاءة المهنية للمعلمين، ودراسة الصيخان (2017م) على تمكينهم من حضور الدورات التدريبية، التي تتسم بشمولها، وتكاملها ومرونتها، وتوفير الدعم الفني والتقني لهم حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم التربوية، والعناية بمدخل الكفايات المهنية القائم على الكفايات التعليمية؛ وتؤكد دراسة البربري (2015م) أن الإخفاق في تلبية الاحتياج المهني المستمر يحد من المساهمة الفاعلة للمعلم في العملية التعليمية، ويتطلب تدريباً يتسم بالمرونة والتكامل، مثل التدريب الافتراضي.

ويُعدُّ التدريب الافتراضي أحد أهم أنماط التدريب عن بعد، والذي يسعى إلى خلق بيئة تدريبية افتراضية متكاملة تعتمد على شبكة تقنية ورقمية متطورة لمواجهة العديد من التحديات المعاصرة التي ظهرت أواخر الألفية الثانية، وبدايات الألفية الثالثة، وكان لها تداعيات واضحة على مختلف عناصر النظام التعليمي، فقد ساهم ذلك في توسيع نطاق التعليم والتدريب، وتوفير

الظروف الملائمة لتجاوز العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه العمليات التعليمية والتدريبية، كالكلفة الاقتصادية المرتفعة، وقلة أعداد المعلمين المؤهلين، والمعوقات المكانية والزمانية، مما انعكس بشكل إيجابي على مدى جودة التعليم وتحقيق تكافؤ الفرص التعليمية خاصة في ظل التزايد المطرد في أعداد الطلاب (الأحمري، 2019، ص 318)، (عزوز، 2010، ص73).

ومما يعظم من أهمية التدريب الافتراضي للمعلمين ارتكازه على تقنيات الواقع الافتراضي والتي تتسم بعدة خصائص من أهمها (Prensky (2006,p95):

-التفاعلية: حيث توفر الفصول الافتراضية للمتعلمين خاصة الفصول المتزامنة إمكانية التفاعل الاجتماعي والتعليمي بين أطراف عملية التدريب.

-التصورات والسياقات: أي إنشاء بيئة تعليمية في برامج التدريب غير حقيقية تفاعلية وبصورة غير مكلفة مما يُسهل عملية الوصول إليها.

-الانغماس: من خلال توفير بيئة افتراضية ثلاثية الأبعاد بحيث توفر حضوراً قوياً لأطراف العملية التعليمية وكأنهم في بيئة حقيقية.

ومن هنا تزايدت أهمية التدريب الافتراضي؛ نظراً لكونه يقدم تصميمات تدريبية مبتكرة لها تأثير كبير في تنمية التحصيل المعرفي للمعلمين الغول (2012:ص 21-22)، وترفع من كفاءتهم المهنية (هلال، 2019م)، تواكب المتغيرات المستمرة في النمو المهني للمعلمين (باسكيوني، وإيتون، 2019م)، وتتغلب على العقبات المختلفة ويحاكي تجارب الحياة الواقعية (السيسي، والزهراني، 2018م)، وتسهم في تحسن قدرات المعلمين على التعامل مع شبكة الإنترنت (كامل، 2013م)، ويتيح التنمية المهنية الذاتية والجماعية، المتزامنة وغير المتزامنة على المنصات التدريبية، ويوظف البيئات الرقمية، وشبكات التواصل، والمعامل الافتراضية؛ من أجل تقديم الحلول المناسبة للمعلمين في الوقت المناسب، وتوفير مسارات جديدة متطورة للتنمية المهنية في بيئات العمل، وللتعاون في إنتاج المعرفة، والمشاركة في نشرها وتطبيقها، والاستعلام المشترك عن الممارسات المتصلة بالشبكات المهنية الافتراضية، وبيني مهارات نقد المعرفة، وبيعث هذا تأثيراً مضاعفاً على المنظمات والجمعيات المهنية (ستافروليا، وآخرون، 2016م).

ومن ثم كان محل عناية واهتمام وزارة التعليم السعودية بالتدريب الافتراضي (1442هـ) باعتباره وسيلة فعالة لتحقيق رؤية المملكة 2030، من أجل توفير تعليم متميز يسهم في بناء مجتمع معرفي منافس عالمياً، ورفع كفاءة أفراد المجتمع في المملكة العربية السعودية؛ لتمكينهم من المشاركة المجتمعية النشطة، وهو ما يزيد من أهمية إجراء تلك الدراسة.

## 2- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

أكدت دراسات عديدة وجود قصور في دور التدريب التقليدي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وانعكاسه على بعض الممارسات المهنية للمعلمين، ومنها القدرة على إنتاج ونشر ومشاركة المعرفة، وما لمسناه ولاحظناه أحد الباحثين من عمله في مجال التدريب التربوي بمنطقة الرياض التعليمية من غلبة الجانب النظري، وقلة فاعلية وسائل قياس الأثر بعد التدريب، واعتماد بعض المدربين على أسلوب المحاضرة فقط، وما مرت به المجتمعات التعليمية في فترة جائحة كورونا وما اقتضته من التباعد الاجتماعي، وما أشارت إليه نتائج دراسات عديدة تؤكد وجود خلل وقصور في الدورات التدريبية خاصة افتقار قدر غير قليل من تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقات العملية في الدورة التدريبية، وافتقار محتوى البرامج التدريبية التي تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، وانخفاض قياس أهداف البرنامج التدريبي، والافتقار إلى تشجيع الأساليب التدريبية القائمة على التفاعل والمشاركة، وزيادة التحديات المالية، والإدارية، والتقنية (القحطاني، 2020م)، وضعف مستوى برامج التنمية المهنية التي تلبي احتياجات المعلمين وفق رؤية المملكة 2030 (القحطاني، 2019م)؛ ما يتطلب البحث عن حلول بديلة، عن التدريب التقليدي، ومنها التدريب الافتراضي، الذي يقدم وفق دراسة (السحبياني 2018م) بدائل تسهم في تجاوز تلك التحديات، ومنها: انشغال المعلمين بالواجبات والأعمال المدرسية، والبعد المكاني عن مقرات التدريب التقليدي؛ وللمساهمة في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين؛ لتوطين المعرفة، وتجسير الفجوة بين نوع المشارك (مدرب/ متدرب) النوعية في مجمع المعرفة. وتشير دراسات عديدة إلى أن ثمة مشكلات تعترض التدريب وتحول دون أدائه لدوره في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن أهمها دراسة موسى (2014م:ص 52) التي أكدت على وجود مشكلات مرتبطة بالدفاعية، والتخطيط والتنظيم، وإدارة المدرسة، وإدارة التدريب

التربوي، وقد تراجع ترتيب المملكة العربية السعودية بحسب تقرير المعرفة للجميع (2020م) في التدريب المستمر إلى المرتبة (33) بقيمة (60.3%)، وأكد Pelayo (2012م: 193) على أنه يوجد تحديان يضعفان دور التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وهما: الاستدامة، والقابلية للتوسع، وغياهما قد يحد من تدريب المعلمين على مهارات منها: التعلم الذاتي، والمشاركة الفاعلة في الأنشطة المعرفية، وإتاحة الوصول إلى المعرفة، والمبادرة.

وفضلا عن ذلك فثمة تحديات تواجه التدريب الافتراضي، وتحد من دوره الفاعل في الإسهام في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومنها: نتائج دراسة بسطويسي (2009م: 2) تحققت أهداف التدريب عن بُعد بمستوى متوسط، وأنه يغلب عليه الجانب النظري، ويقتصر تقييم أداء المتدربين على مجرد الالتزام في حضور معظم أيام التدريب، وتوصلت دراسة شرتيل (2016م: 507) إلى قلة استخدام الأساليب التقنيات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين، والتي لا تتناسب مع التوجهات الحديثة والمعاصرة في التوجه إلى التدريب الافتراضي، الذي يسهم في تمكين المعلمين من اكتساب المعرفة، وتطبيقها، ونشرها.

وتوصلت نتائج دراسة محمد، وأحمد (2012م: 64) إلى انخفاض استخدام المعلمين لبرامج الحاسوب المتعددة في التخطيط للدروس وتنفيذها، وضرورة الانتقال إلى التدريب الإلكتروني، وفي تقرير بعنوان: من يمول الابتكار (2020م: 15) جاء ترتيب المملكة العربية السعودية في المرتبة (66) بنسبة (48.4%)، وفي التعليم العام إلى المرتبة (92) بنسبة (50.2).

ونظراً لفاعلية التدريب الافتراضي في مواجهة التحديات المحلية والعالمية، وقدرته على توظيف التقنيات الإلكترونية والرقمية في العملية التعليمية وخاصة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، فقد كان محل اهتمام عديد من الدراسات التي أجريت في مجال التدريب الافتراضي ودوره في تحقيق التنمية المهنية، ومن أهم تلك الدراسات:

دراسة معوض، وصادق، أحمد، وأحمد (2022م) والتي هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على الواقع المعزز لتنمية مهارات المعلمين في تنمية بعض مهارات الحس المكاني لدى أطفال الروضة، وتوصلت إلى ضرورة تدريب المعلمين على أحدث الوسائل التقنية في التعليم ومنها: الواقع المعزز، فاعلية التدريب من خلال الواقع المعزز في تحقيق الفعالية بين

عناصر العملية التعليمية، وأوصت الدراسة باستخدام الواقع المعزز في العملية التعليمية والتدريبية في جميع المراحل ولكل المواد الدراسية، و دراسة خواجي، العمري (2021م) والتي سعت لتحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة، ومن أهم متطلبات التنمية المهنية للمعلمين وقت الأزمات وفق هذه الدراسة: التطوير المستمر لأربعة مجالات هي: (الإبداع والابتكار، وإدارة المعرفة الرقمية، والاتصال والمشاركة، والحياة المهنية)، وضرورة التحول إلى برامج التنمية المهنية المستدامة المختلطة التي تتضمن دمج الجانبين التقليدي والإلكتروني؛ وتدريب المعلمين على استخدامها في العملية التعليمية، ودراسة سليمان، وحسونة (2019م) والتي سعت لبناء منظومة تدريبية قائمة على التدريب الافتراضي وأثرها في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والكفاءة الذاتية لدى معلمي التعليم التجاري، وأظهرت نتائج الدراسة، وجود علاقة ارتباطية بين مهارات التدريب الإلكتروني والكفاءة الذاتية لدى معلمي التعليم التجاري، ودراسة عبد النعيم (2018م) والتي سعت للتحقق من فاعلية إستراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين "دراسة ميدانية"، وتوصلت إلى أن إستراتيجية التدريب المدمج: تغيير الثقافة التنظيمية والإدارية في التنمية المهنية للمعلمين بما يشجع على تطبيق التدريب المدمج، وتوظيفه في الأنشطة التدريبية المختلفة، ودراسة عبد الثواب، وعبد المعطي، ومرسي (2013م) والتي استهدفت تحديد متطلبات استخدام برنامج التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي ومعوقات استخدامه، وقد توصلت الدراسة إلى أهم متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني، تتمثل في متطلبات تتعلق بالمدرّب الإلكتروني، وتوفير محتوى المادة التدريبية الإلكترونية، وإيجاد البيئة التنظيمية لتحقيق نجاح التدريبية الإلكترونية، وضرورة إضافة أساليب التقويم التي تسهم في ضبط العملية التدريبية، ومن المعوقات التكلفة المادية والبشرية والفنية الكبيرة، ودراسة محمد، وأحمد (2012م) والتي سعت إلى تقديم نموذج لتطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أهمية الاحتياجات المعلوماتية للمعلمين، وضرورة توظيف الأجهزة التقنية الحديثة، و استخدام برامج الحاسوب وإمكاناته المتعددة في التخطيط للدروس، والتنفيذ والتقويم، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً يسهم في الانتقال من



التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في برامج التدريب، ودراسة عبدالمعطي، وزارع (2012م) والتي استهدفت الكشف عن دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت إلى أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات وفي مجال النمو المهني والتربوي والأكاديمي للمعلمين.

ويتضح من خلال العرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بين متغيري الدراسة: التدريب الافتراضي والتنمية المهنية للمعلمين، أنه لا توجد دراسة استهدفت الكشف عن دور التدريب الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، معتمدة على المنهج المزجي الذي يدمج بين المنهجية الكمية، والنوعية، مما يقتضي تطبيق أدوات كمية، وأخرى نوعية، بما يسهم في التشخيص الدقيق والعميق لواقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية للمعلمين، ومن ثم وضع تصور مقترح لتطوير هذا الدور.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة الراهنة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟  
ويقتضي الإجابة على السؤال الرئيس، الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر المعلمين؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع المشاركة (مدرب/ متدرب)، المرحلة التعليمية (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية)، الخبرة في التدريب (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) من وجهة المعلمين؟

- ما التصور المقترح لتفعيل دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام؟

### 3- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر المعلمين.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام تعزى لمتغيرات: الجنس، نوع المشاركة في التدريب، المرحلة التعليمية، الخبرة في التدريب من وجهة نظر المعلمين.

- بناء تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام.

### 4- أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من النقاط الآتية:

ترجع أهمية الدراسة الراهنة لاعتبارات نظرية، وأخرى عملية:

#### 4-1 الاعتبارات النظرية:

ترجع الاعتبارات النظرية للمراحل الدراسية المستهدفة وهي مراحل التعليم العام جميعها، والتي تتضمن معلمين تتنوع خصائصهم ومهامهم، مما تظهر حاجاتهم الملحة والمتنوعة للتنمية المهنية من خلال التدريب الافتراضي، فضلا عن ظروف المدارس في كل مرحلة والتي تنتمي أطرافها، وقد أوصت مؤتمرات عديدة بأهمية توجيه الاهتمام البحثي إلى مجال التدريب الافتراضي، ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين منها المؤتمر الدولي لتقويم التعليم والتدريب (2020م)، والمؤتمر الدولي لتقويم التعليم (2019م)، والمؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد (2011م)، ومن ثم ضرورة إنشاء وحدات تدريبية إلكترونية وفصول افتراضية، وفق المعايير العالمية المعتمدة.

كما ترجع أهميتها كونها تساهم في مواجهة التحديات المعاصرة، والتوجهات العالمية في تطوير وسائل وأدوات افتراضية خاصة في مجال التدريب الافتراضي، لما له من ميزات منها: التغلب على التحديات "الزمنية"، والمالية، ومراعاة عوامل التباعد الاجتماعي، وغيرها.

#### 4-2 الاعتبارات التطبيقية:

من المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تقديم تصور مقترح لتطوير دور التدريب الافتراضي في تنمية عدد من الآليات في مجال تطوير سياسات تدريب المعلمين، التي يمكن بدورها أن تسهم في تفعيل دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، كما يمكن أن تفيد بعض الجهات المعنية بالتدريب في تطوير أدائها مثل: هيئة تقويم التعليم والتدريب وإدارات التدريب التربوي في التنمية المهنية للمعلمين، والمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وإدارات التدريب التربوي في وزارة التعليم.

#### 5-مصطلحات الدراسة:

من أهم المصطلحات التي وردت بعنوان الدراسة ما يلي: الدور، التدريب الافتراضي، التنمية المهنية للمعلمين، وفيما يلي تعريف لكل منها:

**5-1الدور:** يعرفه المعجم الوسيط (1432هـ) الدور على أنه الطَّبَقَةُ من الشيء، والنَّوْبَةُ، ويعرفه الجرجاني (2018م: مج1: 105) بأنه توقف الشيء على ما يتوقف عليه، ويذكر عبيد (2008م: 97) أن الدور عبارة عن وظيفة يقوم بها كل عضو داخل جماعة، حيث يضمن الدور الأنماط السلوكية للوظائف المتوقعة للفرد في سياق مجتمعي معين، والتي تتضمن مستوى الدور الواقعي، الذي يمثل ما يؤدي فعلياً من الدور، ومستوى الدور المثالي، والذي يشير إلى ما ينبغي أن يكون عليه الدور، أي السلوك المراد الوصول إليه.

**5-2التدريب الافتراضي:** يعرفه عبد العاطي، وأبو خطوة (2009م) هو بيئة يتم إنتاجها من خلال مزج الحاسوب والتطبيقات التقنية، بحيث تمكن المستخدم من التفاعل معها سواء كان ذلك بتفحص ما تحتويه هذه البيئة من خلال حاسبي البصر والسمع أو بالمشاركة والتأثير فيها، ويمكن تعريف دور التدريب الافتراضي إجرائياً: بأنه الوظيفة التي تؤديها الأنشطة والبرامج التطويرية التي تقدمها إدارة التدريب التربوي للمعلمين والمعلمات بهدف رفع كفاءتهم وفعاليتهم وإنتاجيتهم؛ باستخدام البيئة التي يتم إنتاجها من خلال الحاسوب أو تطبيقات الجوال أو منصات التدريب التي تتيح التفاعل (التفحص، المشاركة، التأثير) وتنمي خبراتهم ومعارفهم بصرياً، وسمعيّاً.

**3-5 التنمية المهنية المستدامة:** يعرفها الخوالدة، والزيودي (2012م: 122) بأنها عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، بإكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية لديه؛ لتحسين مستوى تعليمه وتعلمه واستجابته لمتغيرات وحاجات المجتمع، وفي ضوء ذلك يمكن تعريف **التنمية المهنية المستدامة إجرائياً**، بأنها العملية التطويرية المستدامة والمخطط لها بصورة تنفيذية؛ وتقدمها إدارة التدريب التربوي للمعلمين والمعلمات، والخبرات والممارسات المهنية التي يقومون بها بهدف الارتقاء بالكفاءة والجودة والفاعلية لأدائهم على مستوى التعلم والتعليم والاستجابة الفعالة للمتغيرات المعاصرة وحاجات المجتمع.

#### **6-حدود الدِّراسة:** تأتي الدراسة الحالية وفق الحدود الآتية:

#### **6-1الحدود الموضوعية:** تتحدد الحدود الموضوعية للدراسة الراهنة بالحدود التالية:

**فيما يتعلق بالدور:** تتناول الدراسة الدور في مستوييه الواقعي، والمتوقع، وفيما يتعلق **بالتدريب الافتراضي**، تستهدف الدراسة الأبعاد التالية من التدريب فلسفته، والمدرّب والمتدرب، والمحتوى، ووسائل التدريب، والأساليب التدريبية، تكنولوجيا المعرفة، المنصات، التطبيقات، وفيما يتعلق **بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين:** فإنها تتناول المهارات، والمعارف، والاتجاهات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم.

#### **6-2 الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني من العام 1444هـ.

#### **6-3 الحدود المكانية:** طبقت الدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية، على خمس مناطق

تم اختيارها بطريقة عنقودية هي: مكة المكرمة، الرياض، الشرقية، تبوك، ونجران.

#### **6-4 الحدود البشرية:** تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات ومشرفي

ومشرفات التعليم العام، والتدريب التربوي (المدرّبين والمتدربين) التابعين لوزارة التعليم في إدارات

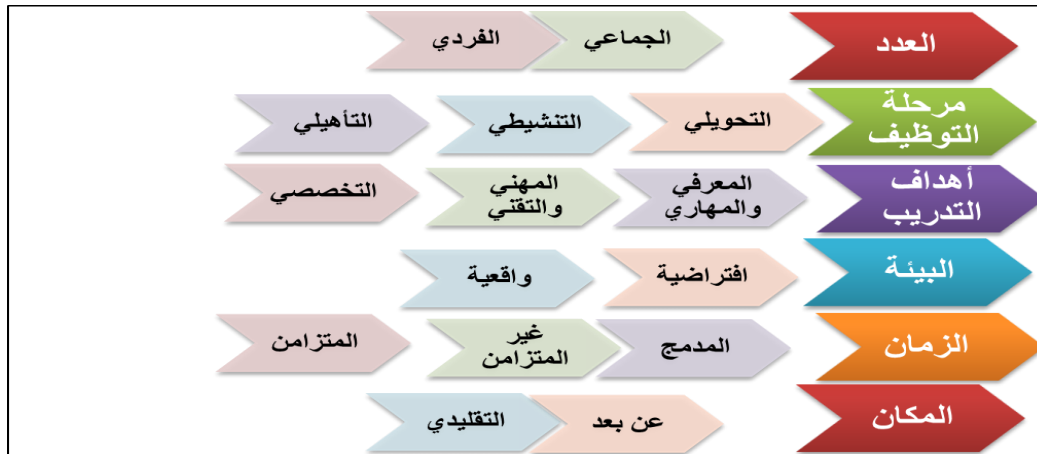
التعليم المحددة في مناطق: مكة المكرمة، الرياض، الشرقية، تبوك، ونجران بالمملكة العربية

السعودية.

