

دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود "تصور مقترح"

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، وتحقيق ذلك تم صياغة عدد من الأهداف التفصيلية للإجابة على سؤال الدراسة: ما دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟ وكذلك الوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، أهمية التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية، والصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (١٢٠) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. ولتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، وينصحون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بعد. أما من ناحية استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، فإن معظم العينة تعتقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها. وأخيراً فإن معظم أفراد العينة يعتقدون أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد وأهميته في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وكذلك القيام ببحوث للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى حكومية وخاصة للمقارنة مع اتجاهاتهم نحو دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: تدريب إلكتروني، تنمية مهنية، أعضاء هيئة تدريس

Abstract

The study aimed to identify the role of E-training of professional development form the point of view of the faculty members in the college of education of King Saud University. Detailed aims formed to answer the main question of the study: What is the role of E-training in achieving professional development for the faculty members in the college of education in King Saud University? Also, the importance of the E-training in maintaining professional development, and the difficulties that challenge using the E-training from the faculty members' point of view in the College of Education of King Saud University.

The study conducted with the descriptive analytical approach, using a questionnaire as a tool to collect study data and then analyze it statistically by SPSS software. Study participants consist of 120.

Results revealed that most of the study members feel glad towards the faculty member who responds to all new trends in the educational and training technology fields, and they advise the faculty members to contribute in E-training. Regarding the new strategies in education and training, most of the participants think that the E-training assess trainees to master it. Finally, most of the participants members think that there are some difficulties faces E-training, mostly the lack of advertising, and the lack of experience in dealing with E-training system. In the light of the study results, the study insists on the importance of extending remote electronic training and its importance in professional development of faculty members. And to make researches to recognize the tendency of faculty members of other governmental and private universities to compare them with their tendency towards the role of remote electronic training to achieve the professional development of the faculty members in various institutions of higher education in the Kingdom of Saudi Arabia.

Key words: training, electronic training, E-training, professional development, Faculty members.

مقدمة:

يشهد عالمنا المعاصر تطوراً نوعياً وكمياً غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها في ميادين التعليم والتدريب والتثقيف. وانعكست مظاهر هذا التطور من خلال استخدام شبكة الإنترنت التي ساعدت على تيسير أساليب التعلم والتدريب الإلكتروني التي تسعى لتحقيق أرقى مستويات التعليم والتدريب من دون تقيد بحدود الزمان والمكان.

وشهدت السنوات الأخيرة طفرة هائلة في المستحدثات التكنولوجية المرتبطة بمجال التدريب، خاصة ونحن نعيش ثورة المعلومات من حيث وفرتها ومن حيث حجمها وتدققها واسترجاعها، ولقد تأثرت عناصر منظومة التدريب على اختلاف مستوياتها في العديد من الدول بهذه المستحدثات حيث أدى ظهور المستحدثات التكنولوجية إلى ظهور مفاهيم جديدة في ميدان التدريب حيث نشأ نمط التدريب عن بُعد، وذلك لتوفير الفرص التدريبية مع الاستفادة بالتقنيات الحديثة والتطورات المستمرة التي وفرتها تكنولوجيا التعليم في مجال التدريب، ولقد تنوعت أساليب التدريب عن بُعد، منها: التدريب بالمراسلة، التليفزيون التفاعلي، المكتبة الإلكترونية، الإنترنت، الاجتماع بالكمبيوتر من بُعد Desk Top Conferencing، بالإضافة إلى شبكة المؤتمرات بالفيديو Video Conferencing، وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالمستحدثات التكنولوجية في مجال التدريب. ويمكن القول أن أسباباً عديدة عجلت بظهور المستحدثات التكنولوجية في مجال التدريب لعل في مقدمتها طبيعة العصر الذي نعيش فيه والتي يسمى بعصر ثورة الاتصالات والتي نتجت عن التقدم الهائل في مجال الإلكترونيات حيث أدت ثورة الاتصالات إلى ظهور الجانب المادي في المستحدثات التكنولوجية والمتمثل في الأجهزة الحديثة ولقد أدى ظهور مجال تكنولوجيا التعليم إلى إمكانية تطوير الممارسات التدريبية بصورة منهجية نظامية تسمح بزيادة فعالية وكفاءة المواقف التدريبية (بدر، ٢٠٠٥، ٤).

إن شبكة الإنترنت من أهم مستجدات هذا العصر وسوف تؤدي عملاً كبيراً في تغيير الطريقة التعليمية المتعارفة، وخاصة في مراحل التعليم الجامعي العالي، فاستخدام أعضاء هيئة التدريس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، يعمل على تنمية مهارات الطلبة في استخدام هذه التكنولوجيا، وتوظيفها في حياتهم، مما يوفر لهم فرصاً أكبر في الحصول على وظائف تناسب متطلبات سوق العمل (Bach, Haynes, & Smith, 2007)

ويمثل التدريب الإلكتروني عن بعد اليوم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجالاً خصياً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في أن

يختار المتدرب الوقت والزمان في أي مكان، وأيضاً يعتبر نظام يحوي العديد من المصادر التدريبية المتنوعة التي توفر قدر كبير من التفاعل والنشاط خلال عملية التدريب والتدريب (أبو خطوة، ٢٠١٣)

ويعد مفتاح التقدم الإنساني هو تطوير البنية التعليمية لتنمية وتنوير العقول البشرية ولأن التنمية البشرية هي حجر الأساس للتنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لذلك لابد من تطوير هذه العقول وبنائها وتجديدها بما يتواءم مع مستجدات تكنولوجيا التعليم والتدريب (القحطاني، ٢٠١٠).

ويعتبر التدريب التربوي في عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات الإدارة نظراً لما له من ارتباط مباشر بالكتابة الإنتاجية وتنمية الموارد البشرية. وقد أصبح التدريب التربوي يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم، المتقدمة منها والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز كفؤ، وسد العجز والقصور لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول، ويهدف التدريب التربوي والإداري إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية (الكردي، ٢٠١٠، ٣-٤).

والتدريب التربوي والإداري ليس فقط عبارة عن عمليات تعلم معارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم وإنما يتخطى ذلك إلى تعلم الرؤى والرسالة والمهمة والأهداف والاستراتيجيات والممارسات والسياسات والفلسفات فهو نمذجة للسلوك. وهو بذلك عنصر مهم من عناصر التنمية الإدارية للمنظمات. لذا فإن المنظمات التي تتبنى تطبيق المفاهيم والمصطلحات الحديثة تحتاج إلى إحداث تغيير في سلوك واتجاهات وقيم وقناعات الأفراد العاملين من خلال غرس مهارات هذه المفاهيم مثل التعاون والعمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار والرقابة الذاتية وأهمية العمل وفتح قنوات الاتصال ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تهيئة الأفراد وتدريبهم تربوياً وإدارياً على تلك المهارات بصورة سليمة فلا معنى أن يتوقع من العاملين أداء أعمالهم بمهارة عالية دون أن يتم تدريبهم مسبقاً، وإلا سيؤدي ذلك إلى مقاومة أي عملية تطوير (الخاجة، ٢٠١٥، ١٥).

ولذلك فالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تستهدف تجديد أدائهم المهني، ورفع جودته في مجالات التدريب، والتدريس، والبحث العلمي، ومساعدتهم في الارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم، بأساليب حديثة ومتنوعة، لها صفات الاستمرارية والمرونة وتتواءم مع متغيرات العصر الحديث وتحدياته (الحربي، ٢٠٠٦).

ولقد حظي أعضاء هيئة التدريس بعناية المسؤولين في المملكة العربية السعودية، وذلك من حيث التنمية المهنية المستمرة من جهة، وتحسين العمل التربوي وتطويره من جهة أخرى، وذلك لأن النمو المهني المستمر لعضو هيئة التدريس يعد ضرورة لازمة تفتضيها طبيعة عمله، فهو يتعامل مع أهداف متجددة ومتغيرة باستمرار، والإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه، لا يلغي أو يقلل الحاجة الملحة للنمو المهني المستمر، سواء كان بالاعتماد الذاتي، أو بما توفره الجامعات من برامج تدريبية وفرص لتلبية احتياجات الأستاذ الجامعي التعليمية والمهنية (الحليبي، ٢٠٠٣).

وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أحد أهم المحاور في تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، والذي يسهم في تطوير البيئة التعليمية ككل ويمكنه من الاستفادة من التكنولوجيا في تحقيق الأهداف المهنية للأعضاء. واتفقت العديد من الدراسات على المستوى العربي والعالم في وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والحاسوب والإنترنت. (رضوان، ٢٠٠٩).

كما تعد التنمية المهنية للمعلم السبيل لتطوير وإصلاح التعليم لمواجهة التغيرات التي يشهدها المجتمع، حيث يشهد المجتمع في الآونة المعاصرة العديد من المتغيرات المجتمعية منها التخصص، واتفافية الجات، والانفتاح على الثقافات الأخرى، وتحقيق الديمقراطية، مما كان له انعكاس على النظام التعليمي من حيث دوره في الحراك الاجتماعي، وإتاحة فرص تعليمية متوافقة مع متطلبات السوق (حافظ، ٢٠٠١: ٥٧٣)،

مشكلة الدراسة:

أكدت دراسة قنديل (في أبو خطوة، ٢٠١٣) أن الأساليب التقليدية في التدريب لا تتماشى مع التطورات العالمية والثورة المعرفية والتكنولوجية. حيث أصبحت هناك حاجة ماسة إلى عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي لا تقتصر على الإعداد والتدريب التقليدي، وإنما تمتد إلى أثناء الخدمة لتجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع ومساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم (الحري، ٢٠٠٦). حيث تتوجه العديد من الدول في العالم إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بعد لعضو هيئة التدريس والتوسع في استخدامه كأحد مداخل التنمية المهنية في العصر الحديث.

كما أكدت فاطمة الكنين (٢٠٠٨، ص ١٩٠) في ندوة التدريب الميداني المنعقدة بشأن تطوير وتحديث برامج التدريب الميداني على ضرورة الاهتمام بالجانب التطبيقي

والميداني في مقررات الإعداد التربوي المهني بكليات التربية على ما يخدم الكفايات المهنية للطالب المعلم، كما أوصت بزيادة الترابط بين المقررات التخصصية في برامج إعداد الطالب المعلم من جانب، وما يتم تدريسه بمرحلة التعليم العام التي سيقوم بالتدريس فيها بعد التخرج من جانب آخر، مع ضرورة توفر العمق والشمول في المقررات التخصصية.

أوصت العديد من المؤتمرات والدراسات السابقة ومنها المؤتمر العلمي السنوي العاشر لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات الجودة الشاملة (٢٠٠٥)، ومؤتمر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوي في الوطن العربي (٢٠٠٩)، والمؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١١)، ودراسة فخرو (٢٠٠٢)، والعمودي (٢٠٠٩)، وسعود (٢٠١٠) بضرورة تصميم وتطوير مجتمعات التعلم الإلكتروني التفاعلية وتوظيفها بشكل فاعل لتحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة، وبذل مزيد من الجهود لتطوير برامج التدريب الميداني لإكساب الطلاب المعلمين المهارات والكفاءات اللازمة للتدريس، وأهمية التحول من التعلم الإلكتروني E-learning إلى التعلم الإلكتروني التشاركي Electronic Collaborative Learning باعتبار أن نمط التعلم التشاركي والمشاركة المجتمعية هدفا تربويا رئيسا يضاف إلى الهدف السلوكي والإدراكي في هياكل التعليم المعاصرة.

وكذلك أوصت دراسة كلا من (الجرف، ٢٠٠١، وعبد العاطي، ٢٠٠٦، و الزعنين، ٢٠٠٨، والرميح، ٢٠١٠) على أن الدور الفعال الذي يمكن أن يؤديه توظيف المحتويات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت في التدريس بما يقدم للمتعلم من تعلم نشط، بناء قائم على التفاعل المستمر بين المتعلم والمادة من جهة وبين المتعلم والمعلم والزملاء من جهة أخرى، فضلا عن المرونة في التعلم بما يتوافق مع سرعة الطالب الذاتية مما يزيد من دافعيته نحو التعلم والاستعانة بالمصادر والمراجع الإلكترونية المتوفرة في المحتوى مما يكون له أكبر أثر في رفع كفاءة التعلم وتحسين بيئة التعلم والتعليم. كذلك قابليته للقياس حيث تأسيس المتعلمين وتسجيل نجاحهم وتقديمهم أولا بأول.

وقد أوصت دراسة (توني، ٢٠٠٩) على تشجيع وتوعية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالاستفادة من تقنية المحتويات الإلكترونية وذلك لتسهيل وتحسين العملية التعليمية التقليدية المعتمدة على التعلم المباشر حيث أن استخدام المحتويات الإلكترونية تتميز بسهولة الاستعمال وسرعة نقل وتحديث المعلومات، واثبت أن البرنامج الكمبيوتر له كفاءته في إكساب المتعلمين مهارات تصميم وإنتاج المحتوى الإلكتروني واتضح ذلك من خلال الفروق الواضحة بين أداء الطلاب لتصميم وإنتاج المحتويات قبل وبعد تطبيق البرنامج.

وتشير بعض الدراسات إلى أن الطلاب المعلمين في إعدادهم لحياتهم المهنية في برامج التدريب الميداني الذي يوفر لهم دخولاً فعالاً إلى المهنة **Induction** يواجهون مشكلات في التفاعل الفعال والتوافق المرن في بيئات الدراسة النظامية في المملكة العربية السعودية شأنهم شأن غيرهم في كثير من بلدان العالم (عليان، وآخرون، ٢٠٠٩؛ العميرين، ٢٠٠٧؛ زير، وآخرون، ٢٠١١).

وتشير الدراسات والبحوث السابقة إلى فعالية شبكة المعلومات الدولية في تقديم برامج التعليم والتدريب من بعد؛ حيث أكدت دراسة كل من (على، ٢٠٠٢)، ودراسة (مصطفى، ٢٠٠٣)، ودراسة (عبد العزيز، ٢٠٠٥)، على فاعلية التدريب بشبكة المعلومات الدولية في زيادة التحصيل المعرفي، وأظهرت دراسة (Elizabeth, Stacey & Mary, Rice, 2002) فاعلية استخدام شبكة المعلومات الدولية في تعلم المهارات العملية.