## 7- الإطار النظري للدراسة:

ثمة علاقة وثيقة بين التدريب مهما اختلفت أنماطه، والتنمية المهنية للمعلمين، باعتبار الأول عملية تنمية المعارف والمهارات والقيم المهنية للمعلمين، مما يسهم بفاعلية في التعديل الإيجابي للسلوك المهني للمعلمين؛ من أجل رفع مستوى كفايته في أداء مهامه بمستوى عال من الجودة والالتقان، ويختلف التدريب وتتنوع أنماطه بحسب معايير تقسيمه: العدد الخاضع للتدريب، ومرحلة توظيفه، وأهدافه والوظيفة التي يسعى لتحقيقها، وبيئة التدريب، وزمان ومكان التدريب، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الشكل (1) أنماط التدريب



وبحسب ارتباط تقسيم التدريب لتقسيم تقليدي، وعن بعد، الذي يختلفان من حيث تواجد المدرب مع المتدرب في قاعة أو حجرة التدريب بشكل تقليدي ملموس، أو عن بعد، ومن بين أنماط التدريب عن بعد نمط التدريب الافتراضي، ويتناول الباحثان التدريب عن بعد بشيء من التفصيل بالشكل الذي يوضح علاقته بالتدريب الافتراضي باعتباره أحد متغيري البحث الرئيسيين، وذلك على نحو ما يلي:

### 7-1 التدريب عن بعد:

جعلت الوسائل التقنية الحديثة عملية التعلم والتعليم، ميسورة، ومستمرة متجاوزة في ذلك حواجز المكان والزمان، وسارعت الدول المتقدمة باستثمارها بتقديم برامج تعليمية وتدريبية

لمواطنيها عن طريق ما أطلق عليه التعليم عن بعد Distance Learning، الذي تعددت صورته وأنماطه، وفيما يلي يعرض الباحثان لمفهوم التعليم عن بعد ونشأته، وأساليبه، وبعض أنماطه.

### 7-1-1 مفهوم التدريب عن بعد:

يُعرف التدريب عن بعد بأنه أسلوب تدريبي يستطيع المتدرب من خلاله أياً كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو ببرنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة (الحمود، 2021: 58)، فالتدريب عن بعد عبارة عن موقف تعليمي تعليمي تحل فيه وسائط الاتصال المتوفرة كالمطبوعات وشبكات الهاتف والتلكس والفيديو التفاعلي والسبورة الإلكترونية وغيرها من الأجهزة الإلكترونية دوراً أساسياً في التغلب على مشكلة المسافات المادية التي تفصل المعلم والمتعلم - المدرب والمتدرب - بما يتيح لهما فرصة التفاعل المشترك (عاشور، 1434هـ: 23).

### 7-1-2 نشأة التدريب عن بعد:

أسهمت التطورات التي شهدتها وسائل الاتصال والتواصل في تطوير التدريب عن بعد من ذلك، ويمكن توضيح مراحل تطوره من خلال الشكل التالي:

الشكل (2) مراحل تطور التدريب عن بعد



المصدر مكتب التربية لدول الخليج العربي (1443هـ: 14)

### 7-1-3 أساليب التدريب عن بعد:

تعددت أساليب التدريب عن بعد فمنها أساليب التدريب التقليدية بالمرسلة البريدية والتقليدية بين المدرب والمتدرب، (أعليج، 2016م: 352) ومن أساليب التدريب المعتمد على التقنيات، والتي تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية والرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي؛ لتحقيق الأهداف التدريبية، وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم، ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم، وحياتهم ومواقعهم الجغرافية، وهذه يوضح بعضاً من خصائص تفعيل التكنولوجيا كوسيط للتفاعل بين المدرب والمتدرب، وطرق إيصال المحتوى التدريبي بينهما (حيدر، 2020م: 155)، وأقترح مكتب التربية لدول الخليج العربي (1443هـ: 94) تطبيق أساليب في التدريب عن بعد منها الأسلوب (الإيضاحي، التطبيقي، الاستطلاعي، التعاوني).

### 7-1-4 أنماط التدريب عن بعد:

هناك أنماط مختلفة للتدريب عن بعد لعل من أهمها التدريب بالمراسلة، والتدريب من خلال المذياع والتسجيلات السمعية، والتدريب بالمؤتمرات التلفزيونية، التدريب الإلكتروني، التدريب بالحاكاة أو التدريب الافتراضي (القحطاني، والقرني، 2021م: 571)، (أمين والغول، 2019م: 56).

وفيما يلي يتناول الباحثان نمط التدريب الافتراضي بشيء من التفصيل:

### 7-2 التدريب الافتراض:

يعد التدريب الافتراضي أحد أنماط التدريب عن بعد، رغم اختلافه عنه من حيث ارتكازه على بيئة اصطناعية افتراضية، تحاكي الواقع الافتراضي، وفيما يلي توضيح ذلك:

### 7-2-1 مفهوم التدريب الافتراضي:

يرتكز مفهوم التدريب الافتراضي على مصطلح الافتراضية، والذي يشير إلى بيئة اصطناعية ثلاثية الأبعاد تحاكي الأحداث والحالات التي يمكن مواجهتها في العمل لا يركز على الجوانب المادية المحيطة بقدر ما يركز على تبادل المعلومات والمعارف من خلال أدوات الاتصال المختلفة، إذا هي بيئة يتم إنتاجها بواسطة أجهزة مساعدة، وتطبيقات حديثة ومنصات تدريب تحاكي التدريب الواقعي، وتعمل على تجسيده رقمياً، وتعتمد على الواقع الافتراضي (حيدر، 2020م: 167) يضع الواقع الافتراضي المتدرب في بيئة اصطناعية ثلاثية الأبعاد تحاكي الأحداث والحالات التي يمكن أن يراها في الواقع.

7-2-2 مقومات التدريب الافتراضي: ومن الأركان الرئيسة التي يجب توفرها ما يأتي حسنين (2019م):

-شبكة الإنترنت: يعتمد التدريب الافتراضي بشكل مباشر على وجود اتصال فعال بين الأجهزة الذكية، ومن أهم الشبكات التي يعتمد عليها الشبكة العالمية العنكبوتية.

-التوئة الرقمية لجميع عناصر العملية التدريبية (المدرّب، المتدرب، العرض التدريبي، البيئة الافتراضية، التزامن أو اللا تزامن).

-أجهزة اتصال يتم من خلالها تنفيذ وحضور التدريب الافتراضي ومنها: الأجهزة اللوحية الذكية كالجوال، والآيباد، أو من خلال أجهزة الحاسوب المحمولة والمكتبية.

-الأدوات المساندة: هي أدوات تمكن المتدربين من الحضور واستخدام أكثر من حاسة في التدريب الافتراضي ومنها: القفزات الذكية، ونظارة الواقع الافتراضي، وخوذة الرأس الذكية، والأحزمة والبدلات الذكية.

### 7-2-3 تصميم التدريب الافتراضي:

يعتمد تصميم التدريب الافتراضي على عدة مكونات هي: المجتمع الافتراضي، الفصول الافتراضي، المدرّب والمتدرب في البيئة الافتراضية، الحقبة التدريبية، الأنشطة التدريبية، ويمكن توضيحها على النحو التالي:



**المجتمع الافتراضي**، وهو المجتمع الافتراضي يتكون من مجموعة من الأفراد يتفاعلون معاً أكثر من تفاعلهم وجهاً لوجه لأسباب اجتماعية أو تعليمية أو مهنية (أحمد، 1436هـ: 359-360)، والفصول الافتراضية أو القاعة التدريبية الافتراضية وهي بيئات عبر الإنترنت تمكن الطلاب والمدرسين من التعلم، فهم يتفاعلون كما لو كانوا وجهاً لوجه في الفصل باركر، مارتن (2010م: 135)، والمدرّب والمتدرّب في البيئة الافتراضية اللذين يتواجدان في مكانين مختلفين وربما في زمن مختلف كذلك، وحقبة التدريب الافتراضي والتي تسهم بحسب حميد، صالح (2020م: 907) في إتاحة الوصول السريع إليها، من أي مكان وفي أي زمان، وتزود المتدرّب بكم هائل من المعرفة، وتسهم في تفريد التدريب، والملائمة، تتجاوز بعض المشكلات النفسية للمتدرّبين كالانطوائية والخجل، وتحفز على المشاركة بجرأة وشجاعة، وتقديم المحتوى بأشكال مختلفة تعتمد على الوسائط المتعددة، مع إمكانية تطويرها، وتسهل عملية تقييم الاستجابات، والحصول على إحصائيات توضح مدى التقدم في تحقيق أهداف الحقبة التدريبية، وأنشطة التدريب الافتراضي، والتي تمكن المدرّب من تصميم وسائط وبرمجيات تفاعلية تحتوي واجهة افتراضية تتضمن الممارسات والأفعال التي ينفذها المتدرّبون أثناء التدريب في منصات التدريب الافتراضي؛ من أجل اكتساب المعرفة، والمهارات وبناء التوجهات، وتحصيل الخبرات، والقيم في المجال المهني، ومن ثم تسهم في تحقيق أهداف الحقبة التدريبية الافتراضية.

**7-2-4 أنماط التدريب الافتراضي:** يتميز التدريب الافتراضي بالعديد من الأنماط (المتزامن، وغير المتزامن، المختلط)، حيث يشير التدريب المتزامن، التزامنية تعني الرجوع الفوري، وباستخدام الوسائط الداعمة للتعلم ولتحسن الأداء، بينما يشير التدريب غير المتزامن إلى يتفاعل المدرّب والمتدرّبين بواسطة أدوات كالبريد الإلكتروني، ومجموعات النقاش، وتبادل الملفات، دون وقت محدد للتدريب، ويتميز بإتاحة محتوى التدريب في أي وقت ومن أي مكان، والتدريب المختلط (المتزامن وغير المتزامن) المدمج: يقوم على الدمج بين التدريب المتزامن وغير المتزامن؛ لإتاحة أكبر قدر من التفاعل والاتصال والتعاون بين أطراف عملية التدريب؛ للارتقاء بمستويات المتدرّبين (الحسين، وعبد الحميد، 2017م: 12).

## 7-2-5 أشكال التدريب الافتراضي:

**الشكل الأول: المنصات:** والتي تعد أحد التقنيات التربوية الحديثة التي قد توفر بيئة تعليمية اجتماعية آمنة تساعد على التعاون والاتصال وتبادل المحتوى التعليمي الرقمي، وتتبع المتعلمين ودعمهم وتقييمهم، وتساهم في التطوير المهني للمعلم، من خلال التدريب التفاعلي والتشاركي بين المتدربين وزيادة دافعيتهم نحو التعلم والعمل والتعاوني، ومن خلال الملاحظة للمنصات التدريبية (القرني، والقحطاني، 2021م: 565)، (John, Axel, 2018, p137)

**الشكل الثاني التطبيقات:** يوجد العديد من التطبيقات التي يمكن توظيفها في التدريب الافتراضي، لعل من أهمها العنزي (2012م: 120).

-أكي ومنت Augment: على موقع <https://www.augment.com> () يوضح أنه يجتمع فيه الواقع المعزز والتصوير ثلاثي الأبعاد والتواصل معاً، ويهدف إلى تحسين جودة الحياة والاتصال البشري، وأن الجودة والخير والتعاون هي القيم الأساسية لديهم.

-هولو Holo: <https://holo.host> () تطبيق يتيح وضع صور ثلاثية الأبعاد افتراضية في فيديو، حيث يمكن للمدرب وضع عدة صور كرتونية بتقنية D3 مما يزيد من عنصر التشويق في العملية التدريبية.

-ليرا Layer: <https://golayer.io> () حيث يمكن بواسطته مسح ضوئي للخرائط والصحف والمجلات والجدول، ومن ثم أتمتة العمليات ومشاركتها افتراضياً.

-أرسما Aurasma: <https://www.auganix.org> () يعد هذا التطبيق من أيسر وأسهل التطبيقات الافتراضية في إنتاج الواقع المعزز حيث يسمح بمشاركة المعلومات بين المدرب والمتدربين، حيث يتيح هذا التطبيق إنتاج أكواد مرتبطة بصور محددة - المحتوى التدريبي تعمل إذا تم توجيه كاميرا الجوال إليها أو قراءة الشاشة ففتح فيديو يثري الموقف التعليمي.

-نير بود Nearpod: <https://nearpod.com> () تطبيق يساعد المدرب على التواصل مع المتدربين بشكل متزامن من خلال الأجهزة الذكية، وإعداد المسابقات، وعرض المحتوى والعرض التقديمي التفاعلي، وتتبع الإنجازات وتقييمها.

- قوئل كلاس Google Classroom : <https://classroom.google.com> يسهم في تمكين المدرب والمتدرب من تسهيل عملية التدريب، واستخدام تقنيات التعلم المتوفرة في التطبيق مثل: التواصل مع جميع المشاركين في الفصل الافتراضي، إنشاء ساحات المشاركات، والتكاليف، والتقييمات المختلفة، والتغذية الراجعة.

- وايت بورد Whiteboard : (<https://whiteboard.office.com>) يمثل السبورة التفاعلية التي يمكن أن يوظفها المدرب في القاعة التدريبية الافتراضية، لعرض المحتوى التدريبي وإتاحة مشاركة المتدربين مباشرة أثناء الشرح، وبها ميزات عديدة منها تسجيل شرح الجلسة التدريبية كاملة وإعادة عرضها.

### 7-3 التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية في ظل ما يشهده العالم من التطور العلمي والتقني، والتسارع المعرفي في جميع المجالات والمهن والوظائف المرتبطة بها، ومن ثم أصبحت استدامة التعليم والتدريب للموظفين في جميع المهن؛ ومنها مهنة التعليم ضرورة ملحة، حتى يتم تنمية المعرفة وتطبيقاتها العملية، وتنمية المهارات وتشكيل الخبرات المهنية المتجددة، وبناء القيم المعززة لسلوك التعلم الذاتي، والتربية المستمرة، وفيما يلي يتناول الباحثان مفهوم التنمية المهنية، ووسائلها وأهدافها، وخاصة دور التدريب الافتراضي في تحقيقها، والنظريات المفسرة لهذا الدور.

### 7-3-1 مفهوم التنمية المهنية المستدامة:

يُشير مفهوم التنمية المهنية للمعلم إلى التغيير في أداء المعلم من خلال تنمية المعلومات والمعارف وأساليب ومهارات العمل التي يمارسها المعلم وتنمية قيمه واتجاهاته، بما يضمن استمرارية النمو المهني للمعلم لرفع كفايته المهنية (وفاء عون، 1435هـ: 25)، وينحو العتبيي، وآخرون (2023م) نفس النحو في تعريفه للتنمية المهنية معتبرا إياها كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ولكنه يزيد في ربط التغيير في الأداء بتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها المعلم، ويركز هذا النوع من التعريفات على التغيير في الأداء دون الأخذ في الاعتبار للأساليب التي

تحدث هذا التغيير، ويذهب عامر (2012م: 46) إلى أن التنمية المهنية عبارة عن مجموعة من البرامج والأساليب لإكساب المعلم مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية؛ وذلك لرفع مستوى أدائه من أجل القيام بأدواره بصورة جيدة، وهو تعريف يركز على أساليب وأدوات التدريب أكثر من تركيزه على التغيير في أداء المعلم.

### 7-3-2 وسائل التنمية المهنية:

ثمة وسائل عدة للتنمية المهنية من أهمها، التدريب أثناء الخدمة، واللقاءات التربوية، وورش العمل، والقراءات الموجهة، والبحث الإجمالي (نيللي عاشور، 1434هـ: 236)، (الشريف، 2016م: 3-4)، (علي، 2017م).

### 7-3-3 أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تهدف التنمية المهنية لتحقيق عدة أهداف رئيسة من أهمها الطائي، وغازي (1441هـ: 125):  
-فاعلية عمليات التعليم والتعلم: مواكبة المستجدات في تطبيق نظريات (التعليم، والتعلم الذاتي والمستمر، والتدريب).  
-الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم: تعميق وتوظيف تقنيات التعليم المتجددة، في تعليم المتعلمين.  
-مجتمعات التعلم المهنية: تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة في القضايا التعليمية.

-التقييم الذاتي: تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.  
ويتضح من عرض تلك الأهداف أنها تشمل المستويات الثلاثة الأساسية للأداء المهني للمعلم، وهي المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات، وهذا ما أكد عليه عامر (2012م: 48-49) حين ذكر بأن التنمية المهنية تهدف إلى تنمية وعي ومهارات ومعارف وقيم المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً، في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصول وخارجها، وإعادة تأهيلهم؛ للوقوف على الاتجاهات والتطورات التربوية، وتهيئتهم لأدوار جديدة، وتحمل مسؤوليات إضافية، والمشاركة الإيجابية في تطوير التعليم، ومواصلة الدراسات العليا والتكميلية.

### 7-3-4 دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

يركز المفهوم المعرفي للتنمية على تطوير الموارد البشرية بالتعليم والتدريب؛ أي أن التنمية الحقيقية للموارد البشرية تكون بالاستثمار الأمثل في تطوير وتنمية الإنسان، الذي بدوره يقوم بتنمية المجتمع، وتأسيساً على ذلك يعد التدريب بجميع أشكاله ومنها التدريب الافتراضي في الدراسة الحالية من أكثر الاستراتيجيات قبولاً لذا المختصين في مجال التنمية المهنية، وعنصراً أساسياً لمختلف القطاعات، ومنها قطاع التعليم ترفد إليه لتأهيل القوى العاملة وتدريبها؛ للمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية للمعلمين وللمنظمة المتعلمة، وأشار الخاطر (2010م: 39) يلعب التدريب دوراً هاماً في توجيه العاملين وتدريب القيادة والتدريب على تشغيل المعدات، ومعرفة المنتجات، وتدريب الأمن والسلامة العامة، ويرتبط بحل المشكلات وبناء الفريق مما يساعد المنظمة في الحصول على ميزات تنافسية، وتحقيق أهدافها التنظيمية، وفي التعليم يسهم التدريب الافتراضي في استدامة تدريب وتوجيه المعلمين والقيادات التعليمية، على مهارات تشغيل الأجهزة، وإنتاج المعرفة، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وبناء مجتمعات التعلم المهنية، وطرائق تحقيق الأهداف العامة للتعليم وتحقيق التميز للمنظمة التعليمية وللمعلمين. ويأتي دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة فيما أشارا إليه حميدة، شاعر (2021م: 249) من زيادة السرعة في الأداء وتحقيق عمليات كثيرة في وقت وجيز بفضل التكنولوجيا، بحيث تسمح للموظف - في الدراسة الحالية المعلمين - بالاهتمام بالأمر الأكثر أهمية مثل: اتخاذ القرارات، وقدرة أفضل وأسرع على التخطيط من خلال الاستخدام السريع للمعلومات المتاحة بفضل التكنولوجيا.

### 7-3-5 علاقة التدريب الافتراضي بالتنمية المهنية المستدامة:

تعددت جوانب التفاعل والنتائج المترتبة بين التدريب عموماً والتنمية المهنية المستدامة لأن العنصر البشري - وهم المعلمين والمعلمات والمدرسين والمدربات - من أهم المدخلات الإنتاجية، ولحيوية الدور الذي يقومون به في المنظمة التعليمية، فإن التنمية المهنية المستدامة تعد من الأولويات الاستراتيجية لهم من خلال التركيز على استدامة التدريب في جميع المهارات المهنية، وصقل قدرات المعلمين ومواهب بواسطة التدريب بجميع أشكاله المتاحة ومنها التدريب

الافتراضي؛ ل، حيث يؤكد أبو النصر (2017م: 22) بأن التدريب يعد من المحاور الضرورية لعملية التنمية والتطوير الذاتي.

ويسهم التدريب الافتراضي في استدامة تنمية مهارات المعلمين، وفي هذا يشير حيدر (2020م: 192) أنه من المهم تدريب الموظفين وتطوير وتجديد مهاراتهم، بدلاً من الاعتماد على قاعدة المعرفة الثابتة، وإدارة المسار المهني تكون بالشراكة بين المنظمة والأفراد؛ وهو ما يوجد علاقة إيجابية تشكل التزام الموظف بالمؤسسة مع إتاحة إمكانية التحكم والسيطرة الشخصية في إدارة مسارهم المهني الخاص؛ لإفادة أنفسهم والمنظمة، وهذا يتم ضمن نظام للاحتفاظ والتحفيز للموظفين من خلال التحديد والمساعدة في تلبية احتياجاتهم الإنمائية، وتضيف العجلان (1443هـ: 275) إن امتلاك المهارات التقنية اللازمة للتعليم عن بعد تتطلب التدريب المستمر؛ لتعكس على أداء المعلمين.

ويؤكد حسن (2019م: 2933) أن التدريب الافتراضي يُعَمِّلُ التنمية المهنية المستدامة Development Continuous Professional ويساعد على تنمية الموارد البشرية للمعلمين حسب التغير ونوع المشارك (مدرب/ متدرب)ات المختلفة، ويساعد على تحقيق مستوى متميز من الكفاءة والفعالية في القيام بأدوارهم الجديدة، ويفعل مخلوف (2015م: 377) دور التدريب والتقويم المدرسي في مجتمعات التعلم المهنية لجميع العاملين في المدرسة مما يرسخ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ويسهم في المشاركة المجتمعية وخطة تحسين المدرسة، وتحسين تحصيل الطلاب وتعليمهم، وفي تحقيق جودة أفضل لأداء المعلمين والمديرين.