وفي ضوء ما أوصت به الدراسات السابقة وما توصلت إليه بعض الدراسات الأخرى من فاعلية التدريب الإلكتروني وضرورة الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة من جهة وما توصلت إليه بعض الدراسات من معاناة منظومة تدريب المعلمين من بعض المشكلات، تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما تعاني منه منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس الحالية والحاجة إلى تنميتهم المهنية باستمرار والطلب المتزايد عليه لزيادة أعضاء هيئة التدريس وتنوع تخصصاتهم، والتي تتطلب البحث عن نظم وأساليب جديدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وبالتالي يصبح التدريب الإلكتروني عن بعد أحد مخارج هذه المشكلة. ومن هذا المنطلق تم صياغة مشكلة البحث وهي:

ما دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟

وينفرد من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١- ما اتجاهات آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد؟

- ٢- ما رؤية أعضاء هيئة التدريس لدور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية؟
- ٣- ما معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود؟
- ٤- ما التصور المقترح لتعميق دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في الكشف عن دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتقديم تصور مقترح لتعميق هذا الدور، ويتفرع عنه الأهداف التالية:

- تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني.
- تعرف رؤية أعضاء هيئة التدريس للتدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية.
- تعرف المعوقات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
- تقديم تصور مقترح لتعميق دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

أهمية الدراسة:

- تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية في التعليم العالي محلياً وعالمياً.
- قد تساهم في حل المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين المتمثلة في الانفجار المعرفي وتوظيف ذلك من خلال التدريب الإلكتروني.
- قد تفيد هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في التعرف على أهمية التنمية المهنية والآليات الإجرائية لاستخدام التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيقها.

- إفادة المعنيين في بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، نحو تصميم برامج التدريب عن بعد والاستفادة من مزاياها في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية وتقليل الكلفة المادية لها والتوسع بها.
- يمكن استفادة الجهات المسؤولة بالتصور المقترح في تعميق دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة:

التدريب: هو عملية تهدف إلى إكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل، أو لتجهيزهم لوظائف أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة المشكلات التي تواجه المنظمة التي يعملون بها. (الشرعة، ٢٠١٣). ويعرف كل من (Cowling & Mailer, 1998) التدريب بأنه جميع الخبرات والنشاطات التعليمية المنظمة الهادفة إلى التأثير على الأداء وأنماط السلوك من خلال إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات الجديدة.

ويعرف إجرائياً: بأنه عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وقدرات وأداء المتدربين لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

التدريب الإلكتروني عن بعد: العملية التدريبية التي تهدف إلى تقديم محتوى تدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمتدرب، وهو نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصلهم المكان والزمان من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. (زين، ٢٠١٢)

ويعرف إجرائياً: بأنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة، التي تمكن عضو هيئة التدريس من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

التنمية المهنية: هي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم، وهي عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلى مستوى أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة. (كردي، ٢٠١٠)

وتعرف إجرائياً: بأنها عملية موجهة ومستمرة ومنظمة، يتم فيها تطوير أعضاء هيئة التدريس بها إلى حد يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم التعليمية بشكل أفضل.

حدود الدراسة:

تتناول هذه الدراسة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، حيث طبقت هذه الدراسة في كلية التربية بجامعة الملك يعود بالرياض بالمملكة العربية السعودية، في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٦-١٤٣٧ هـ الموافق ٢٠١٥م.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب من بين المناهج البحثية لتحقيق أهداف الدراسة.

أدبيات الدراسة:

تتناول أدبيات الدراسة مفهوم التدريب الإلكتروني عن بعد، أهداف التدريب الإلكتروني عن بعد، ومبررات استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، إيجابيات وسلبيات التدريب الإلكتروني عن بعد، والدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع.

مفهوم التدريب الإلكتروني عن بعد:

يعرفه الموسوي (٢٠١٠) بأنه: "عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية".

ويعرفه حسن (٢٠٠٩م) بأنه: "العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبدول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان"

أما يماني (٢٠٠٦) فتعرفه بأنه "عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب".

وتعرفه الزنبيقيّ (٢٠١١) بأنه: "ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة".

أما الهياجنة (٢٠١٠) فيعرفه بأنه "التدريب الذي يتم من خلال شبكة الإنترنت بحيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين عن طريق شبكة الإنترنت"

ويعرفه القادري (٢٠٠٦) بأنه "التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرّب والمتدربين".

أهداف التدريب الإلكتروني عن بعد:

يهدف التدريب الإلكتروني عن بعد إلى ما يلي: (الحمادي، ٢٠١٠)

- إتاحة فرص تدريبية لمن فاتهم فرص التدريب لأسباب عديدة قد تكون سياسية أو جغرافية أو اقتصادية أو اجتماعية.
- إيجاد الظروف التدريبية التعليمية الملائمة التي تناسب حاجات المتدربين مثل ربات البيوت، القاطنين في أماكن بعيدة، والموظفين المرتبطين بأعمال تمنعهم الالتحاق ببرامج التدريب التقليدية.
- تحقيق مفهوم جديد للتربية يتلاءم مع الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتقنية التي نعيشها في العصر الحاضر، ويتمثل هذا المفهوم في تأهيل الأفراد ذوي الكفاءة عن طريق التدريب المستمر والذاتي في أي وقت وفي أي مكان دون الالتزام بالتدريب داخل القاعات.
- تقديم البرامج الثقافية لكافة المواطنين وتوعيتهم وتزويدهم بالمعرفة.
- إتاحة الفرصة لبعض الأفراد الذين يرغبون في تغيير أو تطوير مهنتهم التي يزاولونها.
- يتيح الفرص للعاملين للتدرب على كل ما هو حديث دون الانقطاع عن أعمالهم.

- الإسهام في تعليم المرأة وتشجيعها على ذلك في المجتمعات التي مازالت تعارض تعليم المرأة.
- إتاحة الفرصة أمام بعض الطلبة المعوقين الذين تحول ظروفهم عن مواصلة تدريبهم كمتدربين منتظمين.
- تخفيف الضغط على مراكز ومعاهد التدريب.
- إتاحة فرص أكبر لتطوير المقررات الدراسية، وطرق التدريس والتدريب، باستخدام بعض المستحدثات التقنية والوسائط التربوية المتعددة
- خفض تكلفة تأهيل المتدرب مقارنة بتكلفة التدريب في معاهد ومراكز التدريب النظامية.

مبررات استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد:

يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد بأن يكون دائم التدريب نظراً لتجدد المعلومات. وعلى مستوى المملكة العربية السعودية تؤكد خطة التنمية السابعة بأنه من المتوقع أن تواجه المملكة خلال العقدين القادمين تحديات عديدة على الصعيدين الداخلي والخارجي يتطلب التعامل معها تكوين نظرة شاملة وواضحة لمختلف جوانب الاقتصاد السعودي (وزارة التخطيط، ١٤٢٠-٥١٤٢٥).