ويقدم التدريب الافتراضي فرصة للوفاء بمعايير التنمية المهنية التي حددتها هيئة تقويم التعليم والتدريب (2017م: 44) في معيار المعلم المتقدم رقم (1/9/3) "يصمم بيئات تعلم مختلفة آمنة وجاذبة (واقعية أو افتراضية) تراعي احتياجات المعلمين ويجرب آثارها على تعلمهم وزيادة تفاعلهم ودافعيتهم تجاه التعلم ويشارك تلك التجارب مع الزملاء"، وفي ذات المجال في معيار المعلم الممارس رقم (4) يحدد أهم الوسائط وأدوات التعاون الرقمية ويطبقها لتعزيز تعلم المتعلمين خارج الصف من خلال انخراطهم في مجموعات تعلم افتراضية مع زملائهم المتعلمين تحت إشراف المعلم وتوجيهه. وفي ذات المجال والمعيار كذلك في رتبة المعلم الخبير: المعيار

رقم (4) يؤسس مجتمعات تعلم افتراضية مع المتعلمين والزملاء المعلمين تشجع على التعاون وتبادل المعرفة مع الخبراء محلياً وعالمياً تحت توجيه قيادة المدرسة وإشرافها، ويحفز على الانخراط فيها.

كما وينمي التدريب الافتراضي المهارات الرقمية للمعلمين، التي تعتمدها هيئة تقويم التعليم والتدريب (2017م) في المعايير والمسارات المهنية على تنمية المعلمين في الرتب الثلاثة (الممارس، المتقدم، الخبير) على المواطنة الرقمية في الاستخدام الفعال لمصادر التعلم وأدواته الرقمية، في تصميم الدروس والأنشطة الرقمية التي تحقق أهداف التعلم، وتقويم سلوك المتعلمين فيها، وتنفيذ بحوث إجرائية حولها، من أجل تحقيق التعاون الرقمي في مجموعات التعلم الرقمي، وابتكار وسائل رقمية لتبادل المعرفة افتراضياً مع الخبراء المحليين والعالميين.

ومن أدوار التدريب الافتراضي وفق دراسة القرني، والقحطاني (2021م: 604) أن المنصات التدريبية - أحد أهم أشكال التدريب الافتراضي- تسهم في استدامة التطوير المهني للمعلم وجودته، وفي عمليات اكتساب المعرفة، وتؤكد هيئة تقويم التعليم (2017م: 34) في معيار المعلم الممارس رقم (3/5/3): يبين عمليات وخطوات بناء المتعلم للمعاني واكتساب مهارات التفكير الإبداعي والناقد والعادات العقلية.

والتدريب الافتراضي يشكل فرصة لتحقيق **اليقظة التكنولوجية** للمعلمين، باعتبارها عملية البحث الجاد والمستمر للحصول على الجديد والأحدث في مجال الابتكارات والإبداعات والمعلومات والمعارف العلمية والتكنولوجية التي يمكن أن تكون مفيدة في تحسين أداء الفرد والمنظمة (مدوي، 2010م: 87)، ويؤكد حميدة، وهشام (2021م: 248) أنه لا يمكن الحديث عن التنمية المهنية المستدامة في أي منظمة دون الاعتماد على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحديث وتطوير تدريب الموارد البشرية من أجل النهوض بالتنمية المهنية، وعليه لا بد أن يتمتع المعلمون بقدرات ومعارف في المجال التكنولوجي.

#### 7-4 النظريات المفسرة:

ثمة نظريات يمكن الاعتماد عليها في تفسير دور التدريب الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ومن أهم تلك النظريات ما يلي:

7-4-1 نظرية الاتصال من خلال الحاسوب Computer Mediated Communication: يعرفها الحسين، وعبد الحميد (2017م: 27-28) استخدام التكنولوجيا الرقمية في تسهيل عملية الاتصال وتبادل المعلومات بين الأفراد والمنظمات والتشارك التفاعلي في المعلومات من خلال شبكات الكمبيوتر، وتقوم النظرية على المبادئ التالية: الواقع الشبكي، المحادثة الافتراضية، ويتضح من مبادئ نظرية الاتصال من خلال الحاسوب، أنها تدعم التدريب الافتراضي من خلال توظيف الاتصال في تجاوز العقبات الزمنية، وإيجاد بيئات افتراضي تفاعلية تنمي العلاقات بين المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي، وتدعم العمليات التدريبية.

7-4-2 نظرية الاتصال الشبكي: ترى الصبجي (2021م: 370) أن الاتصال الشبكي يحقق التواصل والتفاعل بين المتعلمين، ويجمع بين عناصر التعلم، وتعتمد على تنمية مهارات منها: مهارة معرفة كيفية الحصول على المعلومات ذات التطور والتغير المتسارع، ومهارة استدامة التعلم في ظل تنوع الآراء، ومهارة الربط بين المفاهيم والمهارات الأساسية، وأن المقررات ليست المصدر الوحيد للمعرفة.

ويمكن الربط بين نظرية الاتصال الشبكي والتدريب الافتراضي من حيث قدرة التدريب الافتراضي على تحقيق تنمية مهنية للمهارات المستهدفة في نظرية الاتصال الشبكي كبيرة، ويمكن الاستفادة منه في تحقيقها، وتوظيف الاتصال الشبكي لتحقيق أهداف التدريب الافتراضي للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

7-4-3 نظرية الإندراجوجيا أو التعلم الموجه ذاتياً: تفسر تعلم الكبار بالمقارنة مع تعليم الصغار، وفي الدراسة الحالية تعد التنمية المهنية المستدامة من البرامج الموجهة لتعلم الكبار، يذكر عوض، آخرون (2022م: 1309-1310) أظهر الكسندر كاب سنة (1833م) نظرية أفلاطون التي تميز بين تعلم الكبار والصغار، ثم بعثها من جديد عالم الاجتماع الألماني يوجين



روزن ستوك (1921م) في تقريره الذي أكد أن تعليم الكبار يتطلب طرائق وفلسفة خاصة، ومن نظريها مالكولم نولز الذي يدعو إلى التعلم الموجه ذاتياً، والتعبير عن مفاهيم إنسانية ووجودية وهي الحرية والاستقلال والمشاركة الفعالة والتعلم عن بعد والممارسات التعليمية المرنة، ويرى أن دافع التعلم الداخلي أكبر عند الكبار، ومسؤولية تعلمهم تقع على عاتقهم فيشاركون في تخطيط وتقييم تعلمهم. والتنمية المهنية المستدامة توجه المعلمين إلى التدريب الذاتي والتعليم القصدي لتطوير مهاراتهم المرتبطة بالتعليم، وفق قدراتهم وإمكانيتهم الذاتية والمهارية، ونوع المشارك (مدرب/ متدرب)، والاحساس بالمسؤولية عن مدى تقدمهم في المعارف والمهارات والخبرات، والاستفادة من التدريب الافتراضي في التعلم المرن عن بعد.

**4-4-7-4 نظرية الهوتاجوجيا Heutagogy:** جاء مصطلح النظرية من المصدر اليوناني الذي يذكر أن معنى هوتا: الذاتي، وهو مصطلح يفسر متى يكون المتعلم جاهزاً للتعلم، يوضح عوض، ومحمود (2022م: 1310-1311) من نظريها سيتورت هاس وكينون الذين عبرا عن إحباطهما من المنهج المحافظ في التعليم، وتجربته المعقدة المنتشر في العالم، وتقدم النظرية مجموعة من المهارات الأساسية التي ينبغي توفرها عند المتعلم حتى يصبح قادراً على التعلم الذاتي، والابتكار في التنمية المهنية، وهي المهارات التالية: الكفاءة الذاتية، والتواصل والعمل بشكل جيد مع الآخرين، والإبداع، والمرونة، والتكيف مع أساليب التعلم الجديدة. ويأتي ضمنها نظرية الإندراجوجيا أو التعلم الموجه ذاتياً: يوضح العجاجي (2017م: 183-184) من نظريها مالكوم نولز، وتقوم على خمسة افتراضات رئيسة هي: الرغبة في التعلم بالاستقلال والتوجيه الذاتي، يتمتع بالخبرة المتنامية، يتأثر استعداده للتعلم بواجباته ونمو دوره الاجتماعي، يفضل التطبيق الآني لما يتعلمه لحل مشكلة ما، ويندفعون للتعلم من عوامل داخلية، وتتطلب مراعاة الفروق الفردية من حيث: الأسلوب والزمان والمكان وسرعة التعلم، والتعلم الذاتي من وسائل تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن خلاله يبذل المعلم جهوداً ذاتية من أجل تطوير معارفه المهنية وممارساته التطبيقية، واكتساب منظومة من القيم المحفزة على الإبداع والابتكار والمرونة في التعلم، في أزمة وأمكنة متعددة.

## 8-منهجية وإجراءات الدراسة:

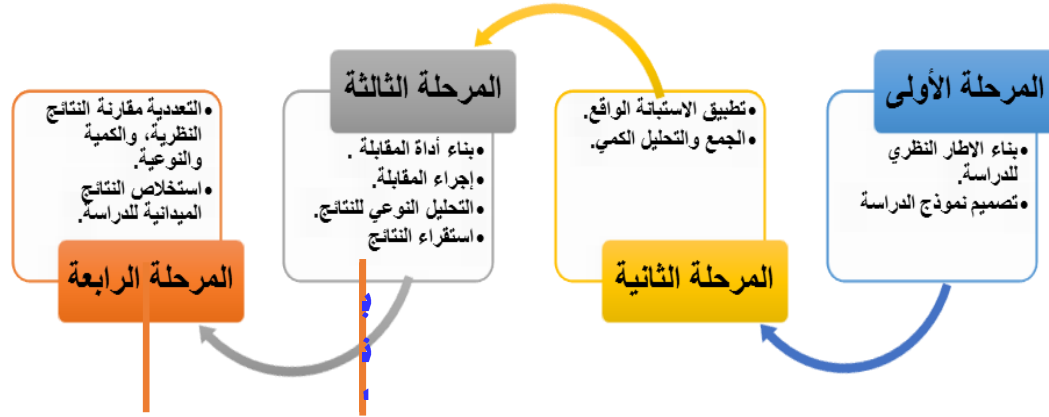
يعرض الباحثان في الجزء الخاص بالمنهجية البحثية الإجراءات والقواعد المتبعة التي تتبعها الدراسة الحالية لتحقيق أهداف الدراسة؛ والإجابة على أسئلتها، تصميم الدراسة والذي يتضمن النموذج الفكري، والمنهج البحثي المرتبط بهذا النموذج، وطرق وأدوات الدراسة، وفيما يلي توضيح ذلك:

**8-1 النموذج الفكري:** تتبع الدراسة الحالية النموذج البراغماتي حيث أن موضوع الدراسة يبحث في نتائج التدريب الافتراضي والفائدة المكتسبة من دوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن ثم تسعى الدراسة الحالية إلى الوصول إلى النتائج العملية، في مجال دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وليس على طرق الوصول للنتائج، ويضيف صوان (2017م: 27) وجهة النظر البرجماتية تنشأ من الأفعال والمواقف والنتائج وليس من شروط سابقة، وهناك تركيز على الطرق، وتسلط الضوء على مشكلة البحث. والدور كما تعرفنا عليه في مصطلحات الدراسة يشمل مجموعة الأفعال التي تحمل صفة التكرار في المواقف وتؤدي إلى نتائج شبه متوقعة.

## 8-2 مدخل البحث (المختلط):

وانطلاقاً من النموذج البراغماتي تعتمد الدراسة الحالية على المدخل المزجي ( Mixed Method) وهو أحد المداخل البحثية الحديثة نسبياً في العلوم الاجتماعية والإنسانية التي تتضمن جمع بيانات كمية ونوعية ودمجها من خلال استخدام تصاميم بحثية متميزة، وربما تحمل مسلمات فلسفية وأطرًا نظرية متميزة هي الأخرى، والفكرة المحورية للبحث المزجي هي أن دمج التصميمين الكمي والنوعي في دراسة واحدة يُعطي فهمًا أشمل لمشكلة الدراسة (كريسويل، 2018، ص43)، ويوضح صوان (2017م: 27) حرص الباحثين البراغماتيين على استخدام جميع الطرق المتاحة لفهم المشكلة، ويشير كرسول (2018م: 53) أن البحوث المزجية المختلطة تجرى في سياقات متعددة، ولا تلتزم بنظام فلسفي واحد أو واقع واحد، بل هي حرة في الاختيار والإجراءات والمنهج والأدوات؛ بما يحقق احتياجات الدراسة وفهم مشكلتها بشكل أفضل، وتعتمد الدراسة الحالية على التصميم البحثي التتابعي التفسيري، ويعرفه علام

(2011، ص329) بأنه التصميم الذي يبدأ فيه الباحث أولاً بجمع البيانات الكمية وتحليلها باستخدام الأدوات المناسبة، يتبعها بتوظيف إحدى الأدوات النوعية في تفسير النتائج خاصة النتائج المتطرفة منها، ويوضح الشكل التالي التصميم البحثي المستخدم في الدراسة الراهنة:  
الشكل (3) التصميم البحثي للدراسة:



**3-8 أدوات البحث:** استخدم الباحثان طريقة الأدوات المختلطة؛ والتي تمزج بين البيانات والمعلومات التي يتم جمعها من خلال أدوات كمية ونوعية تتابعياً؛ لتحقيق فهم أعمق لمشكلة الدراسة، وهو ما يُعرف منهجياً بالتصميم التفسيري التتابعي؛ الذي يعطي الأولوية للبيانات الكمية التي تسهم بعد تحليلها في تشخيص واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، متبوعاً بالتحليل الكيفي، لتتبع الحالات المتطرفة في النتائج الكمية وتفسيرها، أو لتقديم تفسير أكثر عمقا لنتيجة رئيسة فيها، وطبقاً لذلك تم استخدام أداتين هما الاستبانة، ثم المقابلة، وفيما يلي توضيح ذلك:

### 3-8-1 أداة الاستبانة:

اعتمدت الدراسة الراهنة في شقها الكمي على الاستبانة وفق مقياس لكرت الخماسي من [1] إلى 5، والتي تم بنائها من خلال الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة، تكونت من جزأين هما: الجزء الأول ويتضمن بيانات أولية عن المستجيبين من حيث: الجنس، نوع المشارك

(مدرّب/ متدرّب)، المرحلة، الخبرة في التدريب مدرّباً أو متدرّباً، والجزء الثاني: الجزء الثاني: ويتضمن (44) عبارة موزعة على أربعة محاور هي:

- محور الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي، ويتضمن (10) عبارات.
- محور محتوى المقررات في التدريب الافتراضي، ويتضمن (10) عبارات.
- محور طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي، ويتضمن (10) عبارات.
- محور التقويم في التدريب الافتراضي، ويتضمن (14) عبارة.

#### صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال نوعين من الصدق هما:

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين)**، حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على 16 محكماً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في عدد من الجامعات وبعض المسؤولين ومدراء مكاتب التدريب التربوي بالرياض، الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي، وقد تمت مراعات ملاحظات المحكمين وأخذها بعين الاعتبار.

#### - صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق الاستبانة في صورتها الأولية على عَيِّنة عشوائية بلغ عددها (42) فرداً من مجتمع الدِّراسة الأصلي، لأجل حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ومتوسط درجات المحور الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.548\*\*، 0.729\*\*)، بالنسبة للمحور الأول، وتراوحت بين (0.532\*\*، 0.779\*\*)، بالنسبة للمحور الثاني، وتراوحت بين (0.565\*\*، 0.793\*\*)، بالنسبة للمحور الثالث، وتراوحت بين (0.522\*\*، 0.827\*\*)، بالنسبة للمحور الرابع، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور، والدرجة الكلية للاستبانة، وبلغت معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور الأربعة، والدرجة الكلية للاستبانة (0.642\*\*، 0.723\*\*، 0.592\*\*، 0.874\*\*) على الترتيب، وتدل هذه المعاملات على أن الاستبانة تتمتع بدرجة كبيرة من صدق الاتساق الداخلي بدرجة تحقق أغراض الدِّراسة.

## ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرو نباخ:

جدول (1) معامل ألفا كرو نباخ للاستبانة الكلية ومحاورها الأربعة

م	المحور	العبارات	المعامل
1	واقع الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي	10	0.683
2	واقع محتوى المقررات في التدريب الافتراضي	10	0.768
3	واقع طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي	10	0.857
4	واقع التقويم في التدريب الافتراضي	14	0.908
الاستبانة ككل	المجموع/ المتوسط	44	0.939

وتشير هذه النتائج إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يؤكد صلاحيتها للغرض الذي وضعت من أجله.

## 8-3-2 أداة المقابلة:

بعد الانتهاء من المرحلة الكمية للدراسة، تم تصميم أسئلة المقابلة شبة المقننة من خلال تحديد العبارات المتطرفة أي العبارات الأقل كبيرة في كل محور من محاور الواقع الأربعة، وصياغة أسئلة تفسيرية لعينة من مجتمع الدراسة بغرض الكشف عن الأسباب الكامنة خلف واقع ما آلت إليه، و تم التأكد من صدق المقابلة من خلال عرضها على ثمانية من المختصين والممارسين للبحوث المختلطة، وذلك لإبداء آرائهم في فقراتها وتقديم أي مقترحات أو ملحوظات نحوها وتعديلها وفقاً لذلك، ومن ثم بدأ الباحثان في إجراء المقابلات وجهاً لوجه مع عينة من المدربين والمدربات ومدراء مكاتب التدريب التربوي للأخذ بتفسيراتهم لعبارات المقابلة.

**8-4مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات والمسؤولين عن مكاتب التدريب، بالمملكة العربية السعودية، وعددهم (500,993) معلماً بحسب إحصائية وزارة التعليم (للعام 1443هـ) بشرط أن يكونوا شاركوا في برامج التدريب سواء مدربين أو متدربين أو مسؤولين عن إدارة التدريب.

## 8-5 عينة الدراسة:

تتنوع عينة الدراسة، لتتلاءم مع طبيعة منهجها، فتشمل عينة كمية، وأخرى نوعية، فيما يلي توضيح لهما:

**8-5-1 العينة (الكمية):** وهي العينة التي تم تطبيق الأداة الكمية عليها وهي الاستبانة، بطريقة عنقودية، حيث تم اختيار مناطق إدارية بالمملكة العربية السعودية وجميعها بها إدارات تدريب تربوي تقدم العديد من برامج التدريب التربوي، وهي منطقة (الرياض) ومجتمع الدراسة بها عدده (64،574) معلماً، ومن منطقة مكة المكرمة عدد (46.115) معلماً، وفي المنطقة الشرقية عدد (37.198) معلماً، ومن منطقة تبوك وبلغ عدد معلموها (15893) معلماً، ومنطقة نجران ويبلغ عدد معلموها (4986) معلماً (وزارة التعليم 1444هـ)، وتم اختيار عينة الدراسة من المراحل التعليمية: الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية، وقد بلغ عدد أفراد العينة الكمية 382 مشاركاً، وهو عدد مناسب مقارنة بعدد العينة التي تم تقديره من معادلة ستيفن سامبسون.

## 8-5-2 العينة (النوعية):

تم اختيار أفراد عينة المقابلة من مجتمع الدراسة بطريقة قصدية بشرط أن يكون المتدرب قد تلقى خمس دورات تدريبية افتراضية على الأقل، وبالنسبة للمدرب أن يكون قد حصل على 200 ساعة تدريب تربوية افتراضية موجهة لتدريب المعلمين والمعلمات، وقدم دورات تدريبية تربوية افتراضية بما لا يقل عن 300 ساعة تدريبية افتراضية.

وقد تم ترميز بيانات عينة المقابلة كما في الجدول التالي:

جدول (2) بيانات أفراد عينة المقابلة:

م	النوع	العدد	النسبة	المنطقة	الكود
1	مدرب	7	%58	الرياض، مكة	ذ(م-ق)ر، ذ(ع-ب)ت، ذ(ه-ي)ش، ذ(ي)- د(ك)، ذ(ح-ي)ج، ذ(ع-د)ر، ذ(ي-م)ت
2	متدرب	4	%33	المكرمة، تبوك، نجران، الشرقية	إ(ف-ي)ش، إ(أ-ي)ك، إ(أ-ش)ج، إ(إ-م)ر
3	محكم	1	%8		ح(س-د)ك
4	المجموع	13	%100	إجمالي عينة المقابلة في الدراسة الحالية	

وتشير الرموز بالجدول السابق إلى ما يلي:

أ ترمز لمدرّب، ذ ترمز لمتدرّب، ح تشير لمحكّم، ر تشير لمنطقة الرياض، ت ترمز لمنطقة تبوك، ش ترمز لمنطقة الشرقية، ك تشير لمنطقة مكة المكرمة، ج ترمز لمنطقة نجران

### 8-6 الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الكمية:

اعتمد الباحثان في تحليل البيانات الكمية على الأساليب التالية:

- حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Product-moment correlation)؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي وثبات الإعادة.

- حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach)؛ لحساب الثبات، ومعادلة سييرمان، وبراون؛ لحساب ثبات التجزئة النصفية.

- إيجاد التكرارات والنسب المئوية لتوصيف خصائص عينة الدراسة.

- قيمة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لحساب متوسطات استجابات عينة الدراسة.

- تطبيق اختبار (ت) (t-Independent sample test)؛ للمقارنة بين متوسط الاستجابات في تقدير عينة الدراسة.

- تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way A Nova)؛ للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة.

### 8-7 محكات الحكم على نتائج التحليل الكمي للبيانات:

اعتمدت الدراسة على المحكات التالية للحكم على درجة استجابة أفراد العينة:

جدول (3) محكات الحكم على استجابات أفراد العينة

درجة الاستجابة	من	إلى
قليلة جدا	1	أقل من 1.80
قليلة	1.80	أقل من 2.60
متوسطة	2.60	أقل من 3.40
كبيرة	3.40	أقل من 4.20
كبيرة جدا	4.20	5

### 8-8 تحليل البيانات النوعية:

تم رصد وتحليل النصوص المقالية التي تم جمعها من عينة المقابلة في الدراسة في التدريب الافتراضية، من خلال نشاط التحليل الحزوني للبيانات النوعية، وفق كرسول، وشيرل (2019م: 210) إدارة وتنظيم البيانات، ثم قراءة وتذكر الأفكار المستجدة، ومن ثم وصف وتصنيف الرموز إلى أفكار، وبعدها تطوير وتقييم التفسيرات، وأخيراً عرض وتصور البيانات، وتطبيق مراحل التحليل الحزوني فيما يأتي:

-إدارة وتنظيم البيانات: تم تحضير ملفات المقابلة الورقية والإلكترونية من خلال تسمية الملفات، وقواعد البيانات ووحدات التسجيل الصوتي والتصويري، تهيئة الوسائل الممكنة لحماية وحفظ الملفات والتسجيلات الصوتية أطول مدة زمنية ممكنة، واستخدام الطرق المتاحة كاليديوية والبرمجية من أجل تنظيم وتحليل البيانات النوعية مثل برنامج maxqda.

-قراءة وتذكر الأفكار المكتسبة: وذلك من خلال رصد مظاهر السلوك لعينة المقابلة، وإمكانيات التدريب الافتراضي في إدارة التدريب التربوي التي زارها الباحثان، ورسم من خلالها بعض التأملات الفكرية، طوال فترة عقد المقابلات مع عينة الدراسة، ومن ثم تلخيص الأفكار والملاحظات الميدانية.

-وصف وتصنيف الرموز إلى أفكار: عمل الباحثان على تحديد الرموز ووصفها في ضوء تسمية الرموز الأولية، ومن ثم إيجاد تحديدات لرموز وحدات النصوص والصور والأشكال وتسجيلات الصوتية، وتم إنشاء قائمة تختصر الرموز وتحويلها إلى أفكار.

-تطوير وتقييم التفسيرات: تمت محاولة ربط الأفكار، من خلال فهم السياق والرسومات والأشكال، وربطها بالأدب النظري في الرسالة والنظريات التفسيرية.

-عرض البيانات: تمت عرض تحليل البيانات يوضح وجهات النظر من خلال مصفوفة، الخرائط المفاهيمية، وعرض البيانات، وتقديم عرض تقرير النتائج.

#### 8-9 جودة البيانات النوعية:

لضمان جودة البيانات التي تم الحصول عليها من إجراء المقابلة، تم التأكد من الخصائص التالية:



## 8-9-1 المصدقية من خلال التأكد من الصدق الظاهري لدليل المقابلة، بعرض دليل

المقابلة على ثمان محكما من أعضاء هيئة التدريس ومدير مكاتب التدريب.  
- التجربة الاستطلاعية: تم إجراء مقابلتين مع عينة من غير عينة المقابلة المستهدفة للتأكد من مدى سهولة ومفهومية الأداة، وقدرتهم على الاستجابة لها، والآخذ بالملاحظات عليها، وصياغة أداة المقابلة في صورتها النهائية وتضمن دليل المقابلة عدد من الأسئلة وفق الأنماط التالية:

- الأسئلة المساندة: هي جدول بيانات المستجيب (الاسم، الوظيفة، الدرجة العلمية، جهة العمل، التوصل).

- الأسئلة الأساسية: وتضمنت (9) أسئلة، على العبارات المتطرفة التي ظهرت بعد تحليل نتائج الأداة الكمية على المحاور الأربعة.

- الأسئلة الإضافية: تم إضافة أسئلة غير التي تم تحديدها سلفاً في الأداة؛ من أجل التعمق في الإجابة والتوضيح بشكل أفضل.

الأسئلة المشجعة: وهي مجموعة من الأسئلة تهدف إلى تشجيع المشاركين على إعطاء معلومات أكثر عن الموضوع وتوضيح إجاباته، وقد تم مراعاة السياق في توجيه الأداة إلى أعداد من المشاركين وفي أماكن متعددة للدراسة، وقد حرص الباحثان على التآني في توجيه الأسئلة والصبر على المستجيبين، وقد أدى ذلك إلى أن استغرقت المقابلة الواحدة مدة زمنية من 45 دقيقة إلى ساعة تقريبا.

## 8-9-2 الاعتمادية وقد حرص الباحثان على تحقيق ذلك من خلال عدة إجراءات هي:

- المراجعة والتدقيق: الرجوع إلى البيانات النوعية الخام، وإجراء التدقيق اللغوية لها للتأكد من سلامتها اللغوية والعلمية.

- الترميز: مراجعة جميع أكواد الترميز للمستجيبين، والترميز للبيانات النوعية.

- الوصف: مراجعة وصف تصميم الأداة، وجميع العمليات والإجراءات، ووصف تحليل البيانات.

### 8-9-3 التتابعية (التأكيد): وهي الموضوعية في البحوث النوعية، وإمكانية التحقق من

- تحقيق الحياد في البيانات، ولتحقيق ذلك حرص الباحثان على ما يلي:
- التدوين: تسجيل جميع خطوات الدراسة الميدانية وكتابة التواريخ.
- العرض: عرض جميع النتائج بكل شفافية وحياد بمفاهيم ومصطلحات المستجيبين.
- التغذية الراجعة: عرض النتائج والتفسيرات على زميل باحث دكتوراه وأخذ ملاحظاته حولها.

### 9- نتائج الدراسة وتفسيرها:

يتناول هذا الجزء الإجابة عن السؤال الخاص بواقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والسؤال الخاص بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام، طبقاً لمتغير (الجنس، نوع المشارك (مدرب/ متدرب)، المرحلة التعليمية، الخبرة في التدريب)، وذلك اعتماداً على تحليل نتائج الأداة الكمية (الاستبانة) لوصف الواقع، وتحليل نتائج الأداة النوعية (المقابلة)؛ لتفسير بعض نتائج الأداة الكمية، وذلك على النحو التالي:

وللإجابة على السؤالين السابقين في المرحلة الكمية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتب من الأكثر إلى الأقل لاستجابات أفراد العينة.

### 9-1 النتائج الإجمالية للدراسة في جانبها الكمي:

يمكن توضيح النتائج الإجمالية للدراسة على مستوى الاستبانة بصورة مجملة ومحاورها من خلال الجدول التالي:

#### جدول (4) متوسطات وانحرافات محاور أداة الدراسة الكمية واقع التدريب الافتراضي

م	واقع المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	الترتيب
1-	الأهداف في التدريب الافتراضي	3.80	0.63	كبيرة	1
2-	المحتوى في التدريب الافتراضي	3.69	0.67	كبيرة	4
3-	طرائق التدريس في التدريب الافتراضي	3.80	0.70	كبيرة	2
4-	التقويم في التدريب الافتراضي	3.70	0.69	كبيرة	3
5-	المتوسط العام	3.75	0.68	كبيرة	-

ويتضح من الجدول السابق (4) ما يلي:

- أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على مستوى الأداة مجملته يتحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لدور التدريب الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية (3.75)، والانحراف المعياري (0.68)، وهو متوسط يقع في نطاق الاستجابة كبيرة والتي يمتد مداه من 3.40 إلى 4.20.

- كما يتضح من نفس الجدول السابق (4) أن أكثر أدوار التدريب الافتراضي تحقيقاً للتنمية المهنية هو محور الأهداف حيث جاء في الترتيب الأول بمتوسط (3.80) وانحراف معياري قدره (0.63)، وأن أقل أدوار التدريب الافتراضي تحقيقاً للتنمية المهنية هو محور المحتوى التدريب الافتراضي، حيث بلغت متوسطه الحسابي (3.69) بانحراف معياري (0.67).

9-2 نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بالمحور الأول: "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" على مستوى المحور وعباراته، والفروق في واقع الدور طبقاً لمتغيرات الدراسة: بالنسبة لمستوى المحور وعباراته فيمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (5) استجابات أفراد العينة حول محور "الأهداف في التدريب الافتراضي"

مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري الاجمالي	المتوسط المرجح الاجمالي	درجات الاستجابة										التكرار والنسبة	رقم العبارة
			قليلة جدا		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا			
			أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
كبيرة	0.87	3.77	3	6	9	6	50	53	90	92	39	34	ت	1
			2	3	5	3	26	28	47	48	20	18	%	
كبيرة	0.85	3.70	2	15	9	11	55	42	87	91	38	32	ت	2
			1	8	5	6	29	22	46	48	20	17	%	
كبيرة	1.05	3.87	9	14	8	7	40	27	74	87	60	56	ت	3
			5	7	4	4	21	14	39	46	31	29	%	
كبيرة	0.87	4.05	1	3	9	7	34	30	83	90	64	61	ت	4
			1	2	5	4	18	16	43	47	34	32	%	
كبيرة	0.84	3.83	2	11	8	6	43	38	95	95	43	41	ت	5
			1	6	4	3	23	20	50	50	23	21	%	
كبيرة	0.83	3.88	4	12	5	6	34	37	105	95	43	41	ت	6
			2	6	3	3	18	19	55	50	23	21	%	
كبيرة	0.86	3.65	2	12	9	17	54	51	85	87	41	24	ت	7
			1	6	5	9	28	27	45	46	21	13	%	
كبيرة	0.90	3.76	3	6	10	10	43	41	89	100	46	34	ت	8
			2	3	5	5	23	21	47	52	24	18	%	
كبيرة	0.84	3.71	3	12	9	15	42	42	101	93	36	29	ت	9
			2	6	5	8	22	22	53	49	19	15	%	
كبيرة	0.92	3.78	4	7	11	14	38	48	93	84	45	38	ت	10
			2	4	6	7	20	25	49	44	24	20	%	
كبيرة	0.59	3.8	3	10	9	10	43	41	90	91	46	39	ت	11
			2	5	5	5	23	21	47	48	24	20	%	

يتضح من الجدول السابق (5) ما يلي:

- أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على مستوى محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" يتحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لدور التدريب الافتراضي بالنسبة لمحور "الأهداف

التعليمية في التدريب الافتراضي" في تحقيق التنمية المهنية (3.80)، والانحراف المعياري (0.59)، وهو متوسط يقع في نطاق الاستجابة كبيرة والتي يمتد مداه من 3.40 إلى 4.20. - كما يتضح من نفس الجدول السابق (5) أن أكثر أدوار محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (4) والتي نصها "يساعدني التدريب الافتراضي في توظيف التقنية لتحقيق الأهداف المعرفة" بمتوسط (4.05)، وانحراف معياري (0.87)، وأن أقل أدوار محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (7) والتي نصها "يفيدني التدريب الافتراضي في إثراء (الإثراء) المهني لصياغة الأهداف الوجدانية" بمتوسط (3.65)، وانحراف معياري (0.86).

9-2-1 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" طبقاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثى).

و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (6) قيمة "ت" لمحور الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي، وفق متغير الجنس

م	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	ذكر	3.73	0.65	2.12	0.05
2	أنثى	3.86	0.59		
المجموع/ المتوسط		3.80	0.62		

تشير نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق (6) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.05) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف في التدريب الافتراضي" تعزى لمتغير الجنس، لصالح مجموعة الإناث، حيث بلغت قيمة ت (2.12)، وهي قيمة دالة احصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

9-2-2 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" طبقاً لمتغير نوع المشاركة (مدرب/ متدرب).

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (7) نتائج قيمة "ت" لمحور الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي، وفق متغير نوع المشارك (مدرب / متدرب)

م	نوع المشارك	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	مدرب	127	3.63	0.79	3.51	0.01
2	متدرب	255	3.71	0.60		

تشير نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.01) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف في التدريب الافتراضي" تعزي لمتغير نوع المشارك (مدرب/ متدرب)، لصالح مجموعة المتدربين، حيث بلغت قيمة ت (3.51)، وهي قيمة دالة إحصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.01 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 2.58.

9-2-3 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية).

و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (8) : نتائج اختبار "ف" لمحور الأهداف في التدريب الافتراضي وفق متغير المرحلة التعليمية

م	نوع المدرسة	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	الابتدائية	79	3.72	0.72	0.49
		المتوسطة	47	3.82		
		الثانوية	65	3.68		
		المجموع	191	3.74		
2	المعلمات	الابتدائية	65	3.88	0.88	0.41
		المتوسطة	59	3.93		
		الثانوية	67	3.79		
		المجموع	191	3.87		
3	المتوسط العام	الابتدائية	144	3.79	1.61	0.20
		المتوسطة	106	3.88		
		الثانوية	132	3.73		
		المجموع	382	3.80		

ويتضح من خلال الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم أو المعلمة على مستوى محور الأهداف في التدريب الافتراضي. 9-2-4 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي" لمتغير الخبرة في التدريب الافتراضي (أقل من 5، من 5-10، أكثر من 10).

## و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (9) : نتائج اختبار "ف" لمحور الأهداف في التدريب الافتراضي وفق متغير الخبرة في التدريب

الافتراضي

م	نوع المدرسة	الخبرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	أقل من 5	68	3.83	0.51	1.41	0.24
		من 5-10	36	3.74	0.63		
		أكثر من 10	87	3.65	0.75		
		المجموع	191	3.73	0.65		
2	المعلمات	أقل من 5	54	3.76	0.57	1.18	0.30
		من 5-10	32	3.88	0.66		
		أكثر من 10	105	3.91	0.58		
		المجموع	191	3.86	0.59		
	المتوسط العام	أقل من 5	122	3.80	0.54	0.01	0.99
		من 5-10	68	3.81	0.64		
		أكثر من 10	192	3.79	0.67		
		المجموع	382	3.80	0.62		

ويتضح من خلال الجدول (9) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للخبرة في التدريب

الافتراضي على مستوى محور الأهداف في التدريب الافتراضي.

9-3 نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بالمحور الثاني: "المحتوى في التدريب

الافتراضي" على مستوى المحور وعباراته، والفروق في واقع الدور طبقاً لمتغيرات الدراسة:

بالنسبة لمستوى المحور وعباراته فيمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:



جدول رقم (10) استجابات أفراد العينة حول محور "المحتوى في التدريب الافتراضي"

مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجات الاستجابة										التكرار والنسبة	رقم العينة
			قليلة جدا		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا			
			أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
كبيرة	0.98	3.87	3	10	11	6	30	34	99	101	48	40	ت	11
			2	5	6	3	16	18	52	53	25	21	%	
كبيرة	0.95	3.81	4	8	9	9	32	40	109	100	37	34	ت	12
			2	4	5	5	17	21	57	52	19	18	%	
كبيرة	0.92	3.78	7	5	11	14	38	43	85	98	50	31	ت	13
			4	3	6	7	20	23	45	51	26	16	%	
كبيرة	1.02	3.7	7	12	9	12	38	45	98	94	39	28	ت	14
			4	6	5	6	20	24	51	49	20	15	%	
كبيرة	1.06	3.63	5	13	8	16	49	47	99	88	30	27	ت	15
			3	7	4	8	26	25	52	46	16	14	%	
كبيرة	0.99	3.74	1	13	11	7	51	46	96	100	32	25	ت	16
			1	7	6	4	27	24	50	52	17	13	%	
كبيرة	1.11	3.73	3	15	15	11	34	37	106	89	33	39	ت	17
			2	8	8	6	18	19	55	47	17	20	%	
كبيرة	1.04	3.68	1	11	10	20	44	44	100	91	36	25	ت	18
			1	6	5	10	23	23	52	48	19	13	%	
كبيرة	0.89	3.47	1	13	15	14	54	49	121	115	0	0	ت	19
			1	7	8	7	28	26	63	60	0	0	%	
كبيرة	0.91	3.53	4	14	11	13	44	33	132	131	0	0	ت	20
			2	7	6	7	23	17	69	69	0	0	%	
كبيرة	0.70	3.69	4	11	11	12	41	42	105	101	31	25	ت	المتوسط العام
			2	5	7	5	27	18	69	44	20	11	%	

يتضح من الجدول السابق رقم (10) ما يلي:

- أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على مستوى محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" يتحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لدور التدريب الافتراضي بالنسبة لمحور "المحتوى في التدريب الافتراضي" في تحقيق التنمية المهنية (3.69)، والانحراف المعياري (0.70)، وهو متوسط يقع في نطاق الاستجابة كبيرة والتي يمتد مداه من 3.40 إلى 4.20.

- كما يتضح من نفس الجدول السابق رقم (10) أن أكثر أدوار محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (11) والتي نصها "ينمي التدريب الافتراضي مهاراتي في الإلمام بعناصر المحتوى الدراسي" بمتوسط (3.87)، وانحراف معياري (0.98)، وأن أقل أدوار محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (19) والتي نصها "يمكنني محتوى التدريب الافتراضي من التمييز بين مكونات الأهداف الوجدانية للتعليم (الاهتمامات والميول، والاتجاهات والقيم والمعتقدات" بمتوسط (3.47)، وانحراف معياري (0.89).

9-3-1 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" طبقاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثى).

بالنسبة لمتغير الجنس فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (11): قيمة "ت" لمحور المحتوى في التدريب الافتراضي، وفق متغير الجنس

م	الجنس	الن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	ذكر	191	3.60	0.70	1.44	0.01
2	أنثى	191	3.67	0.62		
المجموع / المتوسط		382	3.69	0.67		

تشير نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.01) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " المحتوى في التدريب الافتراضي" تعزي لمتغير الجنس، لصالح مجموعة الإناث، حيث بلغت قيمة ت (1.44)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

9-3-2 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" طبقاً لمتغير نوع المشاركة (مدرب/ متدرب).

وبالنسبة لمتغير نوع المشاركة (مدرب/ متدرب) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (12): نتائج قيمة "ت" لمحور الأهداف التعليمية في التدريب الافتراضي، وفق متغير نوع المشارك (مدرب / متدرب)

م	نوع المشارك (مدرب/ متدرب)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	مدرب	3.63	0.75	2.35	0.05
2	متدرب	3.93	0.57		

تشير نتائج التحليل الإحصائي لاختبار "ت" في الجدول رقم (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي مدرب، و متدرب عند مستوى (0.05) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " المحتوى في التدريب الافتراضي" تعزي لمتغير نوع المشاركة (مدرب/ متدرب)، لصالح مجموعة المتدربين، حيث بلغت قيمة ت (2.35)، وهي قيمة دالة إحصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

9-3-3 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "المحتوى في التدريب الافتراضي" طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية).  
وبالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (13) : نتائج اختبار "ف" لمحور المحتوى في التدريب الافتراضي وفق متغير

المرحلة التعليمية

م	نوع المدرسة	المستوى التعليمي	النَّظَر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	الابتدائية	79	3.56	0.80	0.31	0.72
		المتوسطة	47	3.67	0.58		
		الثانوية	65	3.60	0.66		
		المجموع	191	3.60	0.70		
2	المعلمات	الابتدائية	65	3.79	0.59	0.20	0.81
		المتوسطة	59	3.73	0.61		
		الثانوية	67	3.73	0.66		
		المجموع	191	3.77	0.64		
3	المتوسط العام	الابتدائية	144	3.67	0.72	0.07	0.92
		المتوسطة	106	3.70	0.60		
		الثانوية	132	3.69	0.66		
		المجموع	382	3.69	0.67		

ويتضح من خلال الجدول رقم (13) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم أو المعلمة على مستوى محور محتوى التدريب الافتراضي.

9-3-4 النتائج الخاصة بالفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور "المحتوى في التدريب

الافتراضي" طبقاً لمتغير الخبرة في التدريب الافتراضي (أقل من 5 سنوات / من 5 سنوات إلى 10 سنوات / أكثر من 10 سنوات).

وبالنسبة للفروق في متغير الخبرة في التدريب الافتراضي فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (14) : نتائج اختبار "ف" لمحور المحتوى في التدريب الافتراضي وفق متغير الخبرة في التدريب الافتراضي

م	نوع المدرسة	الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مسوى الدلالة
1	المعلمون	أقل من 5	68	3.65	0.26	0.76
		من 5-10	36	3.58		
		أكثر من 10	87	3.57		
		المجموع	191	3.60		
2	المعلمات	أقل من 5	54	3.72	0.19	0.82
		من 5-10	32	3.80		
		أكثر من 10	105	3.78		
		المجموع	191	3.77		
3	العام المتوسيط	أقل من 5	122	3.68	0.001	0.99
		من 5-10	68	3.69		
		أكثر من 10	192	3.68		
		المجموع	382	3.69		

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (14) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للخبرة في التدريب الافتراضي على مستوى محور المحتوى في التدريب الافتراضي.