وحتى تبلغ المملكة تحقيق طموحاتها وتحقق التطلعات المرجوة، يجب عليها مواجهة التحديات بأسلوب التخطيط العلمي وتوفير آليات واضحة وفعالة لتذليل العقبات التي تعترضها في ضوء رؤية استشرافية تعالج الواقع وتركز على المستقبل. ومن أهم التحديات التي يتميز بها العصر الرقمي والتي تعد مبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر شبكة الانترنت، ما يلي:

(١) الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي:

يتميز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكل سريع، وهناك من يؤكد على أن حجم المعلومات في الوقت الحاضر يتضاعف كل ٤ سنوات أو ٥ سنوات، وبالتالي فإن حجم المعلومات في عام ١٩٩٢م عبارة عن ٢٥% من حجم المعلومات اليوم (الخصير، ١٩٩٩). وعلى مستوى المملكة العربية السعودية، تؤكد خطة التنمية التاسعة أن التوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة يقتضي تكامل أنشطة: نشر المعرفة ونقلها وتوليدها وإنتاجها وتوظيفها واستثمارها في فعاليات الإنتاج

المختلفة وتطويرها وزيادة وعي المواطن بأهمية المعرفة، فضلاً عن زيادة المحتوى الرقمي العربي. ومن ضمن السياسات التي اعتمدها الخطة لتحقيق أهداف التوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة: اعتماد آليات جديدة لزيادة نشر المعرفة وذلك من خلال زيادة قدرات المملكة في مجال نقل التقنية وتوطينها. (وزارة التخطيط، ١٤٣٢-٥١٤٣٦)

وعلى مستوى المملكة ذكرت خطة التنمية السابعة أنه من بين تحديات القرن القادم الاقتصادية العالمية "استمرار الثورة التكنولوجية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانيات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدقيقها محلياً وعالمياً بسرعة فائقة وتكلفة معقولة" (وزارة التخطيط، ١٤٢٠-١٤٢٥ هـ).

(٢) الأوضاع الديموغرافية (السكانية):

لقد أصبح الوضع السكاني في الوقت الراهن يمثل تحدياً، وأصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع لأن ذلك يخلق ضغطاً على الموارد الطبيعية وعلى مؤسسات الخدمات من تعليم وتدريب وصحة وإسكان. وتوضح المؤشرات الإحصائية والتقديرات إلى أن إجمالي عدد السكان السعوديين سيرتفع إلى نحو (٢٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٤١/٤٠ هـ (٢٠٢٠م) وذلك بنسبة زيادة قدرها (٨٩,٢%) (السنبل وآخرون، ١٤١٩ هـ)، وتشير العلاقة بين النمو السكاني والموارد البشرية إلى مطلبين، أولهما: ضرورة تحقيق تنمية نوعية للموارد البشرية في ظل تزايدها الكمي مما يعني توسيع الطاقات الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب في مختلف المراحل وبمختلف أنواعها لتستوعب الأعداد المتزايدة من الطلاب مع التحسين المستمر لنوعية التعليم والتدريب المقدم، ومواءمته مع متطلبات التنمية الاقتصادية. وثانيهما: أهمية إيجاد فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية (وزارة التخطيط، ١٤٢٠-١٤٢٥ هـ).

(٣) القصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة:

يعتبر تطوير الكوادر التدريبي وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع. ومن خلال التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن التغلب على المعضلة السابقة

(٤) عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع:

رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب، ما تزال المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للعديد من الأسباب. وهذه الأسباب قد تعود لأسباب اقتصادية أو أسباب عائلية أو أسباب صحية كالإعاقات الجسمية، أو أسباب مهنية كحب الانخراط في العمل في سن مبكر، أو أسباب جغرافية كبعد الجامعة عن سكن الطالب أو مكان عمله، أو أسباب اجتماعية كتطور المجتمع وتغيره وحاجة السوق للمهنيين والمتخصصين في مجالات مهنية مختلفة أو لحاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور وتقدم علمي وتكنولوجي، أو لحاجة تربوية كعدم الإيفاء بحاجة الأفراد والمجتمع من التخصصات والمهارات المهنية المختلفة، أو للضرورة في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات وتنويرها في حقول العلم والمعرفة والمهارات المختلفة مدى الحياة.

إيجابيات وسلبيات التدريب الإلكتروني عن بعد:

❖ إيجابيات التدريب الإلكتروني:

مع تعاظم ثورة المعلومات وتزايد كمية المعلومات والانتشار السريع لشبكات الكمبيوتر والانترنت، نشأت فكرة التدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للاستفادة من الإمكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة مما يؤدي إلى التجديد في نظم التدريب التقليدية وتطويرها. وتأسيسا على ما سبق فإن التدريب والتعليم المعتمد على الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) يتميز بعدد من المزايا يمكن إجمالها في النقاط التالية (الغراب، ٢٠٠٣؛ Musawi, & Yousif, 2004):

١. التحرر من قيود المكان والزمان: فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربين، وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو والبريد الإلكتروني والهاتف والحاسوب والمؤتمرات المسموعة والمرئية وغير ذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.

٢- اختصار وقت التدريب: ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين ٢٠% و ٨٠% ويفسر ذلك بأن المتدرب يتحكم في تدفق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز على الأقسام التي يحتاجها.

٣- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعلم بالخطو الذاتي، كما يتيح له اختيار المقررات التدريبية التي لها علاقة بعمله أو اهتماماته أو أوضاع حياته الخاصة.

- ٤- تقدم تقنيات الإنترنت كلا من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي. فغير المتزامن مثل البريد الإلكتروني وساحات الحوار تسمح للمتدربين بإدارة أوقاتهم بكفاءة، بينما المتزامن مثل حجرات الدردشة والمؤتمرات المسموعة والمرئية تعطي الإحساس بالمشاركة الحية وتحافظ على يقظة المتدرب وتدريبه على الالتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة.
- ٥- من مزايا التدريب الإلكتروني أنه يتم بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.
- ٦- توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.
- ٧- يساعد التدريب الإلكتروني على نقل الجو والبيئة من داخل أسوار المؤسسة التدريبية إلى المنزل، مما يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.
- ٨- تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التعليم والتدريب المستمر التي تعزز القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المستجدات عن طريق التدريب والتأهيل لمواجهة متطلبات سوق العمل
- ٩- رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرغ للدراسة وهو على رأس العمل.
- ١٠- إتاحة الفرصة للمرأة لتوسيع مداركها وتنمية مهارتها تقديرا لظروف مسكنها والتنقل.
- ١١- سهولة الوصول إلى المتدرب حتى خارج أوقات التدريب الرسمية.

❖ سلبيات التدريب الإلكتروني: (Musawi, & Yousif, 2004)؛
(Tricker, Rangecroft, & Gilroy, 2001)

١. افتقار مشاركة المتدرب إيجابيا في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية ومع مجموعة المتدربين من جهة أخرى.
٢. الصعوبة التي يشعر بها بعض المتدربين عند الرغبة في التواصل المباشر مع المدربين، وتظهر عملية التواصل والتخاطب عندما يقوم المدربون بتحديد الواجبات والمهام للمتدربين.
٣. الصعوبة التي تواجه بعض المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الدراسي الإلكتروني. بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم

- أو الشارد أو المتضايق أو المكتتب أو الطالب الذي يظهر عليه الملل. وبالتالي فالتدريب الإلكتروني يفقد المتدرب والمدرّب الرابطة الاجتماعي بينهما.
٤. تلاشي وإضعاف دور المدرّب (الإنسان) كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
٥. قد تؤدي كثرة توظيف التقنية في المنزل وفي الحياة إلى ملل المتعلم أو المتدرب من هذه الوسائط وعدم الجدية في التعامل معها.
٦. عدم الاستفادة من التغذية الراجعة لصعوبة استرجاع الدروس مع المتدربين لمعرفة مدى استيعابهم، وذلك لصعوبة وندرة الاتصال المباشر بين المدرّب والمتدرب.
٧. ضعف الصلة بين المتدربين فيما بينهم نتيجة لانعزال المتدرب عن غيره عند استخدامه للحاسوب، مما يؤدي إلى افتقار المتدرب إلى التعزيز الاجتماعي الذي يلقاه المتدرب عادة في بيئة التدريب التقليدي مما يصيب بعض المتدربين بالإحباط ويقلل من اهتمامهم بالتدريب.
٨. التدريب الإلكتروني لا يعلم المتدرب الإحساس بشعور الآخرين، واللفظ والبشاشة، وحسن التعامل مع الآخرين، ولا يعلم المتدرب الإحساس بالمسئولية.
٩. صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية، وبالتالي فإن البرامج المهنية والعلمية تحتاج أحيانا إلى أن يغادر المتدرب سكنه أو مقر عمله ويتوجه إلى مركز المؤسسة حتى يسهل التدريب على تعلم المهارة المرغوب تعلمها.
١٠. صعوبة السيطرة على إجراءات إدارة الامتحانات والتأكد من مصداقيتها وصعوبة تقييم المتدربين.

الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

١. دراسة السنوسي (2014) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية مقرر الكورس الإلكتروني لطرق التدريس قائم على معايير الجودة لتنمية المهارات المهنية في تدريس اللغة الإنجليزية لدى طلاب كلية التربية وقد تكونت عينة الدراسة من (29) طالبا وطالبة إلى (14) طالبا بالمجموعة التجريبية، و (15) طالبا بالمجموعة الضابطة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (001) بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية وطلاب المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمهارات المهنية لصالح طلاب المجموعة التجريبية.

٢. دراسة كابلي (2013) هدفت إلى الكشف عن آراء المتعلمين في التعليم الإلكتروني البنائي الاجتماعي عبر المنتديات التعليمية لتدريس المقررات بأسلوب التعلم عن بعد، وقد تكونت عينة الدراسة من (151) طالبا من طلاب جامعة (طبية)، وقد أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على سهولة التعلم القائم على التعلم، بالإضافة إلى وضوح المحتوى التعليمي للمتعلمين عبر التعلم القائم على التفاعلات الاجتماعية بين المتعلمين للحصول على المعلومات اللازمة للعلمية التعليمية.

٣. قامت دراسة أبو خطوة (٢٠١٣م) بدراسة: فعالية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس وقد هدفت لإعداد برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد وقياس فعاليته في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية. واستخدم الباحث المنهج التجريبي لتحقيق أهداف البحث وتوصلت الدراسة إلى فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. أوصت الدراسة بضرورة توفير المواد التدريبية بشكل مستمر في صورة الكترونية، استخدام نظام تدريبي متكامل للتدريب عن بعد، ضرورة تحفيز المتدربين بالصورة المناسبة، وأهمية أن تتبنى الجامعات العربية خطة استراتيجية واضحة المعالم لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بنظام التدريب عن بعد.

٤. دراسة عبد المعطي وزارع (٢٠١٢م) والتي كانت بعنوان: التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقويمية، فقد هدفت لدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين.

٥. تناولت دراسة توك (2010) Tok تحديد مشاكل الطلاب المعلمين فيما يتعلق بإتقانهم لمهارات التدريس أثناء ممارسة التدريس وذلك بكلية التربية بجامعة باميكالي Pamukkale بتركيا أثناء حضورهم محاضرات التدريب الميداني فيما يتعلق بأدائهم لمهارات التدريس، وطلب من الطلاب المعلمين إبداء آرائهم حول المشاكل التي يواجهونها أثناء أدائهم مهارات التدريس أثناء فترة التدريب الميداني،

وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاكل التي يواجهها الطلاب المعلمين تكمن في التخطيط والتمكن من المادة الدراسية واستخدام الأنشطة التعليمية والتعزيز ومهارات الاتصال وإدارة الوقت ومهارات إدارة السلوك.

٦. استهدفت دراسة خليل حماد (٢٠٠٩) وضع تصور مقترح للتغلب على المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني وقد قسمتها الدراسة إلى نوعين هما: مشكلات فنية، ومشكلات إدارية، وتوصلت الدراسة لتصور مقترح للتغلب على هذه المشكلات من خلال محورين: محور الجامعة، ومحور الوزارة حيث توصل التصور إلى ضرورة تخصيص مادة نظرية كاملة يدرسها الطالب المعلم تتعلق بالتعليمات والقوانين المدرسية، وضرورة التركيز على استحضار مواقف دراسية حية يستفيد منها الطالب المعلم أثناء فترة التدريب الميداني، وتوظيف أسلوب التعليم المصغر داخل الجامعة لضمان ممارسة مهارات التدريس بصورة عملية.

٧. أجرى رضوان (٢٠٠٩م) دراسة بعنوان: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. وقد هدفت التعرف على دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. وقد استندت الدراسة منهج تحليل النظم باعتباره الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة ومحققاً لأغراضها من حيث وصف وتحليل واقع نظام التدريب الحالي على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بجامعة بنها وعناصره الفرعية. وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج على جانب كبير من الأهمية أهمها: إنشاء قسم بكل كلية للتدريب على رأس العمل يتفرع من المركز الرئيسي بالجامعة، مع توفير المناخ الملائم لاستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في إطار منظومة التعليم الجامعي، وألا يقتصر التدريب على محور التدريب الأساسي كما يتم الآن، ولكن يمتد ليشمل محور التدريب المتقدم والتدريب المتخصص ليلى الاحتياجات النوعية لأعضاء هيئة التدريس كل في مجاله وفي إطار تخصصه. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات على المستوى العالمي والقومي والمحلي في وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والحاسوب، والانترنت وتوظيفها في البحث العلمي والتحليل الإحصائي والترجمة وتقويم الطلاب وتأليف المناهج آلياً أو إنتاج المواد التعليمية باعتبارها تشكل أحد أهم معايير التواصل مع التوقعات العالية للإنجاز ودعم ممارسات التدريس الفعال، وحل مشكلة التواصل والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم.

٨. دراسة قام بها العطوي (٢٠٠٧): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أساليب التدريب التربوي وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية التربوية في المؤسسة العامة

للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لأساليب التدريب التربوي المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وإن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية التربوية جاءت أيضا بدرجة مرتفعة، وجود أثر لأساليب التدريب التربوي المتبعة في فاعلية البرنامج التدريب التربوي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية.