9-4 نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بالمحور الثاني: "طرق التدريس في التدريب الافتراضي" على مستوى المحور وعباراته، والفروق في واقع الدور طبقاً لمتغيرات الدراسة: بالنسبة لمستوى المحور وعباراته فيمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(15): استجابات أفراد العينة حول محور "طرق التدريس في التدريب الافتراضي"

رقم العنصر	التكرار والنسبة	درجات الاستجابة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
		كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		قليلة		قليلة جدا				
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر			
21	ت	37	40	97	104	47	30	7	9	3	8	3.83	0.95	كبيرة
	%	19	21	51	54	25	16	4	5	2	4			
22	ت	46	43	102	101	35	32	8	8	0	7	3.92	0.94	كبيرة
	%	24	23	53	53	18	17	4	4	0	4			
23	ت	28	24	99	95	45	44	16	16	2	12	3.62	0.12	كبيرة
	%	15	13	52	50	24	23	9	8	1	6			
24	ت	36	27	95	102	49	40	11	11	4	11	3.72	0.99	كبيرة
	%	19	14	50	53	26	21	4	6	2	6			
25	ت	39	42	97	103	44	30	7	7	4	9	3.85	0.96	كبيرة
	%	20	22	51	54	23	16	4	4	2	5			
26	ت	45	37	98	103	39	35	6	8	1	10	3.86	0.97	كبيرة
	%	24	19	51	54	20	18	4	3	1	5			
27	ت	41	33	94	97	42	39	9	9	3	13	3.75	1.04	كبيرة
	%	21	17	49	51	22	20	6	5	2	7			
28	ت	42	39	100	89	41	43	8	8	2	12	3.81	1.04	كبيرة
	%	22	20	52	47	21	23	3	4	1	6			
29	ت	38	34	100	93	42	43	14	14	4	7	3.77	0.97	كبيرة
	%	20	18	52	49	22	23	4	7	2	4			
30	ت	39	33	102	110	44	32	7	7	2	9	3.85	0.93	كبيرة
	%	20	17	53	58	23	17	2	4	1	5			
31	ت	39	35	98	100	43	37	10	10	3	10	3.80	0.98	كبيرة
	%	20	18	52	52	22	19	4	5	1	5			

يتضح من الجدول السابق رقم (15) ما يلي:

- أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على مستوى محور " طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي

" يتحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لدور التدريب الافتراضي بالنسبة لمحور " طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي " في تحقيق التنمية المهنية (3.80)، والانحراف المعياري (0.98)، وهو متوسط يقع في نطاق الاستجابة كبيرة والتي يمتد مداه من 3.40 إلى 4.20.

- كما يتضح من نفس الجدول السابق رقم (15) أن أكثر أدوار محور " طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي " تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (22) والتي نصها " يتيح لي التدريب الافتراضي فرص تطبيق طرق تدريس افتراضية جديدة. " بمتوسط (3.92)، وانحراف معياري (0.94)، وأن أقل أدوار محور " طرائق وأساليب التدريس في التدريب الافتراضي " تحققاً على مستوى عبارات المحور هي العبارة (23) والتي نصها " ينمي التدريب الافتراضي مهاراتي في تطبيق البحث الإجرائي بالميدان التعليمي " بمتوسط (3.62)، وانحراف معياري (0.12).

**9-4-1 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثى):**

**بالنسبة لمتغير الجنس فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:**

م	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	ذكر	191	3.73	0.75	1.59	دالة عند مستوى 0.05
2	أنثى	191	3.86	0.64		
المجموع/ المتوسط		382	3.79	0.69		

تشير نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق رقم (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.05) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي"، وفق متغير الجنس، لصالح مجموعة

الإناث، حيث بلغت قيمة ت (1.59)، وهي قيمة غير دالة احصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

2-4-9 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقاً لمتغير نوع المشاركة (مدرّب / متدرّب):

بالنسبة لمتغير نوع المشاركة (مدرّب / متدرّب) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (17) : نتائج قيمة "ت" لمحور طرق التدريس في التدريب الافتراضي، وفق متغير نوع المشارك(مدرّب / متدرّب)

م	نوع المشارك (مدرّب / متدرّب)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	الدلالة
1	مدرّب	3.57	0.81	2.09	غير دالة
2	متدرّب	3.80	0.63		

يتضح من نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق رقم (17) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي"، وفق متغير نوع المشاركة(مدرّب / متدرّب)، لصالح فئة المتدرّب، حيث بلغت قيمة ت (2.09)، وهي قيمة دالة احصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

3-4-9 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية):

وبالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:



جدول رقم (18) : نتائج اختبار "ف" طرائق التدريس في التدريب الافتراضي وفق متغير

المرحلة التعليمية

م	نوع المدرسة	المستوى التعليمي	النظر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	الابتدائية	79	3.74	0.83	1.39	0.24
		المتوسطة	47	3.78	0.61		
		الثانوية	65	3.71	0.74		
		المجموع	191	3.73	0.75		
2	المعلمات	الابتدائية	65	3.91	0.62	0.88	0.44
		المتوسطة	59	3.81	0.65		
		الثانوية	67	3.85	0.63		
		المجموع	191	3.86	0.64		
3	المتوسط العام	الابتدائية	144	3.81	0.74	0.71	0.93
		المتوسطة	106	3.79	0.63		
		الثانوية	132	3.78	0.68		
		المجموع	382	3.79	0.69		

يتضح من خلال الجدول رقم (18) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم أو المعلمة على مستوى محور طرائق التدريس في التدريب الافتراضي.

9-4-4 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقا الخبرة في التدريب الافتراضي(أقل من 5سنوات / من 5سنوات إلى 10سنوات / أكثر من 10سنوات):

وبالنسبة للفروق في متغير الخبرة في التدريب الافتراضي فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (19): نتائج اختبار "ف" لمحور طرق التدريس في التدريب الافتراضي وفق متغير الخبرة في التدريب الافتراضي

م	نوع المدرسة	الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	أقل من 5	68	3.82	0.62	0.29
		من 5-10	36	3.79	0.73	
		أكثر من 10	87	3.65	0.83	
		المجموع	191	3.73	0.75	
2	المعلمات	أقل من 5	54	3.78	0.69	0.57
		من 5-10	32	3.84	0.65	
		أكثر من 10	105	3.90	0.61	
		المجموع	191	3.86	0.64	
3	المتوسط العام	أقل من 5	108	3.80	0.65	0.91
		من 5-10	67	3.85	0.64	
		أكثر من 10	207	3.81	0.7	
		المجموع	382	3.79	0.69	

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (19) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للخبرة في التدريب الافتراضي على مستوى محور طرق التدريس في التدريب الافتراضي.

9-5 نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بالمحور الثاني: "التقويم في التدريب الافتراضي"

على مستوى المحور وعباراته، والفروق في واقع الدور طبقاً لمتغيرات الدراسة:

بالنسبة لمستوى المحور وعباراته فيمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (20): استجابات أفراد العينة حول محور "التقويم في التدريب الافتراض

رقم العبارة	التكرار والنسبة	درجات الاستجابة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
		كبيرة جدا		كبيرة		إلى حد ما		غير كبيرة		غير كبيرة جدا				
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر			
31	ت	28	30	84	101	50	51	20	5	9	4	3.65	1.02	كبيرة
	%	15	16	44	53	26	27	10	3	5	2			
32	ت	23	31	99	107	47	46	15	6	7	1	3.73	0.93	كبيرة
	%	12	16	52	56	25	24	8	3	4	1			
33	ت	32	32	86	91	40	52	18	11	15	5	3.62	1.12	كبيرة
	%	17	17	45	48	21	27	9	6	8	3			
34	ت	37	31	103	103	33	47	9	4	9	6	3.78	0.97	كبيرة
	%	19	16	54	54	17	25	5	2	5	3			
35	ت	23	26	99	104	40	45	16	13	13	3	3.63	1.03	كبيرة
	%	12	14	52	54	21	24	8	7	7	2			
36	ت	38	29	91	106	41	40	9	12	12	4	3.72	1.04	كبيرة
	%	20	15	48	55	21	21	5	6	6	2			
37	ت	30	24	81	98	46	50	20	12	14	7	3.56	1.10	كبيرة
	%	16	13	42	51	24	26	10	6	7	4			
38	ت	36	39	91	93	45	44	7	11	12	4	3.75	1.02	كبيرة
	%	19	20	48	49	24	23	4	6	6	2			
39	ت	29	26	102	107	36	44	11	11	13	3	3.69	1.03	كبيرة
	%	15	14	53	56	19	23	6	6	7	2			
40	ت	33	35	99	108	38	37	9	7	12	4	3.79	1.02	كبيرة
	%	17	18	52	57	20	19	5	4	6	2			
41	ت	35	39	104	101	32	43	6	7	14	1	3.78	1.03	كبيرة
	%	18	20	54	53	17	23	3	4	7	1			
42	ت	19	28	97	90	36	47	26	19	13	7	3.51	1.06	كبيرة
	%	10	15	51	47	19	25	14	10	7	4			
43	ت	25	30	101	111	44	41	9	9	12	0	3.74	0.99	كبيرة
	%	13	16	53	58	23	21	5	5	6	0			
44	ت	40	32	97	105	28	43	16	10	10	1	3.78	1.05	كبيرة

رقم العبارة	التكرار والنسبة	درجات الاستجابة										المتوسط العام
		كبيرة جدا		كبيرة		إلى حد ما		غير كبيرة		غير كبيرة جدا		
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
	%	21	17	51	55	15	23	8	5	5	1	
	ت	31	31	95	102	40	45	14	10	12	4	
	%	16	16	50	53	21	24	7	5	6	2	
كبيرة									3.69	0.74		

يتضح من الجدول السابق رقم (20) ما يلي:

- أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على مستوى محور " التقويم في التدريب الافتراضي " يتحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لدور التدريب الافتراضي بالنسبة لمحور " التقويم في التدريب الافتراضي " في تحقيق التنمية المهنية (3.69)، والانحراف المعياري (0.74)، وهو متوسط يقع في نطاق الاستجابة كبيرة والتي يمتد مداه من 3.40 إلى 4.20.

كما يتضح من نفس الجدول السابق رقم (20) أن أكثر أدوار محور " التقويم في التدريب الافتراضي " تحققت على مستوى عبارات المحور هي العبارة (44) والتي نصها " زاد التدريب الافتراضي من تقديري لقيمة استخدام الأساليب الافتراضية في تقويم أداء لطلابي ". بمتوسط (3.79)، وانحراف معياري (1.02)، وأن أقل أدوار محور " التقويم في التدريب الافتراضي " تحققت على مستوى عبارات المحور هي العبارة (42) والتي نصها " يزودني التدريب الافتراضي بأساليب افتراضية لتقويم السلوك الأخلاقي لطلابي " بمتوسط (3.51)، وانحراف معياري (1.06).

9-5-1 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " التقويم في التدريب الافتراضي " طبقاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى):

بالنسبة لمتغير الجنس فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (21): قيمة "ت" لمحور التقويم في التدريب الافتراضي، وفق متغير الجنس

م	الجنس	الن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	الدلالة
1	ذكر	191	3.42	0.75	1.98	غير دالة
2	أنثى	191	3.77	0.65		
المجموع/ المتوسط		382	3.69	0.70		

تشير نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق جدول رقم (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.05) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " التقويم في التدريب الافتراضي"، وفق متغير الجنس، حيث بلغت قيمة ت (1.98)، وهي قيمة دالة احصائيا مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

9-5-2 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقا لمتغير نوع المشاركة (مدرب/ متدرب):  
وبالنسبة لمتغير نوع المشارك (مدرب/ متدرب) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (22): قيمة "ت" لمحور التقويم في التدريب الافتراضي، وفق متغير نوع المشاركة

م	نوع المشارك (مدرب/ متدرب)	الن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة ليفين	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
1	مدرب	127	3.43	0.86	9.27	2.56	0.20
2	متدرب	255	3.94	0.60			

يتضح من نتائج اختبار "ت" في الجدول السابق رقم (22) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين عند مستوى (0.05) في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على

مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي"، وفق متغير نوع المشارك(مدرّب / متدرّب)، لصالح فئة المتدرّب حيث بلغت قيمة ت (2.56)، وهي قيمة دالة احصائياً مقارنة بقيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية 380، والتي تساوي 1.96.

9-5-3 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية):

وبالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية (الابتدائية / المتوسطة / الثانوية) فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (23): نتائج اختبار "ف" التقويم في التدريب الافتراضي وفق متغير

المرحلة التعليمية

م	نوع المدرسة	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	الابتدائية	79	3.64	0.90	0.1
		المتوسطة	47	3.65		
		الثانوية	65	3.57		
		المجموع	191	3.62		
2	المعلمات	الابتدائية	65	3.82	0.37	0.90
		المتوسطة	59	3.71		
		الثانوية	67	3.75		
		المجموع	191	3.77		
3	المتوسط العام	الابتدائية	144	3.72	0.23	0.80
		المتوسطة	106	3.69		
		الثانوية	132	3.66		
		المجموع	382	3.69		

يتضح من خلال الجدول رقم (23) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم أو المعلمة على مستوى محور التقويم في التدريب الافتراضي.

9-5-4 نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية على مستوى محور " طرق التدريس في التدريب الافتراضي " طبقا الخبرة في التدريب الافتراضي (أقل من 5 سنوات / من 5 سنوات إلى 10 سنوات / أكثر من 10 سنوات):  
وبالنسبة للفروق في متغير الخبرة في التدريب الافتراضي فإنه يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (24) نتائج اختبار "ف" لمحور التقويم في التدريب الافتراضي وفق متغير الخبرة في التدريب الافتراضي

م	نوع المدرسة	الخبرة	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	المعلمون	أقل من 5	68	3.72	0.61	1.23	0.23
		من 5-10	36	3.57	0.81		
		أكثر من 10	87	3.57	0.81		
		المجموع	191	3.62	0.75		
2	المعلمات	أقل من 5	54	3.64	0.64	0.56	0.57
		من 5-10	32	3.78	0.64		
		أكثر من 10	105	3.83	0.64		
		المجموع	191	3.76	0.65		
3	المتوسط العام	أقل من 5	108	3.7	0.65	0.09	0.91
		من 5-10	67	3.68	0.73		
		أكثر من 10	207	3.73	0.72		
		المجموع	382	3.69	0.70		

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (24) عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للخبرة في التدريب الافتراضي على مستوى محور التقويم في التدريب الافتراضي.

## 9-6 ملخص نتائج الدراسة الكمية:

توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها ما يلي:

- أن التدريب الافتراضي يؤدي دوره بدرجة كبيرة في التنمية المهنية للمعلمين بمراحل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق ما جاء بأداء الدراسة على المستوى الإجمالي للأداة، وعلى مستوى كل محور من محاورها الأربعة، حيث توصلت الدراسة إلى أن التدريب الافتراضي ينمي العناصر الأساسية للعملية التعليمية لدى المعلمين بداية من أهداف العملية التعليمية، مروراً بالمحتوى المقرر، وطرائق التدريس التي يستخدمها المعلم، واستراتيجيات وطرق التقويم.

- أن لا توجد فروق في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق متغير الجنس (ذكر / أنثى) على المستوى الأداة مجملة، وكل محور من محاورها الأربعة.

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق متغير المرحلة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) على المستوى الأداة مجملة، وكل محور من محاورها الأربعة.

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق متغير الخبرة في التدريب (أقل من 5، من 5-10، أكثر من 10) على المستوى الأداة مجملة، وكل محور من محاورها الأربعة.

- أن ثمة فروق في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق متغير نوع المشاركة في التدريب (مدرب/ متدرب) على المستوى الأداة مجملة، وكل محور من محاورها الأربعة: الأهداف في التدريب الافتراضي ، المحتوى في التدريب الافتراضي ، طرائق التدريس في التدريب الافتراضي ، التقويم في التدريب الافتراضي ، وذلك لصالح فئة المتدربين.

## 9-7 تفسير نتائج الدراسة:

فيما يلي تفسير نتائج الدراسة من خلال سياقين مختلفين هما:



- سياق الأدب النظري والدراسات السابقة، ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، أي سياق الإطار الفكري لمتغيري الدراسة.

- سياق نتائج المقابلة، اتساقا مع المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة، أي السياق الميداني الذي يتم فيه التدريب.

### 9-7 -1 تفسير نتائج الدراسة في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة:

يمكن تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء نظريتي الإندراجوجيا، والهوتاجوجيا التي تعتمدان بصفة رئيسة على التعلم الموجه ذاتياً، وهو نمط تعلم تتوفر مقوماته في تعليم الكبار بالمقارنة مع تعليم الصغار؛ نظراً لارتفاع مستوى الدافعية نحو التعلم والتنمية المهنية، ومستوى مهارات تحقيقه لدى الكبار، كما تقع مسؤولية تعلمهم على عاتقهم فيشاركون في تخطيط وتقييم تعلمهم، كما ويعد تحقيق التنمية المهنية من خلال التدريب الافتراضي، والتي تعد انعكاساً لمفاهيم إنسانية ووجودية أبرزها: الحرية والاستقلال والمشاركة الفعالة والتعلم عن بعد والممارسات التعليمية المرنة، وفي هذا يذكر عوض، وآخرون (2022م: 1309-1310) أن التنمية المهنية توجه المعلمين إلى التدريب الذاتي والتعليم القصدي لتطوير مهاراتهم المرتبطة بالتعليم، وفق قدراتهم وإمكانيتهم الذاتية والمهارية، ونوع المشارك (مدرب/ متدرب)، والاحساس بالمسؤولية عن مدى تقدمهم في المعارف والمهارات والخبرات، والاستفادة من التدريب الافتراضي في التعلم المرن عن بعد، (صادق، وأحمد، 2022م).

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء نظريتي الاتصال من خلال الحاسوب، والاتصال الشبكي، والتي تدعمان من خلال مبادئهما التدريب الافتراضي و وسائل الاتصال الحاسوبية وتطبيقاتها لتجاوز العقبات الزمنية، وإيجاد بيئات افتراضية تفاعلية تنمي العلاقات بين المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي، وتدعم العمليات التدريبي، (الحسين، وعبد الحميد، 2017م: 27-28)، كما يدعمان ضرورة الاعتماد على الاتصال الشبكي لتحقيق التواصل والتفاعل بين المتعلمين، ويجمع بين عناصر التعلم، وتنمية مهارات أساسية منها: مهارة معرفة كيفية الحصول على المعلومات ذات التطور والتغير المتسارع، ومهارة استدامة التعلم في ظل تنوع الآراء، ومهارة الربط بين المفاهيم والمهارات الأساسية، وأن المحتوى ليس المصدر الوحيد للمعرفة (الصبحي،

2021م: 370)، ولعل هذا يتوافق مع ما أوصت به دراسة بني حمد (2019م) بضرورة الإفادة من التطبيقات والمنصات الحديثة في تدريب المعلمين، وفاعلية تدريبهم من خلال تطبيقات الواقع المعزز، ودراسة محمد، وأحمد (2012م) التي أكدت على أن من متطلبات التدريب عن بعد إجادة العمل على الحساب الآلي، ودراسة فرحات، المرسي (2020م) التي أوصت بضرورة ربط الجوانب التربوية والتدريبية بالتكنولوجيا، ومن ثم إصدار تراخيص للتدريب الافتراضي.

### 9-7-2 تفسير نتائج الدراسة في ضوء تحليل نتائج المقابلة.

تعتمد الدراسة الراهنة في تفسير نتائجها على تحليل نتائج المقابلات النوعية، اتساقاً مع منهجها، ونظراً ثمة نتائج كمية، يعد أفراد العينة في الميدان الأقدر على تفسيرها ورها لأسبابها، وسيتم ذلك على مستويين هما:

-المستوى العام للنتائج الكمية التي تعبر عن الدور الكلي للتدريب الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

-المستوى الخاص لبعض العبارات التي تعبر عن أدوار خاصة للتعليم الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.  
وفيما يلي تفصيل ذلك:

### 9-7-2-1 تفسير نتائج الدراسة على المستوى العام:

ثمة عوامل مشتركة بين تفسيرات عينة الدراسة النوعية (المدرّب، المتدرّب، المحكم)، ويمكن عرض تلك العوامل في عدة أبعاد رئيسة هي: (المدرّب، المتدرّب، المحتوى، نوعية التدريب، الجهة المشرفة، فضلاً عن بعض العوامل الأخرى):

**العامل الأول: المدرّب:** أشارت تفسيرات عينة المقابلة أنه يجب إعادة تأهيل وإعداد المدرّبين المكلفين بالتدريب الافتراضي (المتزامن وغير المتزامن، المدمج)، وتزويدهم بالمهارات، والممارسات التدريبية التفاعلية، وتمكينهم من التغلب على العقبات، والصعوبات الفنية والتقنية، والتنظيمية، وتعزيز الثقافة الإيجابية عن الدور الفاعل للتدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة، وتوفير الإمكانيات، وتحديد مهام ومسؤوليات المدرّب في التدريب الافتراضي.

**العامل الثاني: المتدرب:** يفسر عينة المقابلة في متطلبات محور المتدرب تعزيز ثقافة المتدرب بجدوى الحضور والمتابعة والإبداع الجادة والتأقلم، والتغلب على جوانب القلق من المشاركة المرئية والصوتية والمكتوبة، وتذليل الصعوبات والعقبات التقنية، والتنظيمية التي تواجه المتدرب؛ وزيادة الوعي بأهمية التفاعل في التدريب، وتوفير الإمكانيات والأدوات المعينة على تنمية المهارات الرقمية، واستثمار المقترحات، وتوظيف التدريب الافتراضي بنوعيه التزامني وغير المتزامن، في التطبيق التفاعلي، وتقليل التكاليف، وتبادل الخبرات، والفهم والاستيعاب لها، ويجب تحديد مهام ومسؤوليات المتدرب في التدريب الافتراضي؛ من أجل تحقيق الاستثمار الأمثل للتدريب الافتراضي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين المتدربين.