٩. دراسة بلفقيه (٢٠٠٦م) التي كانت بعنوان: التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. وهدفت للتعرف على أسلوب التدريب عن بعد كمدخل لتنمية القوى العاملة وتأهيلها من خلال توضيح أهم مفاهيمه ومقومات تطبيقه مع مناقشة الصعوبات التي يمكن أن تحد من إمكان تطبيق هذا الأسلوب التدريبي الحديث بالمملكة، محاولة للتوصل إلى نموذج عملي للباحثة يعرض خطوات محددة يمكن إتباعها لتطبيق التدريب عن بعد، لتحقيق الغاية المرجوة منه. واستخدمت الباحثة المنهج الوثائقي والوصفي في البحث. من النتائج تبين أن هناك علاقة سلبية بين السن وسنوات الخبرة وبين الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الإدارة، في حين تؤكد النتائج على أن من أهم مميزات التدريب عن بعد عدم التقيد بأعمار المتدربين أو خبرة العلمية أو العملية كما هو حاصل في التدريب التقليدي. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات ومن أهمها: دعوة المؤسسات الحكومية والمؤسسات التعليمية والشركات أن تفكر بتطوير وتنمية الموارد البشرية لديها وما يدعمها من أساليب تدريبية حديثة والتي منها التدريب عن بعد، ضرورة توفير القاعدة التحتية اللازمة للجميع لإنجاح أسلوب التدريب عن بعد لتلافي العديد من المشكلات مثل بطء سرعة شبكة الإنترنت والعمل على تطوير شبكات الاتصال.

١٠. دراسة كحيل (٢٠٠٤): القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين دراسة ميدانية: هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسلوب القيادي الممارس من قبل مديري قادة التعليم الأساسي وعلاقته بالتنمية المهنية لمعلميهم، والتوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات من أجل إتباع أفضل الأساليب القيادية الفعالة التي تساعد على تحسين وتطوير أداء المعلمين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة طبقت على المديرين وكذلك المعلمين، ومن النتائج التي توصلت إليها: أكد المديرين أنهم يقومون بتحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال معظم أساليب التنمية المهنية وبدرجة كبيرة، أما المعلمون فإنهم يرون أن المديرين لا يعملون على تحقيق التنمية المهنية لهم بالشكل المطلوب ويقتصر دورهم على الزيارات الصفية، وعقد الاجتماعات الدورية، والترشيح

لبعض الدورات التدريبية، وبالنسبة للأساليب الحديثة فلا يعمل المديرون على استخدامها، ولا حث وتشجيع المعلمين على استخدامها.

١١. أجرى إسماعيل (٢٠٠٣م) دراسة هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج مقترح يقدم من خلال برنامج اليوروبوينت في تنمية مهارات الطلبة المعلمين في تصميم وإنتاج برامج تعليمية ذات تقنية متطورة في ظل التعليم المبرمج، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتعيين عينة دراسته بطريقة قصدية، حيث تكونت من ٢٠ طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية بجامعة الكويت المسجلين بمقرر الحاسوب في التربية، ولم يوضح الباحث نسبة كل من الذكور والإناث، حيث متغير الجنس لم يكن ضمن متغيرات الدراسة التي اعتمدها الباحث وبعد تطبيق التجربة وتحليل بياناتها، أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب في التطبيقين القبلي، والبعدي في جميع المفاهيم المتضمنة بالاختبار التحصيلي، لصالح التطبيق البعدي، كما دلت النتائج على فاعلية البرنامج المقترح في إكساب الطلاب مهارات تصميم وإنتاج برامج التعليم المبرمج.

١٢. دراسة الأصمعي (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع فرص التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي وكيفية تطوير هذه الفرص. وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بجانب طريقة تحليل المحتوي. وقد اعتمدت على الإحصائيات والنشرات والتقارير، وكذلك إجراء مقابلة مفتوحة مع المسؤولين عن التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وطبقت استبانته على عينة من معلمي التعليم قبل الجامعي، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها: أن أهم أساليب التنمية المهنية التي يستفيد منها المعلمون: الاجتماعات المدرسية بين المعلمين والموجهين، والنشرات التوجيهية التي تصل إلى المدارس من إدارات التدريب بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية التابعة لها من خلال الإدارة العامة للتدريب، وتبادل المعلومات بين المعلمين وزملائهم، وتوصلت الدراسة إلى عدة معوقات للتنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي منها: ضيق الوقت أمام المعلمين، وعدم توفر أساليب التنمية المهنية القائمة على التعاون بين المعلمين وبعضهم وبين الإدارة المدرسية، قصور برامج التدريب أثناء الخدمة والذي يرجع إلى: عدم الإعداد الجيد لها، وعدم تحديد الخبرات المهنية المراد التدريب عليها، وغياب المتابعة لهذه الخبرات المهنية.

١٣. دراسة شنودة (٢٠٠١): المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية: دراسة تحليلية هدفت الدراسة إلى الكشف عن دواعي ومقومات النمو المهني للمعلم بصفة عامة، ومعلم المرحلة الابتدائية بصفة خاصة، والكشف عن

العلاقة بين كل نمط مناخي والنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية. وذلك لتقديم بعض المقترحات لتحسين المناخ المدرسي والتي من شأنها أن تسهم في جعل المدرسة الابتدائية بيئة فعالة تشجع علي نمو المعلم مهنيًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من أجل الكشف عن أنماط المناخ المدرسي وعناصره، وتحليل العلاقة بينه وبين النمو المهني للمعلم، ومن أهم ما توصلت اليه من نتائج: هناك أسباب مجتمعية وتعليمية تدعو إلي الأخذ بمفهوم النمو المهني للمعلم منها: الانفجار المعرفي وثورة المعلومات، والتطور التكنولوجي الهائل، وظهور استراتيجيات جديدة في التدريب، وضعف مستويات ومؤهلات معلمي المرحلة الابتدائية، وتعدد أدوار المعلم، يجب اعتبار التنمية المهنية للمعلم عملية اجتماعية، مؤسسية، فردية، لا بد من توافر مناخ يساعد علي تحقيقها، وجدت الدراسة أن المناخ المفتوح والمناخ الأبوي والديمقراطي أفضل أنواع المناخ لنمو المعلم مهنيًا.

١٤. أجرى Kelby (٢٠٠١) دراسة بعنوان: اتجاه التدريب المبني على شبكة الإنترنت، بحث فيها عن تعهدات والتزامات تتعلق بالتدريب عبر الإنترنت، والتأثيرات الحالية التي تحاول أن ترسي الدعائم الأساسية لنوعية وجودة ذلك التدريب، وتناولت تجربة تأسيس مركز معلومات التدريب المبني على أساس شبكة الإنترنت (TIC WEB) وهو الموقع التدريبي الأول من نوعه على الإنترنت، والعقبات التي اعترضت تقديمه للتدريب من الناحية الاتصالية والتقنية والتصميم التعليمي، والخطوات التي تم تبنيها لتطوير التصميم التعليمي مثل البحث في مستجدات التكنولوجيا الحديثة، مما أسهم في تقديم الكثير من الفرص لكل من التعليم الفردي الذاتي والتعليم الجماعي للمتدربين مقارنة مع التقنيات الأخرى للتدريب عن بعد، ثم أشارت الدراسة إلى الفوائد المتحصلة من تعليقات زائري موقع المركز على الإنترنت ونتائج استفتاءات متدرجي وزوار المركز لتطوير الأداء في العمل التدريبي عن بعد.

١٥. دراسة عبد الحميد (٢٠٠٠): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة: هدفت الدراسة إلى التعرف علي الاتجاهات العالمية في تنمية المعلمين مهنيًا، وتحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية والثانوية في ج. م. ع. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها: أن التدريب داخل المدرسة، والاعتماد علي مدخل الكفايات، والتدريب عن بعد، من الاتجاهات العالمية لتنمية المعلم مهنيًا، تعد البرامج التدريبية أثناء الخدمة، وإرسال البعثات الخارجية من أكثر أساليب التنمية المهنية استخدامًا في جمهورية مصر العربية، تعاني البرامج التدريبية من بعض جوانب القصور منها: غموض فلسفة التدريب، وضعف التنسيق بين الإدارة العامة للتدريب والجهات المنفذة، وقلة الوقت المتاح للدورات التدريبية، وضعف قدرة البرامج التدريبية علي تغيير

اتجاهات المعلمين، وضعف موضعية تقويم المتدربين، إن عدم تجانس نوعيات المعلمين بالمدرسة يعد عائقاً أمام التنمية المهنية لهم.

١٦. دراسة محمد (١٩٩٨م) طرحت: تصور مقترح لنظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول الأخرى. فقد هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق نظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة ومحاولات تطويره والوقوف على بعض خبرات الدول في تقديم نظم التدريب عن بعد أثناء الخدمة. واستخدمت الباحثة مدخل النظم للتعرف على العلاقة بين مدخلات النظام وعملياته ومخرجاته، وقد توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يتكون من منطلقات عامة أهمها: تعدد الأنماط المؤسسية للتدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة يعني اختيار الملائم منها، ويقدم التدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة حلاً فعالاً لمواجهة القصور في نظام أعداد الطلاب بكلية التربية. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات كتوفير البنية الأساسية القومية من المعلومات والبيانات الدقيقة عن الإمكانات المادية والعناصر البشرية في المجتمع عامة وفي نظام التعليم خاصة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة تنوعها من حيث اهتمامها بالتدريب بصفة عامة والتدريب الإلكتروني بصفة خاصة وكذلك اهتمامها بالتنمية المهنية بصفة عامة، وكذلك تنوعها من حيث أهدافها وأدواتها وعينتها، ورغم ذلك لم توجد دراسة منها اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ومن ثم تتميز الدراسة الحالية في مجتمعها وعينتها إضافة إلى تميزها في الجمع بين التنمية المهنية والتدريب الإلكتروني عن بعد، حيث إن معظم الدراسات السابقة إما ركزت على التنمية المهنية بصورة مستقلة أو التنمية المهنية وبعض المتغيرات الأخرى أو التدريب الإلكتروني بصورة مستقلة أو ربطه ببعض المتغيرات الأخرى بخلاف هذه الدراسة التي جمعت بينهما معاً لبيان وتعميق دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية ومن ثم تتميز هذه الدراسة في هدفها إضافة إلى التميز في مجتمعها وعينتها، ورغم ذلك أفادت الدراسة من الدراسات السابقة في الإطار النظري وبعض إجراءاتها المنهجية.

إجراءات الدراسة:

أولاً: مجتمع الدراسة:

تم اختيار مجتمع البحث من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود (والبالغ عددهم ٣٦٣) عضو هيئة تدريس.

ثانياً: عينة الدراسة:

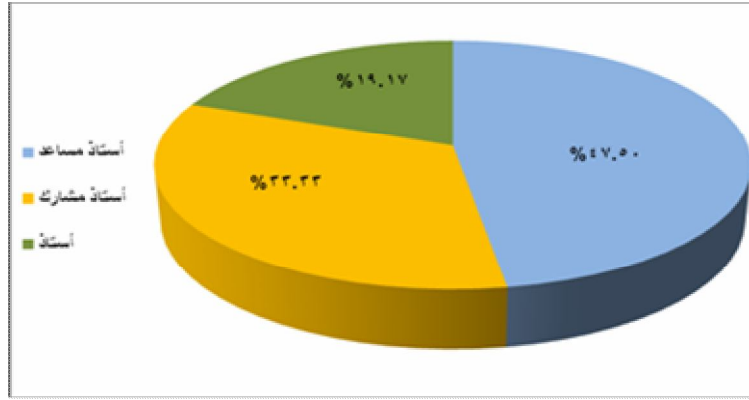
تم اختيار العينة بشكل عشوائي وبلغ حجم العينة (١٢٠) عضو هيئة تدريس وبواقع (٥٧) أستاذاً مساعداً، (٤٠) أستاذاً مشاركاً، (٢٣) أستاذاً. من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وفيما يلي جداول توضيح وتوزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الأولية:

جدول (١)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	٥٧	%٤٧,٥٠
أستاذ مشارك	٤٠	%٣٣,٣٣
أستاذ	٢٣	%١٩,١٧
الإجمالي	١٢٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد العينة من الأساتذة المساعدين حيث كانت نسبتهم المئوية (%٤٧,٥٠)، ثم يأتي أفراد العينة من الأساتذة المشاركين وذلك بنسبة مئوية (%٣٣,٣٣)، وأخيراً يأتي الأساتذة بنسبة مئوية (%١٩,١٧).

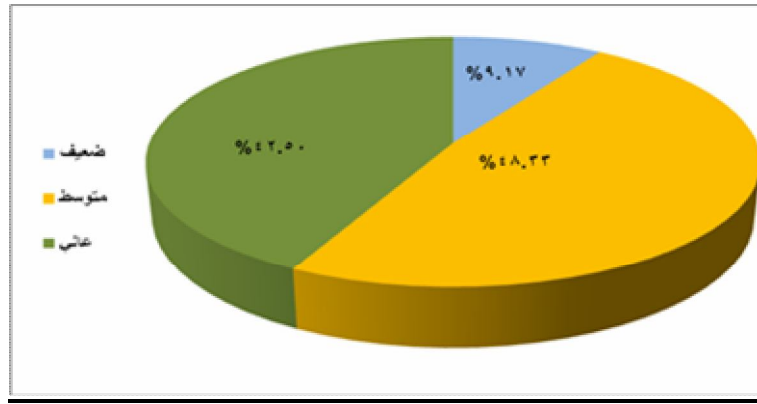


جدول (٢)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الإلمام بالحاسب الآلي

الإمام بالحاسب الآلي	العدد	النسبة المئوية
ضعيف	١١	٩,١٧%
متوسط	٥٨	٤٨,٣٣%
عالي	٥١	٤٢,٥٠%
الإجمالي	١٢٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ملمين بالحاسب الآلي بدرجة متوسط حيث كانت نسبتهم المئوية (٤٨,٣٣%)، يليهم من هم ملمين بالحاسب الآلي بدرجة عالية وذلك بنسبة مئوية (٤٢,٥٠%)، وأخيراً يأتي أفراد العينة ممن إلمامهم ضعيف بالحاسب الآلي وذلك بنسبة مئوية (٩,١٧%).