**العامل الثالث: المحتوى:** تقدم عينة المقابلة مجموعة من التفسيرات في محور المحتوى تفعيل الأهداف الأدائية، وتعزيز الأنشطة والتدريبات العملية التي تحقق وتقوم الأهداف (المعرفية، السلوكية، الوجدانية)، وتوفير الدعم والمساندة المتوقعة مع طبيعة التدريب الافتراضي، وتوظف المقترحات مثل: إيجاد التفاعلية في الحقائق التدريبية والعروض التقديمية الإبداعية والجدابة، مع مراعاة أنماط التعلم، وتعدد الذكاءات، والتفكير الناقد، والتفكير الإبداعي، وتذليل الصعوبات والعقبات، التقنية والتصميمية مثل: تسهيل الوصول إلى المحتوى، والتوقيت المرن، ونوعية التدريب التي تسهم في قياس الأداء، والتطوير المستمر، ونشر ثقافة الابتكار، والمقاربة المعيارية في التركيز على الكيف قبل الكم، وتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية التي تعمل على سد الفجوة في الأداء الميداني التعليمي، وتوظيف التقنية في البحث الإجرائي، والتحضير الإلكتروني، إعداد الدليل التنظيمي والدليل الإجرائي؛ بهدف التنظيم وتوجيه الجهود وتقويم السلوكيات والمشاركات التدريبية التربوية الفاعلة؛ لتحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

**العامل الرابع النوعية:** يظهر من خلال تفسيرات عينة المقابلة وجود تباينات في التعبير عن طبيعة التدريب الافتراضي ومن خلال سؤالهم ما المنصة التدريبية التي تستخدمها في التدريب الافتراضي؟ أجاب غالبيتهم باستخدام الزوم، والبعض منهم استخدام برنامج التيمز، والقليل استخدم برامج أخرى، وقد تمت الإشارة إلى بعض خصائص برنامج الزوم في الرسالة، ويجب

تذليل الصعوبات والعقبات لتمكين المدرب من التحكم والمتابعة والتوثيق والتقويم المستمر للأهداف (المعرفية، السلوكية، الوجدانية)، وإيجاد النمذجة السلوكية والقيمية لتشكيل التوجهات وردود الأفعال الإيجابية، والتوظيف الأمثل للتقنية في أساليب التدريب الافتراضي (المتزامن، وغير المتزامن، والمدمج)؛ لتقييم الأداء، والتقويم المستمر؛ من أجل تمكين المعلمين من المساهمة الفاعلة في العملية التعليمية.

**العامل الخامس الإشراف:** ورد في تفسيرات عينة المقابلة مرئيات حول بعض المهام والمسؤولية المنوطة بالإدارة المشرفة على التدريب الافتراضي منها: تكليف كل مدرب بالتحضير والإعداد والتخطيط للتدريب بجميع أشكاله، ومنها التدريب الافتراضي وإطلاع الإدارة على التحضير، وتعديل القنوات السلبية بزيادة وعي المدربين والمشرفين والمتعاونين والمحكمين في إدارة التدريب بأهمية وجدوى التحضير قبل التدريب، وإعداد برامج تدريبية لجميع المدربين، تبدأ من قياس الاحتياج التدريبي للمدرب لإعداد وتنفيذ برامج تدريبية افتراضية (متزامنة، وغير متزامنة، ومدمجة) بشكل تربوي تفاعلي، ودراسة الاحتياج التدريبي للمتدرب للحضور الفاعل في التدريب الافتراضي بجميع أشكاله، تحديد مهام ومسؤوليات المدرب والمتدرب في التدريب الافتراضي، توفير الدعم الفني والتقني التفاعلي، والمساندة لضمان استمرارية وفاعلية جلسات التدريب الافتراضي، توفير الدعم المالي؛ لتحفيز عناصر العملية التدريبية على التغيير والإبداع، وتعزيز الإمكانيات مثل: تجهيز المعامل الافتراضية، وتوفير الأجهزة الحاسوبية، والاشتراك في المنصات التي تحاكي احتياجات ابتكار تقنية حديثة تسهم في تقييم الأداء، والتقويم المستمر لفاعلية وكفاءة التدريب الافتراضي.

**العوامل الأخرى:** توضح تفسيرات بعض عينة المقابلة أنه يجب عمل برامج توعية في مجال ثقافة النقد، ونقد المعرفة من أجل تحقيق متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، مثل: إتاحة الحوار البناء، والنقاش المعرفي المثمر لنقد الممارسات التربوية وتوظيف المعرفة ولغة الجسد المعبرة، من خلال الإفادة من أشكال التدريب الافتراض، ويرى البعض أن توضيح المصطلحات للمستجيبين له دور فاعل في دقة إجاباتهم على عبارات الاستبيان، ويعلل البعض أن الأساليب والوسائل التقنية المستخدمة في التدريب الافتراضي تختلف وتتنوع من منصة إلى أخرى ومن

موقع إلى آخر، ويجب تعريف المدربين والمتدربين على الإمكانيات والمميزات التقنية والتكنولوجية لمختلف أدوات ووسائل التدريب والتعليم التقنية والتكنولوجية، يوضح البعض أن التحضير الإلكتروني موجود للمعلمين في منصة مدرستي، ويمتاز بالدقة والموضوعية؛ ولكن لظهور التحضير التجاري والأدوات التقنية المساعدة التي قد تبعث على التواكل والنمطية وغياب الإبداع في التحضير لتدريس المقررات الإلكترونية، وفي حين لا توجد منصة مخصصة للمدربين للتحضير عليها، ويرى البعض أن التدريب الافتراضي إذا تمّ توظيفه بفاعلية فإنه يسهم في تنمية الإبداع والابتكار وخدمة العملية التعليمية، وفي المصادقية يرون أنه قد يرجع إلى نوعية الأدوات القنية، وإمكانيات التحقق من صدقها وثباتها، وكفاءتها في تقييم الأهداف السلوكي أو المعرفي أو الوجداني.

**وفيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وفق متغير نوع المشاركة في التدريب (مدرب/ متدرب) على المستوى الأداة مجملة، وكل محور من محاورها الأربعة: الأهداف في التدريب الافتراضي، المحتوى في التدريب الافتراضي، طرائق التدريس في التدريب الافتراضي، التقويم في التدريب الافتراضي، وذلك لصالح فئة المتدربين، فيمكن تفسير ذلك استنادا إلى أن فئة المتدربين أحوج إلى التدريب من حيث تنمية الأهداف والمحتوى وطرق التدريس والتقويم لديهم مقارنة بحاجة المدربين، حيث من الممكن تنمية جوانب محدودة لديهم خاصة ما يتعلق بطرق التدريب واستراتيجيات تقويمه.**

#### **9-7-2-2 تفسير نتائج الدراسة على المستوى الخاص:**

وقد تم تحليل وترميز تفسيرات عينة المقابلة من أقل العبارات في أداة الدراسة الكمية، للكشف عن أسباب انخفاض تقديرات بعض عبارات والتي تعبر عن أدوار خاصة للتدريب الافتراضي في التنمية المهنية للمعلمين في محاور أداة الدراسة الكمية، وفيما يلي عرض ذلك بشيء من التفصيل:

**التفسيرات المتمركزة حول المتدرب:** يذكر ذ(ح-ي)ج: المسؤولية تكون على المتدرب في - التدريب الافتراضي - عليه القيام بردة فعل، والتفاعل مع مبادرات المدرب، وأرى أن الفكرة

المغلوطة عند بعض المتدربين أن المطلوب منهم فقط الحضور، والاستماع فقط بمعنى تثبيت الحضور في الدورة التدريبية فقد تؤثر هذه الفكرة على نشاط المتدرب وتفاعله في التدريب الافتراضي، ويضيف: أرى أن الصعوبات في المصادقية تكمن في الإجابة على السؤال: هل المتدرب نفسه من يجيب على الأسئلة في التدريب الافتراضي؟، وترى (أ-ش)ج: ضعف تمكن بعض المتدربين من استخدام التقنية لتحقيق الأهداف المعرفية، وتفسر (إ-م)ر: يفنقر بعض نماذج التدريب الافتراضي المقدمة للمتدربين إلى توظيف الأدوات الفعالة من أجل اكسابهم مهارات تقنية جيدة؛ لحقيق الأهداف المعرفية، وينتقد (ع-د)ر: لا يكفي الوقت المتدربين في التدريب الافتراضي لنقد المعرفة والمفاهيم المتضمنة في المحتوى الدراسي، ويشير (س-د)ك: الأعداد الكبيرة في الدورة التدريبية الافتراضية تحول دون إتاحة المجال للنقاش والحوار في التدريب الافتراضي، ويرى (ع-ب)ت: ضعف جدية بعض المتدربين، وانشغال ذهنهم أثناء حضور التدريب الافتراضي بسبب التشييت في بيئتهم، ويعلل (ع-د)ر: انخفاض المهارات الأولية للتقييم عند المتدربين مما يجعل قدراتهم الاستيعابية ضعيفة على فهم الإجراءات والاستراتيجيات التي يستخدمها المدرسين في التدريب الافتراضي، وتفسير (إ-م)ر: أهمية تدريب المتدربين على مراعاة طبيعة التدريب الافتراضي، وتقويم بعض السلوكيات مثل: الحضور في الوقت المحدد، وتسليم مهام التعلم في الوقت المحدد، ومراعاة المهارات الاجتماعية عند العمل في الغرف التعاونية الافتراضية، وتضيف (أ-ي)ك: يتدرب المتدربون في التدريب الافتراضي على أساليب افتراضية كالمشاركة وطرح الأسئلة والإجابة عليها بعد رفع اليد الافتراضية.

**التفسيرات المتمركزة حول المدرب:** من التفسيرات الواردة فيه يذكر (ح-ي)ج: يركز بعض المدرسين على الأنشطة المعرفية دون غيرها من الأنشطة، وأرى أنه يجب على المدرب أن يخلق مواقف افتراضية تطبيقية للمعلم أثناء التدريب الافتراضي، ويضيف (م-ق)ر: يحرص المدرب في التدريب الافتراضي على وضوح الشاشة ومقاطع الفيديو والصوت ووصولها لدى المتدربين، وينبغي عليه التأكد من أن الجميع يطبقون معه، ويوضح (ي-د)ك: ضعف قدرة المدرب على التواصل مع المتدربين عن بُعد، وضعف قدرة المدرب على تقييم الأهداف السلوكية التي قد يصيغها المتدربين، وتفسر (أ-ش)ج: ضعف استخدام المدرسين الاستراتيجيات والأساليب

المناسبة للتدريب الافتراضي لتحقيق الأهداف المعرفية، وتؤكد (ف-س) ش: أرى أهمية تدريب المدربين على تصميم شرائح عرض إبداعية تراعي أنماط التعلم وتعدد الذكاءات، وتيسر عرض المعارف والمعلومات بطرق مختصرة وجاذبة تساعد على ثباتها لوقت أطول، وترى (ف-س) ش: أهمية تدريب المدربين على نقد المعرفة وتقويم التدريب، والمحتوى الدراسي والاستفادة من خبرات المتدربين الميدانية أثناء التدريب الافتراضي، يعلل ذ(ع-ب) ت: يفقد بعض المدربين إلى القدرة على التقمص العاطفي للمشاعر في التدريب الافتراضي، يضيف ح(س-د) ك: يحتاج المدرب إلى أن يطور مهاراته في تفعيل الأنظمة التمثيلية ومنها (الحسي، السمعي، البصري، الحركي) التي تمكنه من مخاطبة المتدربين بأساليب تساهم في تحقيق الأهداف الوجدانية، يرى ذ(ع-ب) ت: ندرة تحضير بعض المدربين قبل التدريب الافتراضي، وتفسر (ف-س) ش: قد يكون السبب في ذلك ضعف أو قلة خبرة بعض المدربين بمهارة التحقق من صدق وثبات أدوات التقويم، مما يعني صعوبة قياس الأثر والتأكد من مدى إلمام المتدرب بالمهارة، وتضيف ذ(ي-د) ك: افتقار بعد المدربين لمهارات تدريب المعلمين على برامج ابتكار تقنية لتقييم أداء الطالب.

**التفسيرات المتمركزة حول محتوى التدريب الافتراضي:** يفسر ذ(م-ق) ر: يفقر محتوى التدريب الافتراضي الحالي إلى الدعم ويحتاج إلى تطوير المستمر، يعلل ذ(ع-ب) ت: أغلب المحتويات التدريبية تمت صياغتها وتصميمها لتقدم في دورة حضورية، ويقدمها أغلب المدربين في التدريب الافتراضي، المطلوب إعادة تصميم المحتوى التدريبي ليتوافق مع التدريب الافتراضي، ويرى ح(س-د) ك: الأهداف السلوكية تحتوي على الأهداف الأدائية والتي يكون في تحقيقها قصور من خلال التدريب الافتراضي فهو غير قادر على توصيلها، وتعتقد (أ-ش) ج: ندرة مناسبة الوقت المتاح للتدريب الافتراضي مع محتوى التدريب لتحقيق الأهداف المعرفية، ونوعية المحتوى التعليمي المقدم، وترى ذ(ح-ي) ج: نقدر الحقائق التدريبية الحالية إلى التطوير والتغيير المستمرين بما يتناسب مع التدريب الافتراضي، وجعل المحتوى تفاعلي، في حين ترى (أ-ش) ج: كثرة المحتوى التعليمي المقدم في التدريب الافتراضي، والغموض والازدواجية في بعض أجزاء المحتوى التعليمي والتدريبي المقدم حالياً، ذ(ح-ي) ج: يفقر المحتوى التدريبية الحالي إلى عروض تفاعلية ووسائط متعددة تساهم في زيادة تفاعل المتدربين ومشاركتهم بشكل

أكبر في التدريب الافتراضي، ذ(ع-ب)ت: يغلب على المحتوى التدريبي الحالي الموضوعية، وهي عملية البداية بماذا نتدرب؟، وغياب لماذا (السبب، والأهمية، وربط المعنى)، ويضيف ذ(ع-ب)ت: افتقار الخطط التدريبية الحالية إلى تحديد الاحتياج التدريبي للميدان التعليمي، في التحضير الإلكتروني على منصة مدرستي ومدى سرعة مواكبة التغيرات والتطورات الميدانية، ويؤكد ذ(ع-د)ر: ضعف توفير دليل إجرائي لطريقة استخدام التدريب الافتراضي موجهة إلى المتدرب حول التحضير الإلكتروني للتدريس، ذ(ح-ي)ج: يفنقر المحتوى التدريبي في التدريب الافتراضي إلى أنشطة تحث المعلمين على تطبيق خطوات البحث الإجرائي في الميدان التعليمي، وترى إ(أ-ي)ك: يغيب التطوير لمحتوى التدريب الافتراضي بأساليب افتراضية لتقويم السلوك الأخلاقي حيث توضح للمدرب والمتدرب طريقه المشاركة بطريقة تقنية حديثة وطريقة طرح الأسئلة والتجاوب معها والمشاركة بعد رفع اليد الافتراضية، وتضيف إ(إ-م)ر: الحضور في الوقت المحدد، وتسليم مهام التعلم في الوقت المحدد، ومراعاة المهارات الاجتماعية عند العمل في الغرف الافتراضية.

**التفسيرات المتمركزة حول طبيعة التدريب الافتراضي:** يذكر ذ(ح-ي)ج: بعض المتدربين لا يستجيب في المناقشات؛ لأن طبيعة التدريب الافتراضي تحتم على المتدرب ندرة المشاركة في النقاش والحوار، يفسر ذ(ع-ب)ت: من الصعوبات التي تواجه التدريبي الافتراضي أن تطبيق المهارات السلوكية لا يتوافق مع التدريب الافتراضي، يضيف ذ(ح-ي)ج: نواجه صعوبات في البرامج المستخدمة في التدريب الافتراضي مثل: إذا كنت في برنامج الزوم وأردت أن تخرج إلى برنامج آخر، تكون هناك مشاكل في الدخول والخروج، توضح إ(أ-ي)ك: التدريب الافتراضي الغير متزامن يخفض دور التدريب الافتراضي في تدريب المعلمين على نقد المعرفة والمفاهيم المتضمنة في المحتوى الدراسي، يعتقد ذ(ع-ب)ت: يفنقد التدريب الافتراضي القدرة على نقل المشاعر والأحاسيس وهو ما تحتاجه الأهداف الوجدانية، ويوضح ذ(ي-م)ت: المشكلة في الأهداف الوجدانية أنها تنظر إلى الجانب الوجداني، في هرم كراثول (الاستقبال، الاستجابة، التقييم، التنظيم، تشكيل الذات)، وتوجد صعوبة في قياسها من خلال التدريب الافتراضي، وذ(م-ق)ر: لا يوجد، ولا أقدر أن أقيس الأهداف الوجدانية لأنها تأتي من الداخل داخل الفرد،



وتعبر عن ردود أفعاله وأرى أن التدريب الافتراضي لا يدعم تحقيقها، يفسر ذ(ع-ب)ت: تفقد طبيعة التدريب الافتراضي للتطبيق الإجرائي والتفاعل الميداني، ويقول ذ(ح-ي)ج: الأصل في البحث الإجرائي يكون ميداني، بينما في التدريب الافتراضي يكون المدرب والمتدرب عن بعد، ويوضح ذ(ع-ب)ت: لا تسمح طبيعة التدريب الافتراضي بالتدريب على تقويم الأهداف الأخلاقية، ويضيف ذ(ي-م)ت: الأخلاقيات يدخل فيها الجوانب الظنية، والتقويم عن بعد لا يمكن أن يكتشفها، ويحلل ذ(م-ق)ر: طبيعي لأن الطالب يتعلم من خلال النمذجة والمشاهدة وأرى أن التدريب الافتراضي لا يدعمها، ويعلل ذ(ح-ي)ج: أن طبيعة التدريب الافتراضي لا تسمح بالتدريب على تقييم الأهداف الأخلاقية.

وفيما يلي يعرض الباحثان لأهم العبارات المتطرفة في نتائج الأداة الكمية، مقرونة بتفسيرات عينة الدراسة النوعية لها:

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (25): العبارات المتطرفة في الجانب الكمي وتفسيرات الدراسة النوعية لها

المدور	العبارات المتطرفة	تفسير عينة المقابلة لها
الأهداف	ينمي التدريب الافتراضي مهارتي في تجويد طرائق تقييم الأهداف السلوكية.	أن الأهداف السلوكية تتضمن الأهداف الأدائية التي يصعب تقييمها في التدريب الافتراضي، ولضعف إعداد المدربين في طرائق تقييم الأهداف السلوكية.
	يمكنني التدريب الافتراضي من الصياغة الجيدة للأهداف الوجدانية.	المحتوى التدريبي الحالي لا يدعم توظيف التقنية لتحقيق الأهداف الوجدانية لأنه مصمم للتدريب الحضوري، وللعقبات التقنية والبرمجية التي تواجه المدرب والمتدرب، والأعداد الكبيرة للمتدربين في التدريب الافتراضي.
المحتوى	يزيد التدريب الافتراضي قدرتي على نقد المعرفة والمفاهيم المتضمنة في المحتوى الدراسي.	غياب ثقافة النقد عن التعليم، والنقد يحتاج إلى إعداد طويل، والأعداد الكبيرة لا تسمح بإتاحة الحوار والنقاش لجميع المشاركين، وقد يكون مصطلح النقد غامض على بعض المستجيبين، ولغياب لغة الجسد.
	يمكنني التدريب الافتراضي من التمييز بين مكونات الأهداف الوجدانية (الاهتمامات والميول، والاتجاهات والقيم والمعتقدات).	ضعف قدرة المدرب على التقمص العاطفي، وتفعيل الأنظمة التمثيلية، وضعف وعي المتدربين بأهمية التدريب الافتراضي، ونوعية البرنامج التدريبي فطبيعة التدريب الافتراضي، لا تدعم الأهداف الوجدانية.

المحور	العبارات المتطرفة	تفسير عينة المقابلة لها
طرق التدريس	يحثي التدريب الافتراضي على الدقة في التحضير لتدريس محتوى المقرر الدراسي الإلكتروني.	لا يوجد منصة للتحضير للمدربين، ويوجد حالياً إلزام للمعلمين بالتحضير في منصة مدرستي، ولا يوجد دليل إجرائي ولا تنظيمي للتحضير الإلكتروني. وضعف الحوافز المقدمة للمعلمين الذين يحضرون من خلال المنصة.
	"ينمي التدريب الافتراضي مهاراتي في تطبيق البحث الإجرائي بالميدان التعليمي".	لا يفعلها المدرب لأنها تحتاج إلى تطبيقات ميدانية، والضغط المهني على المعلمين المتدربين، وقد يكون بعضهم لم يحضر برنامج في البحث الإجرائي، وطبيعة التدريب الافتراضي لا تمكن من تطبيقه، وقد تكون صياغة السؤال غير مناسبة، فقد يكون ضعفاً وليس لا.
التقويم	يساعدني التدريب الافتراضي في التحقق من صدق وثبات أدوات التقويم.	يفتقد المدربون إلى الإعداد العملي، للتحقق من صدق وثبات أدوات التقويم، وغياب المعرفة والإشراف والمتابعة عن المتدربين، والقلق من تسرب الأسئلة من العينة التجريبية.
	يساعدني التدريب الافتراضي على ابتكار آليات وتقنيات حديثة في تحديد مواطن الضعف في أداء الطالب.	التدريب الحالي لا يمكن المدرب ولا المتدرب من الابتكار بسبب حالة الإحباط عند بعضهم، والخبرة الجديدة بالتقنيات المتعددة، وضعف الجدية في الحضور، وغياب ثقافة الابتكار التقني عن حقائب التدريب، كونها أعدت للتدريب الحضوري، وقد يكون بسبب عمومية السؤال أو قلة وضوح المصطلح للمستجيبين، قلة المخصصات المالية لتجهيز المعامل الافتراضية بأحدث الأجهزة والمعدات.
	يزودني التدريب الافتراضي بأساليب افتراضية لتقويم السلوك الأخلاقي لطلابي.	صعوبة تقويم السلوك الأخلاقي عن بعد، وانخفاض المصداقية، والاختلاف الثقافي، والسمات الشخصية، وافتقاد الدليل التنظيمي والإجرائي للتدريب الافتراضي، ضعف الحوافز المقدمة للمدرب التي تدفعه على التدريب على ابتكار آليات وتقنيات تساهم في تحديد مواطن الضعف في الأداء.

ويتضح من الجدول السابق (25)، كيف تم توظيف نتائج التحليل النوعي للمقابلات التي أجراها الباحثان في تفسير العبارات المتطرفة، وهي تفسيرات كما هو واضح موضوعية ومستمدة من الواقع الميداني للتدريب الافتراضي.

## 10- تصور مقترح للارتقاء بدور التدريب الافتراضي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية:

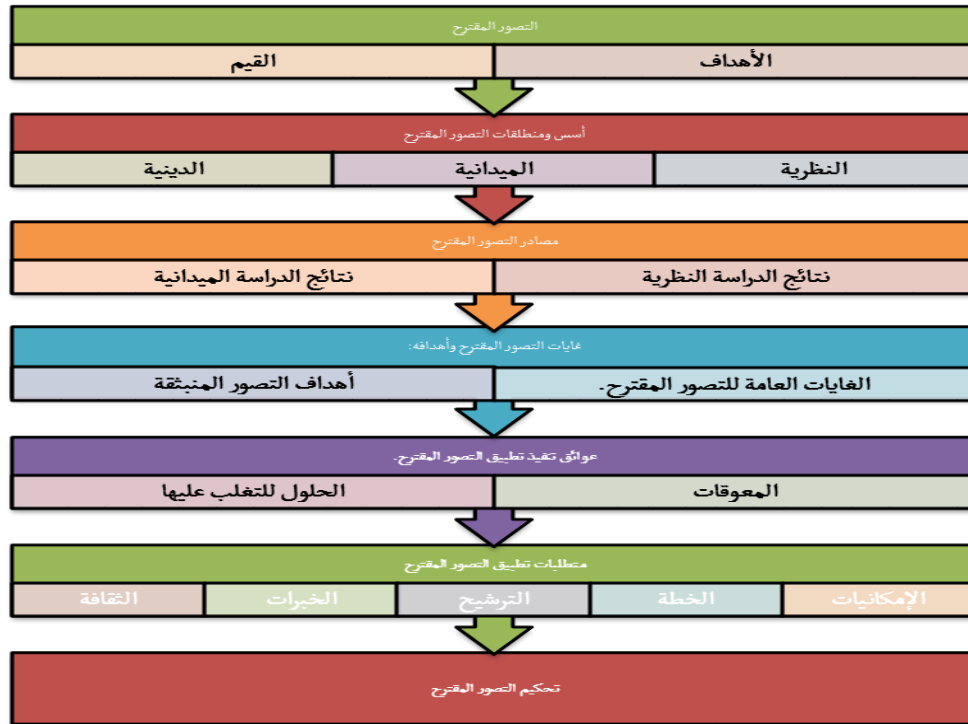
بعد توصيف مشكلة الدراسة وتشخيص واقعها وتفسير نتائجها، فيما يلي عرض لتصور مقترح لتطوير دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على ضوء تلك النتائج، ويتضمن التصور المقترح عدة عناصر هي:

– قيم التصور المقترح، ومنطلقات، وغنياته، وأهدافه، ومصادره ومتطلبات تطبيقه، ومراحله وآلياته، وتحكيمة من قبل بعض الخبراء .

### الإطار العام للتصور المقترح:

يمكن توضيح الإطار العام للتصور المقترح للارتقاء بدور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية للمعلمين من خلال الشكل التالي:

شكل (4) الإطار العام للتصور المقترح



**10-1 قيم التصور المقترح:** التعاون، الاتصال، والإبداع، والابتكار، المشاركة، المرونة، والعدالة، والتمكين، الوسطية، الديمقراطية، حرية الرأي، الإتقان، الإنجاز، والإنتاجية، الثقة، الدافعية، التعلم الذاتي، والكفاءة، والفاعلية، الشفافية، والمسؤولية، خدمة العملاء، ويجب أن تكون هذه القيم واضحة في التصور المقترح لتفعيل دور التدريب الافتراضي للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وترتكز على القيم الآتية:

**التعاون:** تعد من أهم القيم في التصور المقترح وهي تتطلب تعاون جميع عناصر العملية التدريبية.

**الاتصال:** يتطلب التواصل الفعال والبناء بين جميع عناصر عملية التدريب الافتراضي.  
**الإبداع:** إيجاد واكتشاف تطبيقات ومنصات تدريبية للمعلمين تتسم بكفاءة وفعالية والقدرة على إثارة دافعية عناصر العملية التدريبية للتدريب الافتراضي.

**الثقة:** بناء شبكات تدريب افتراضية يمكن الوثوق بها، وتدعم الشفافية والمسؤولية في جميع عمليات التدريب الافتراضي للمعلمين.

**خدمة العملاء:** يبنى التصور المقترح على كل ما يحقق خدمة المعلمين المستفيدين من التدريب الافتراضي.

## 10-2 منطلقات التصور المقترح:

**10-2-1 المنطلقات الدينية للتصور المقترح:** يقوم التصور المقترح في الرسالة الحالية على أسس دينية، فقد دعت الشريعة السمحاء إلى الاستزادة من العلم فقال تعالى: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) [سورة: طه، الآية: 114]، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (طلب العلم فريضة على كل مسلم) [رواه: ابن ماجه: 224]، وورد في الأثر قول: (طلب العلم من المهد إلى اللحد)، بمعنى أن يستديم المعلمين التعلم من خلال التدريب الافتراضي.

**10-2-2 المنطلقات النظرية للتصور المقترح:** ينطلق التصور في منطلقاته النظرية مما يأتي:

-تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالاستفادة من نموذج التدريب الافتراضي الذي تم إعداده التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

-مواكبة التطور التقني والافتراضي الاستثمار الأمثل لمنصات تدريب المعلمين بما يتوافق مع التوجه العالمي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

-تنمية الوعي الإيجابي حول أهمية دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

-أهمية العناية بالتدريب الافتراضي وتجويد تجربته من أجل استثماره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

-غرس وبناء القيم المشتركة بين التدريب الافتراضي، والتنمية المهنية المستدامة، عند المعلمين، وتعهدها وتنميتها بشكل مستدام.

### 10-2-3 المنطلقات الميدانية للتصور المقترح:

التطبيق العملي للتصور المقترح في التدريب الافتراضي، وما يتطلبه من مشاريع تدريبية تسهم في تطوير دور التدريب الافتراضي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

تنمية الجوانب المهارية والمعرفية والوجدانية لذا المعلمين من خلال استثمار التدريب الافتراضي، في التغلب على العقبات التي قد تضعف دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

استثمار نتائج تعددية نتائج الدراسة النظرية والميدانية في الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في بناء التصور المقترح للدراسة الحالية.

مراعاة النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة والبناء في ضوءها لنماذج تفعل دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

### 10-3-10 الغايات والأهداف للتصور المقترح:

10-3-1 الغاية العامة للتصور المقترح: تفعيل دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وفق أهداف التصور المقترح الآتية:

#### 10-3-2 أهداف التصور المقترح: ومنها ما يأتي:

- تطوير التدريب الافتراضي المقدم حالياً للمعلمين؛ من أجل تمكينه من المساهمة الفاعلة في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

-تحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء عناصر العملية التدريسية؛ من أجل زيادة الفرص التدريبية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

-توظيف المنصات التدريبية والأنشطة التفاعلية وأدوات ووسائل التقويم الافتراضية التي تسهم في تحديد وتقويم مستوى التدريب الافتراضي وكيفية تنميته وتطويره لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

- إيجاد بيئة تدريبية افتراضية جاذبة لتحفيز المعلمين من أجل الإقبال على التدريب الافتراضي والمساهمة الفاعلة فيه، وتعزيز البيئة بأنشطة تفاعلية تدعم التنمية المهنية للمعلمين في مجالات الأهداف، الطرائق، المحتوى، التقويم ومنها إنتاج المعرفة.

- إيجاد منصة وتطبيق افتراضي يسمى "التدريب الافتراضي للمعلمين"، تابع لوزارة التعليم، بهدف تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

اقترح حلول لمعالجة العبارات المخفضة في واقع التدريب الافتراضي.

#### 10-4 مصادر التصور المقترح:

**التحليلات النظرية للدراسة الحالية:** ناتج التعرف على الإطار النظري لمتغيرات الدراسة الحالية، من حصيلة نظرية يمكن استثمارها في صياغة التصور المقترح الحالي.

**نتائج الدراسة النوعية:** تضيف نتائج الدراسة الميدانية من النتائج الكمية والنوعية التي أشارت إلى وجود جوانب قصور وضعف دور التدريب الافتراضي الحالي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

**نتائج التعددية:** استثمار نتائج الدراسة الحالية في الجمع والمقارنة بين النتائج الكمية والنوعية والنظرية ونتائج الدراسات السابقة.

#### 10-5 متطلبات تطبيق التصور المقترح:

ومن أهم تلك المتطلبات ما يلي:

-نشر ثقافة التدريب الافتراضي في البيئة التعليمية.

-استثمار الخبرات المتميزة للمعلمين المدربين والمتدربين الذين فعلوا التدريب الافتراضي، ونشر خبراتهم في الميدان التعليمي.

-ترشيح المدربين المتميزين في التدريب الافتراضي لحضور وتفعيل برامج تدريبية تفاعلية تقدمها منصات متقدمة ومتطورة في مجالات التدريب الافتراضي؛ للاستفادة ولتداول الخبرات والاستفادة من الإمكانيات المتاحة فيها، لتطوير دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ومنها: إنتاج ونشر المعرفة بين جميع أفراد المجتمع.

-صياغة خطة تدريبية لتفعيل واستثمار نموذج التدريب المدمج.

-توفير جميع الإمكانيات والقدرات المادية والمعنوية والافتراضية والتنظيمية لتفعيل التصور المقترح في الدراسة الحالية.

-صياغة المعايير التي تحدد بوضوح الواجبات والحقوق والمسؤوليات لعناصر العملية التدريبية في التدريب الافتراضي، وتضمن سلامة الإجراءات والأنشطة وكبيرتها لمعايير ومقومات التدريب الافتراضي.

-تحقيق التوافق والإنسجام بين الجهود المبذولة لتدريب المعلمين، واحتوائها تحت منصة واحدة تابعة لوزارة التعليم.

**10-6 مراحل تطبيق التصور المقترح:** تم تطبيق التصور المقترح في الدراسة الحالية وفي

المراحل الآتية:

### **10-6-1مرحلة الإعداد والتهيئة:**

-دراسة الاحتياج التدريبي الواقعي للتدريب الافتراضي للمعلمين في الميدان التعليمي والتدريبي، وعرض أهم متطلبات التحول نحو التدريب المدمج (الحضوري والافتراضي)؛ لتحديد الفجوة في الأداء المطلوب تليبيتها.

-تصميم الخطط الأولية المقترحة لتنمية كفاءة وفاعلية التدريب الافتراضي للمعلمين.

-إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية الافتراضية في ضوء تحديد الاحتياج التدريبي للمعلمين، والتقويم لجميع مراحل التطبيق؛ للتغذية الراجعة والتطوير المستمر للتجربة.

-نشر الوعي بأهمية دور التدريب الافتراضي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من خلال وسائل الإعلام والوسائط المتعددة، لتكوين الانطباع الجيد، والاتجاه الإيجابي نحوه.

## 10-6-2 مرحلة التنفيذ:

-تشكيل فرق العمل ولجنة التنفيذ من المدربين الممارسين والأكاديميين الخبراء في التدريب الافتراضي للمعلمين وتم اتباع مجموعة من المعايير في اختيار الأعضاء ومنها التالي: خبرة مثبتة لا تقل عن 5 سنوات في التدريب الافتراضي للمعلمين، إنتاج علمي محكم منشور يرتبط بمتغيرات الدراسة الحالية، لديه الرغبة في العمل ضمن فريق واحد، حاصل على مؤهل علمي لا يقل عن جامعي.

-توفير الإمكانيات والتجهيزات الواقعية والافتراضية؛ لتمكين فرق العمل ولجنة التنفيذ من عقد جلسات الحوار والنقاش وورش العمل؛ لتحديد الإطار العام للعمل؛ ونظام المكافآت والحوافز من أجل تنفيذ التصور المقترح في الدراسة الحالية، ونشر البرنامج التوعوي والتثقيفي على مستوى منسوبي وزارة التعليم أصحاب العلاقة بالتدريب الافتراضي للمعلمين.

-التدريب والتأهيل للموارد البشرية من المشرفين والمدربين والمتدربين واللجان المشاركة في التنفيذ للتعامل بكفاءة وفاعلية مع التدريب الافتراضي وتلبت متطلباته.

-عقد الشراكات اللازمة بين وزارة التعليم والجهات ذات العلاقة بالتدريب الافتراضي للمعلمين لتفعيل التصور المقترح في الدراسة الحالية.

## 10-6-3 مرحلة التقييم والتطوير:

-وضع المعايير والمؤشرات التي توضح مدى فاعلية وكفاءة وجودة واستدامة التقدم في تطبيق التصور المقترح، وتحكيم هذه المعايير والأخذ بالكبيرة عليها وإقرارها من وزارة التعليم والإدارات ذات العلاقة ومن أهمها منسوبي إدارات التدريب التربوي، ومكاتب الإشراف التربوي، ومركز التنمية المهنية للمعلمين، ومركز التدريب الإلكتروني الوطني.

-النقويم الذاتي: نشر إستطلاع للرأي بعد كل جولة من التطبيقات والممارسات؛ من أجل قياس مدى تقدم الأداء في تحقيق التصور المقترح، والاستفادة من التغذية الراجعة منها.

-النقويم الخارجي: الاستعانة بالجهات ذات الصلة والاطلاع والممارسة في مجالات تطبيق التصور المقترح للنقويم الحيادي والمستقل لجهود تطبيق التصور المقترح، وتصنيف وجمع الملاحظات للتطوير والتحسين.



-تطبيق أسترآتجفة سوات فف آءفءفء: "الفرفص والتهءفءاء، وءوانب القوة وءوانب الضعف"، لآنظفم عرض نآائء الأطففق والآقوفم لفرق العمل واللاءان المآئركة لءراسة ءءوى أطففق الأآصور المقآرآ فف الءراسة الءالفة، فف المفءان الأءرفبف للمعلمفن، ومواءة الأءءفءاء وآءلفل العقباء الآف قء آواءه أطففقه.

**10-7 آلفاء آنفض الأآصور المقآرآ فف ضوء مآطلباءه:**

ومفكن آوضفء ذلك من ءلال الءءول الآلف:

**ءءول (26) آلفاء آنفض الأآطور المقآرآ فف ضوء مآطلباءه**

**10-8 المعوقاء الآف قء آواءه أطففق الأآصور المقآرآ والءلول المقآرآة لها:**

فآوقع الباءآآن أنه فف إءا آم أطففق الأآصور المقآرآ؛ فأنه قء فواءه أطففقه معوقاء عءفءة آءول ءون نءاءه بالآكل المآلوب، وففما فلف عرض لأبرز آلك المعوقاء وطرق الآلب علفها من ءلال الءءول الآلف:

آليات التنفيذ	المقترح	العبارة / الخور
1-متطلبات الأهداف والخوى في التدريب الافتراضي للمعلمين ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.		
<p>1- إيجاد منصة تسمى "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين"، وتحديد رؤيتها، ورسالتها، وقيمها وأهدافها ومنها تدريب المعلمين على تحقيق الأهداف الوجدانية، وتراعى تصميم، ومعايير، واستراتيجيات، ومتطلبات التدريب الافتراضي للمعلمين.</p> <p>2- تفعيل التدريب المدمج (الحضوري، والافتراضي) للتدريب على تحقيق الأهداف الوجدانية، فيتم من خلال الجزء الافتراضي نقل المعارف والخبرات إلى المدرسين وفي القسم العملي الحضوري يكون البحث الإجرائي والنموذجية والتقييم والتنظيم وتشكيل الذات.</p> <p>3- تدريب المدرسين والمندربين على التقمص العاطفي للمشاعر؛ لاكتساب الأهداف الوجدانية ونقلها.</p> <p>4- تدريب المدرسين والمندربين على مهارات نقد المعرفة: (الاستنباط، والاستنتاج، والتقييم، والاقتراح)؛ لزيادة فرص مساهمتهم الفعالة بإيجاد ونقد المعرفة.</p>	<p>1- التطوير المستمر لجودة وكفاءة الخوى التدريبي، وخط التدريب والعروض التفاعلية والوسائط المتعددة التي تدعم تحقيق مكونات الأهداف التعليمية، ومنها تدرج الأهداف الوجدانية في هرم كراول (الاستقبال، الاستجابة، التقييم، التنظيم، تشكيل الذات)، وتسهم في زيادة تفاعل المندربين ومشاركتهم بشكل أكبر في التدريب الافتراضي المتزامن والغير متزامن.</p> <p>2- البداية بأنشطة تسم بالجودة وتصاغ بسؤال عن لماذا؟ (السبب، والأهمية، ويط المسئ)؛ لتحقيق التوافق الوجداني للمدرّب والمندرب في التدريب الافتراضي.</p> <p>3- تنمية استشعار أهمية الأهداف الوجدانية، وتفعيل الأنظمة التمثيلية ومنها (الحسي، السمعي، البصري، الحركي) التي تمكن المدرسين من مخاطبة المندربين بأساليب وكلمات مثل هل تشعر؟ هل تحس؟ وغيرها.</p>	<p>العبارة (19) "يمكنني التدريب الافتراضي من التمييز بين مكونات الأهداف الوجدانية للتعليم (الاهتمامات والميول، والاتجاهات والقيم والمعتقدات)".</p> <p>العبارة (7): "يمكنني التدريب الافتراضي من الصياغة الحيدة للأهداف الوجدانية".</p>
2-متطلبات التقويم في التدريب الافتراضي ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.		
<p>1- تدريب المدرسين والمندربين على مهارات إيجاد القدوة في الوصول والاستخدام للأدوات التفاعلية الافتراضية والحضورية؛ لتقويم السلوك الأخلاقي في التدريب الافتراضي ونشر الوعي بأهميتها.</p> <p>2- تطور المنصة محتوى التدريب؛ وتمي الثقافة المهنية عن التقويم الافتراضي للسلوكيات الأخلاقية، وطرق علاجها، وتعزز برامج ملائمة لتقويم السلوك الافتراضي، مثل إثارة قصة أو مشهد عن بر الوالدين، وأسئلة تفاعلية، والدمج بين التدريب الافتراضي والتدريب الحضوري؛ لتطبيق البحث الإجرائي على السلوكيات التي قد تصدر من المندربين أو الطلبة، وتقويمها.</p> <p>3- الحضور في الوقت المحدد للتدريب، والبقاء أثناء التدريب والتفاعل إلى نهاية الجلسة التدريبية، وتسليم التكاليف التدريبية في موعدها، ومراعاة المهارات الاجتماعية عند العمل في القاعة الافتراضية، ورفع اليد الافتراضية للمشاركة أو طرح الأسئلة أو الإجابة عليها.</p>	<p>1- تمكين المدرسين والمندربين من النمذجة في تقويم السلوك الأخلاقي للمندربين، والإقرار على مسؤولياتهم وواجباتهم في التدريب الافتراضي.</p> <p>2- إيجاد منصة تسمى "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين"، المدمج: الحضوري والافتراضي.</p> <p>3- إصدار دليل تقويم السلوك الأخلاقي الافتراضي للمعلمين، لتقويم بعض السلوكيات الأخلاقية.</p> <p>4- التحلي بالنزاهة والشفافية والمصادقية وندرة انتحال صفة الغير، والحفاظ على خصوصية الجلسة التدريبية الافتراضية، والأمانة العلمية.</p> <p>5- إيجاد نماذج تفاعلية متجددة باستمرار لتقويم السلوك الأخلاقي، ومنها: الاختبارات الحوسبية، والشفافية، ومشروعات العمل، وملفات الإنجاز، والعروض التقديمية، والاختبارات التي تعتمد على الفهم.</p>	<p>العبارة (42): "يزودني التدريب الافتراضي بأساليب افتراضية لتقويم السلوك الأخلاقي لطالبي".</p> <p>العبارة (33) "يساعدني التدريب الافتراضي في التحقق من صدق وثبات أدوات التقويم".</p>
3-متطلبات طرائق التدريس في التدريب الافتراضي ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين		
<p>1- إيجاد منصة تسمى "التدريب الافتراضي التربوي للمعلمين"، يلزم فيه المدرّب بالتحضير لعرض الدورة التدريبية الافتراضي قبل تدريسها للمعلمين، ويجب أن يعتمد مشرف التدريب ويتأكد من مناسيته وفعاليتها لتدريب المعلمين.</p> <p>2- إضافة خيار للتحضير في منصة مدرستي، يتيح للمعلمين التحضير الحر للدرس وفق ما يرونه من العناصر الأساسية، من الهيئية، والعرض، والخاتمة، والتقويم.</p>	<p>1- تفعيل دور المدرّب في التحضير.</p> <p>2- تفعيل نظام الحوافز للمدرّبين والمندربين من المعلمين الذي يلتزمون بالتحضير في المنصة ويفاعلون مع الدورات التدريبية الافتراضية.</p> <p>3- ابتكار خيار التحضير الحر للدرس وفق ما يراه المعلم.</p> <p>4- تكثيف النوعية في الخوى التدريبي عن أهمية التحضير الإلكتروني للدرس قبل بدايته.</p>	<p>العبارة (20) "يحثني التدريب الافتراضي على الدقة في التحضير لتدريس محتوى المقرر الدراسي الإلكتروني".</p>

## جدول (27): معوقات تنفيذ التطور المقترح وطرق التغلب عليها

م	معوقات التصور المقترح	طرق التغلب عليها
1	الغموض في مفهوم التدريب الافتراضي ودوره في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.	توفير برامج التوعية والتثقيف في المنصة المقترحة "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين"، عن تعريف ومفهوم متغيرات الدراسة. إضافة إمكانيات تفاعلية للمستفيدين تمكنهم من طرح الأسئلة والإجابة عليها، وتقديم المقترحات، والملاحظات، والشكاوي.
2	العبء التدريسي للمعلمين، وضعف تمكن المتدربين من حضور جلسات التدريب أثناء أوقات الدوام الرسمي للمدرب والمتدرب.	ربط المنصة المقترحة "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين" بمنصة مدرستي من أجل تفريد التنمية المهنية للمعلمين، وإتاحة خيار إدراج دوارت التدريب للمعلمين في جدول الحصص الدراسية بناءً على أوقات الفراغ في أثناء وقت الدوام الرسمي للمعلم، على ألا تقل ساعات الت الأسبوعية عن (5) ساعات تدريبية في تنمية مجالات التدريب (المعارف، المهارات، الطرائق، الاتجاهات، الخبرة، القيم).
3	ضعف الإمكانيات المتاحة لتفعيل التدريب المدمج (التدريب الحضوري، والتدريب الافتراضي).	استثمار الوسائل المتاحة مثل إتاحة حضور المعلمين المتدربين للتدريب الافتراضي من خلال هواتفهم المحمولة، أو من خلال أجهزة الحاسوب في المدرسة، في غرفة المصادر أو مكتبة المدرسة إذا كانت مجهزة، وتمكين المعلمين من الحضور في مقرات التدريب للجوانب العملية التطبيقية.
4	ضعف منظومة قيم التدريب الافتراضي عند المديرين والمتدربين.	دراسة الاحتياج التدريبي لمنظومة القيم عند المديرين والمتدربين، ثم تصميم برنامج تدريبي لغرس وتنمية وتعزيز قيم التدريب ومنها: المرونة، الثقة، الدافعية، التعاون، الابتكار والإبداع، الإنجاز، الإتقان.
5	إنخفاض مستوى المصادقية، والأمن السيبراني، وصعوبة تقويم أثر التدريب الافتراضي على المتدربين.	تفعيل نموذج التدريب المدمج، وتصميم الدليل التنظيمي والدليل الإجرائي للمهام والمسؤوليات والواجبات والحقوق المنوطة بالمدرّب والمتدرب في التدريب الافتراضي، والتأكيد على أخذ كبيرتهم وإطلاعهم عليها قبل البدء في جلسة التدريب الافتراضي. تطوير المنصة المقترحة "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين" لتكون بيئة آمنة وجاذبة ومشجعة، وإبتكار أدوات ووسائل لتقويم مصادقية أداء المتدربين والأمانة العلمية وتقويم السلوك الأخلاقي.
6	ضعف المشاركة والإقبال على تفاعل المعلمين في التدريب الافتراضي.	إيجاد التوعية المستدامة بأهمية التدريب الافتراضي ودوره في توفير المعلومات المفقودة، وتصميمه بطريقة سهلة وجاذبة تشجع تكرار الزيارة، وتوفير التغذية العكسية، تسهم في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من خلال المنصة المقترحة، مع ضرورة إيجاد رمز للتفعيل الثاني للمنصة، لتحقيق الأمن السيبراني، والحد من الأدوات الإلكترونية التي تأتمت الحضور وتنتحل صفة المعلمين الاعتبارية في المنصة، وتمنع المعلم من الحضور الواقعي الفعلي لجلسة التدريب الافتراضي.
7	المقاومة التي قد يواجهها تطبيق نموذج التدريب	تفعيل نظام الدعم والمساندة التفاعلي لتذليل جميع العقبات التقنية والفنية والمالية التي قد تواجه عناصر العملية التدريبية، وإقرار نظام للمكافآت والحوافز للمعلمين

<p>للتدريب الافتراضي، وأتاحة نماذج التدريب المتزامن، وغير المتزامن، والحرص على العروض الجذابة المبسطة، مع إيجاد نظام الإجتياز بالتلعيب بالمراحل والتقييم وتقديم التغذية الراجعة مباشرة للمتدرب بنهايتها، حيث يتأهل المتدرب المجتاز لمواصلة المرحلة التالية.</p>	<p>الافتراضي من عناصر التدريب: المدرب، والمتدرب، الإدارة المدرسية وإدارة التدريب.</p>	
<p>الاستدامة المالية للمنصة، بالاستفادة من أعداد المعلمين، وتخزين المعرفة في إنشاء بنك للمعلومات والمهارات والمعارف يتم استثماره في إيجاد النظام المالي القائم على الاستضافة، والمشاهدات والنقر وغيرها من وسائل الدخل في الإنترنت، وتوظيف إمكانيات قناة عين الدراسية، ولحل الإزواجية يقترح أن يشرف على المنصة إدارة التدريب التربوي في وزارة التعليم، وأن تكون المنصة المقترحة مدمجة في منصة مدرستي القائمة حالياً، وجدول التدريب يدمج في الجدول الرسمي للمعلم، وبقية الكوادر في المدرسة يتم استحداث حسابات لهم في المنصة مخصصة للتدريب والتقييم. إيجاد مسابقات على مستوى الوزارة للابتكار والإبداع، تدعم البحوث العلمية وتطبيقاتها، ونشر المعرفة واستثمارها.</p>	<p>ضعف الموارد المالية لإيجاد المنصة المقترحة "التدريب التربوي الافتراضي للمعلمين"، والإزواجية في تدريب المعلمين.</p>	<p>8</p>

### 10-9 تحكيم التصور المقترح:

تم عرض التصور المقترح على خمسة أعضاء من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وأثنين من مدرّاء إدارة التدريب التربوي للمعلمين في وزارة التعليم، وثلاثة من المشرفين المدربين، وثلاثة من المعلمين المتدربين، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وتوظيفها لتعديل وتطوير التصور المقترح، ومن أهمها ما يأتي:

- التعديل على الأهداف الفرعية، وإضافة مخطط تعبيري عن مكونات التصور المقترح.
- إضافة محور آلية التنفيذ والمعوقات المحتملة للتطبيق، وطرق التغلب عليها وتذليلها.

### 11- مقترحات الدراسة:

- دراسة عن دور التدريب المدمج في التنمية المهنية المستدامة لمعلمين التعليم العام.
- فاعلية أئمة التدريب الافتراضي للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- دراسة مقارنة واقع توظيف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي في بعض دول العالم لإحداث التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

## مراجع الدراسة:

### 1-12 المراجع العربية

- أحمد، أمل حسن، (1436هـ) علم الاجتماع المعرفي، دار المسيرة.
- الأحمري، أحمد بن سعيد، (2019م) الفصول الافتراضية بين النظرية والتطبيق: دراسة لتجربة المدرسة الافتراضية السعودية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية*، ع6: 311-336
- أمين، أمين صلاح؛ والغول، ريهام محمد، (2019م) *تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني*، دار السحاب للنشر والتوزيع.
- بسطويسي، نشوة سعد محمد، (2009م) *التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقييمية*، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية: كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- بني حمد، حسان علي عبد الله، (2019م-1441هـ) الممارسات الصفية لمعلمي الطلبة الموهوبين في منطقة نجران، *مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 58، (3): 21-50.
- حسن، أسماء أحمد، (2019م) *السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، (68): 2903-2974.
- حسن، نوبي محمد، (2011م) *البيوت الذكية*، جامعة الملك سعود النشر العلمي والمطابع.
- حسنين، السيد محمد محمد (2019م) *فاعلية تصميم بيئة تدريب في تنمية إدارة قواعد البيانات لدى مسؤولي وحدات الإحصاء والمعلومات*، مجلة: كلية التربية بالمنصورة، العدد: 107 / ج6: 1036-1059
- الحسين، نادية السيد، وعبد الحميد، هويدا سعيد. (2017م) *تكنولوجيا التعليم كمجال تطبيقي لعلم النفس الإيجابي وصولاً لجودة التعليم "نظرة مستقبلية"*. المؤتمر العلمي الرابع والدولي الثاني: التعليم النوعي: تحديات الحاضر ورؤى المستقبل، مج، 1 القاهرة: جامعة عين شمس - كلية التربية النوعية، 65 - 13مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/867996>
- الحمود، ماجد بن عبد الرحمن، (2021م) *واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها*، *المجلة العلمية*، جامعة أسيوط، 37، (1): 51-97.
- حميد، حميد محمود، صالح، حنان صلاح الدين، (2020م) *أثر نمط التوجيه المصاحب للأنشطة الإلكترونية ببيئة الفصل الافتراضي في تنمية مهارات إنتاج المقررات الإلكترونية ومستوى الطموح الأكاديمي لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، جمهورية مصر العربية، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية*، 6، (28): 865-961.
- حيدر، عصام، (2020م) *التدريب والتطوير*، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، موسوعة الجامعة.

- الخاطر، فايز، (2010م) إستراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- خلف، سعد عجاج؛ وإبراهيم، رؤى أحمد، (2021م) تأثير متطلبات بناء المنظمة المتعلمة على التفوق المنظومي "دراسة ميدانية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت، مجلة: نناير، (22): 464-492.
- خواجي، محمد طاهر؛ والعمرى، سعداء محمد، (2021م) متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة "جائحة كورونا نموذجاً"، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 13، (4): 21-51.
- الحوالدة، تيسير محمد؛ والزبيدي، ماجد محمد، النظام التربوي الأردني في الألفية الثالثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، (2012م).
- داود، علي سعد، (2013م) موسوعة التدريب في التنمية الإدارية، الكتاب رقم (3) إدارة أداء الموارد البشرية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع.
- السحيباني، علي بن حمد، (2018م) واقع الدورات التدريبية المقدمة لمرشدي الطلاب في إدارة التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر المتدربين، (19): 277-325.
- سيد، عصام عبد القادر؛ وعبد القادر، مها محمد، (2020م) تصور مقترح لبرنامج تدريبي رقمي في تنمية الوعي ببعض قضايا المواطنة العالمية لدى طلاب الجامعة، المجلة التربوية، (27): 2420-2350.
- السيد، نادية حسن، (2011م) تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين دراسة ميدانية، مجلة مستقبل التربية العربية، 18، (72): 383 - 444.
- السيسي، جمال أحمد، الزهراني، إبراهيم بن حنش (2018م) تطوير أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسبوط، 34، (7): 261-343.
- أبو سيف، عبدالناصر سيد، و عبدالله، شاربهان محمد محمد الصادق. (2018م) تصور مقترح لمتطلبات مجتمع المعرفة للمدرسة المصرية لتحقيق الميزة التنافسية. مجلة كلية التربية، مج 33، ع4: 162 - 204.
- شرتيل، نبيلة بلعيد (2016م) التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواكبة متغيرات العصر: تصور مقترح، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، 13، (26): 471 - 513.
- الشريف، هشام محمد (2016م) ورش العمل بين النمطية والاستحداث، *cybrarians journal*، (43)، الناشر: البوابة العربية للمكتبات والمعلومات: 1-3.
- الصبحي، صباح عيد، (2021م) تصور مقترح لتوظيف المقررات مفتوحة المصدر MOOCS في العملية التعليمية، مجلة التربية بجامعة الأزهر، 1، (191): 341-386.
- صوان، فرج محمد، (2017م) البحث العلمي المفاهيم، الأفكار، الطرائق والعمليات، ابن النديم للنشر والتوزيع.

الصيخان، حصة بنت محمد، (2017م) الكفايات المهنية لمعلمة المرحلة الثانوية للقيام بأدوارها في مجتمع المعرفة كما تراها المشرفات التربويات في مدينة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، 2، (18): 535-589.

الطائي، مازن هادي؛ وغازي، محمد عاصم، (1441هـ) المعلم ومنظومة التعلم الرقمي، دار المنهجية للنشر والتوزيع.

عامر، عبد الرؤوف، (2012م) النمو والتنمية المهنية للمعلم، التدريب أثناء الخدمة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عاشور، نيللي السيد، (1434هـ) التدريب عن بعد رؤية مستقبلية للتدريب المنظومي المعاصر، دار الزهراء. عبد العاطي، حسن البائع؛ وأبو خطوة، السيد عبد المولى، (2009م) التعليم الإلكتروني الرقمي-النظرية والتصميم والإنتاج، دار الجامعة الجديد للنشر.

عبدالنعيم، محمد جاد أحمد (2018م) استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، ج45: 85-932.

عبدالمعطي، أحمد حسين، (2012م) التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقييمية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، ع31: 285-323.

عبيد، هبة محمد (2008م) معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، دار بداية ناشرون وموزعون.

العتيبي، ناصر ضيف الله، عبد التواب، عبد التواب عبد الله، الحلواني، حنان صلاح الدين (2023م) التنمية المهنية للمعلم والقيادات التربوية في الخبرة الأمريكية والخبرة الألمانية وإمكانية الاستفادة منها في دولة الكويت "دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، المجلد: 39، العدد: 1، يناير، متاح على الرابط الآتي: [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_290169.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_290169.html).

العجاجي، عبد اللطيف بن علي (2017م) متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط، 1، (33): 174-216.

العجلان، هند عبد العزيز، (1443هـ) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال التعليم عن بعد في الروضات الحكومية التابعة لمكتب الشفا في مدينة الرياض (دراسة عن أثر جائحة كورونا)، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1، (28): 271-312.

عزوز، رفعت عمر، وأحمد، محمود محمد. (2010م) المدرسة الافتراضية: تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوي بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية الحديثة. المؤتمر العلمي الدولي الثاني (العربي الخامس) - التعليم والأزمات المعاصرة - الفرص والتحديات، الجيزة: المجلس القومي لثقافة الطفل - المجلس الأعلى للثقافة - وزارة الثقافة: 49-91.

- العززي، فهد عوض، (2012م) العلاقة بين تكنولوجيا الواقع المعزز وأسلوب التعلم في البيئات الافتراضية وأثرهما في تنمية مهارات استخدام تطبيقات التعلم الإلكتروني لدى معلمي التعليم الثانوي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، (61): 108-131.
- علي، أمل محمود، (2017م) تقويم استخدام معلمي اللغة العربية للبحث الإجرائي لتطوير التدريس، المؤتمر التربوي الدولي الأول للدراسات التربوية والنفسية: نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية، 1، (2) سيلانجور: جامعة المدينة العالمية، كلية التربية: 187-200.
- عوض، شيماء رفعت؛ ومحمود، يوسف سيد؛ وأحمد، عبد الله محمود، (2022م) التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قراءة في التوجهات العالمية المعاصرة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 16، (9): 1296-1325.
- عون، وفاء محمد، (1435هـ) التنمية المهنية -برنامج تدريبي، فريق الإعداد: بدرية المطيري، سارة الجردان، ريم الغدير، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الغول، ريهام محمد، (2012م) أثر بعض استراتيجيات مجموعات العمل عند تصميم برامج التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات تصميم وتطبيق بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة المنصورة.
- القرني، عيدة محمد، القحطاني، محمد عايض، (2021م) معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوية بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، 1، (190).
- القحطاني، علي بن سعيد، (2019م) التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم، مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 127، (11): 4-174.
- القحطاني، عثمان بن علي، (2020م) تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030م، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (8): 203-224.
- كرسول، جون، (2018م) تصميم البحوث الكمية، النوعية، المزجية، ترجمة: عبد المحسن القحطاني، دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- كرسول، جون؛ وشيريل، بوتان، (2019م) تصميم البحث النوعي دراسة معمقة في خمسة أساليب، ترجمة: أحمد محمود الثوبية.
- محمد، بثينة محمود؛ وأحمد، سناء علي، (2012م) تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، (1): 29 - 65.



- مخلوف، أسماء محمد السيد، (2015م) مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير المدارس الابتدائية بمنطقة جازان في ضوء نموذج أولفير، هيب، وهوفمان، *مجلة التربية، جامعة الأزهر*، 3، (165): 356-430.
- مسعود، دعاء السيد، (2018م) أفضل الممارسات في التدريب والتنمية المهنية اتجاهات ونماذج عالمية وإقليمية ووطنية، *مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس*، (38): 301 - 323.
- مكتب التربية لدول الخليج العربي، (1443هـ) *التعليم عن بعد في دول الخليج العربي*.
- موسى، هاني محمد يونس، (2014م) مشكلات التنمية المهنية المستدامة لمعلم المرحلة المتوسطة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية"، *مجلة كلية التربية جامعة بنها، العدد 1: 1-63*.
- نصار، علي عبد الرؤوف؛ وعبد العليم، رمضان محمود، (1433هـ) *متطلبات تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكليتي التربية جامعة الأزهر ومدى توافرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، 10، (1): 202-236.
- أبو النصر، مدحت، (2017م) *التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، دار الكتب المصرية*.
- هلال، ناجي عبد الوهاب، (2019م) رأس المال الاجتماعي وعلاقته ببناء مجتمع المعرفة في مدارس التعليم الثانوي العام من وجهة نظر المعلمين، *مجلة جامعة دمنهور: الدراسات التربوية والإنسانية*، 11، (2).
- هيئة تقويم التعليم والتدريب، (1443هـ-2021م) *ضوابط الرخص المهنية للوظائف التعليمية، وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية*.

## 12-2 المراجع الأجنبية

- Parker, Michele A, Martin, Florence, (2010) Using Virtual Classrooms: Student Perceptions of Features and Characteristics in an Online and a Blended Course, *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, Vol. 6, No. 1.
- Chou Elena، Georgiou، Kyriako's، Stella، Francesca، et al. A 3D virtual environment for training teachers to identify bullying، The Institute of Electrical and Electronics Engineers، Inc. (IEEE) Conference Proceedings (April 2016): 1-6.
- Pelayo، Lela, (2012) *culturally responsive coaching and professional development for teachers working with English learners: a case study in early childhood education، a dissertation presented to the faculty of the us graduate school، university of southern California، in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy (education)*.
- Prensky, Marc, (2006) Listen to the Native, *Educational Leadership*, v63 n4 p8-13 Dec 2005-Jan 2006

## 12-3 المراجع الإلكترونية

البربري، محمد أحمد عوض (2015م). مجتمعات التعلم وتحقيق التكاتف الأكاديمي بالأقسام العلمية بالجامعات، دراسة مقارنة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية الإمارات*، 42، (36)، تاريخ الدخول: 1443/3/4هـ، متاح على الرابط التالي:

<http://search.mandumah.com/Record/625832>

سليمان، محمد إبراهيم، وحسونة، أميرة محمد (2019م) بناء منظومة تدريبية قائمة على التدريب الافتراضي وأثرها في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والكفاءة الذاتية لدى معلمي التعليم التجاري، *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير*، 6، (2): 134 - 95، تاريخ الدخول: 1443/05/17هـ، متاح على الرابط الآتي:

<http://search.mandumah.com/Record/1292708>

فرحات، طاهر عبد الله أحمد، اللاوندي، صفاء عيد محمد، المرسي، محمود عبد المنعم (2020م) تطوير قائمة معايير لبرنامج التدريب الإلكتروني القائمة على دعم الوكيل الافتراضي، *مجلة كلية التربية*، 20، (4): 1-40، تاريخ الدخول: 1443/05/17هـ، متاح على الرابط الآتي:

<http://search.mandumah.com/Record/1129805>

المعرفة للجميع، (2020م) *مؤشر المعرفة العالمي*، تاريخ الدخول: 1443/03/5هـ، متاح على الرابط الآتي:

<https://knowledge4all.com/ar/Home>

معوض، نصر الله محمد؛ وصادق، علاء محمود؛ وأحمد، منصور عبد الفتاح؛ وأحمد، عواطف محمد، (2022م) برنامج قائم على الواقع

المعزز لتنمية بعض مهارات الحس المكاني لدى أطفال الروضة، *مجلة الشباب الباحثين في العلوم التربوية*،

(10): 143 - 116، تاريخ الدخول: 1443/03/5هـ، متاح على الرابط الآتي:

<http://search.mandumah.com/Record/1293749>