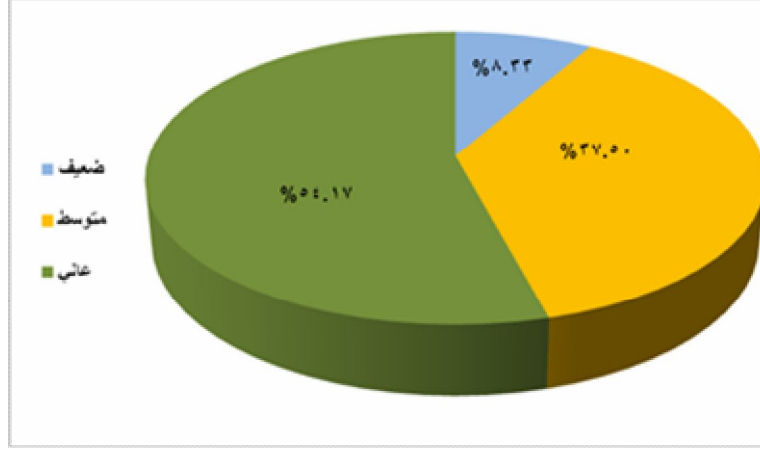
جدول (٣)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الإمام باستخدام الانترنت

الإمام باستخدام الانترنت	العدد	النسبة المئوية
ضعيف	١٠	٨,٣٣%
متوسط	٤٥	٣٧,٥٠%
عالي	٦٥	٥٤,١٧%
الإجمالي	١٢٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ملمين باستخدام الانترنت بدرجة عالية حيث كانت نسبتهم المئوية (٥٤,١٧%)، يليهم من هم

ملمين باستخدام الانترنت بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (٣٧,٥٠)، وأخيراً يأتي أفراد العينة ممن إمامهم ضعيف باستخدام الانترنت وذلك بنسبة مئوية (٨,٣٣)٪.



ثالثاً: أدوات الدراسة:

اشتملت الدراسة على الاستبانة

عرض وصف الاستبانة وطرق حساب الصدق والثبات من قبل مُعدِّيه

الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي): Internal consistency Validity

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وأيضاً تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة وإجمالي الاستبانة، وتم استخدام لذلك برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الأول: آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٦٣	**٠,٠٠	٧	٠,٦٧	**٠,٠٠
٢	٠,٤٣	**٠,٠٠	٨	٠,٧٢	**٠,٠٠
٣	٠,٧٨	**٠,٠٠	٩	٠,٣٣	**٠,٠٠
٤	٠,٧٣	**٠,٠٠	١٠	٠,٢٧	**٠,٠٠٣
٥	٠,٨٢	**٠,٠٠	١١	٠,٣٤	**٠,٠٠
٦	٠,٦٩	**٠,٠٠٧	١٢	٠,٤٢	**٠,٠٠

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١)

جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الثاني: دور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٥٤	**٠,٠٠	٨	٠,٩٢	**٠,٠٠
٢	٠,٦١	**٠,٠٠	٩	٠,٦١	**٠,٠٠

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
٣	٠,٦٦	**٠,٠٠	١٠	٠,٧٧	**٠,٠٠
٤	٠,٧٧	**٠,٠٠	١١	٠,٨٣	**٠,٠٠
٥	٠,٧٨	**٠,٠٠	١٢	٠,٧٧	**٠,٠٠
٦	٠,٧٧	**٠,٠٠	١٣	٠,٨١	**٠,٠٠

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١)

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٦٨	**٠,٠٠	٦	٠,٧٢	**٠,٠٠
٢	٠,٧٩	**٠,٠٠	٧	٠,٦٩	**٠,٠٠
٣	٠,٦٢	**٠,٠٠	٨	٠,٥٦	**٠,٠٠
٤	٠,٥٢	**٠,٠٠	٩	٠,٨٣	**٠,٠٠
٥	٠,٦١	**٠,٠٠			

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١)

جدول (٧)

معاملات ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	مستوى الدلالة الإحصائية

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	المحور
**٠,٠٠	٠,٩١	المحور الأول: آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد
**٠,٠٠	٠,٩٨	المحور الثاني: أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
**٠,٠٠	٠,٨٤	المحور الثالث: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجداول الأربعة السابقة ارتباط جميع العبارات بالمحور التابعة لها وجميعها عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما تبين ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وأن جميع هذه الارتباطات أيضاً عالية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، مما يدل على ارتفاع الاتساق الداخلي للاستبانة ويؤكد قوة الارتباط الداخلي لعبارات الاستبانة على أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة Reliability:

المقصود بثبات الاستبانة أن تعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقها أكثر من مرة على نفس الأشخاص في ظروف مماثلة (العساف، ٢٠١٢). وقد تم حساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٨)

يبين حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
٠,٨٠	١٢	المحور الأول: آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد
٠,٩٢	١٢	المحور الثاني: أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
٠,٨٤	٩	المحور الثالث: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس
٠,٩٤	٣٣	الدرجة الكلية للاستبانة

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت معاملات ثبات محاور الاستبانة بين (٠,٨٠ - ٠,٩٢)، كما تبين ارتفاع ثبات إجمالي الاستبانة حيث بلغ (٠,٩٤)، مما يدل على ارتفاع ثبات الاستبانة بشكل عام.

ولتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (أوافق = ٣، محايد = ٢، لا أوافق = ١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاث مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (٣ - ١) ÷ ٣ = ٠,٦٦

لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل:

جدول (٩)

يبين توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
أوافق	٣ - ٢,٣٤
محايد	٢,٣٣ - ١,٦٧
لا أوافق	١,٦٦ - ١

الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة.
- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.
- معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما اتجاهات آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد؟

وللإجابة عن السؤال السابق ولتعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول: آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (١)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
١	استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد يعتمد على خبرة عضو هيئة التدريس في الحاسب الآلي والانترنت.	٨٩	٧	٢٤	٢,٥٤	٠,٨١	٤
		٧٤,١٧ %	٥,٨٣	٢٠			
٢	التدريب الإلكتروني عن بُعد يحاكي التدريب التقليدي.	٢٥	١٩	٧٦	١,٥٨	٠,٨٢	١٠
		٢٠,٨٣ %	١٥,٨٣	٦٣,٣٣			
٣	أرى أنه نظام تدريبي يحل مشكلة نقص المدربين وزيادة أعداد المتدربين.	٨٢	٢٠	١٨	٢,٥٣	٠,٧٤	٥
		٦٨,٣٣ %	١٦,٦٧	١٥			
٤	أشعر بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب.	١٠١	١٣	٦	٢,٧٩	٠,٥٢	١
		٨٤,١٧ %	١٠,٨٣	٥			
٥	أنصح أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد.	٦٩	١٤	٣٧	٢,٢٧	٠,٩١	٨
		٥٧,٥ %	١١,٦٧	٣٠,٨٣			
٦	هذا النظام يساعد أعضاء هيئة التدريس على التدريب دون الحاجة للتقيد بالمكان أو الزمان.	٩٥	٠	٢٥	٢,٥٨	٠,٨٢	٣
		٧٩,١٧ %	٠	٢٠,٨٣			
٧	أرى أنه يجب أن توفر الجامعة برامج تدريبية إلكترونية عن بُعد لأعضاء	٩٥	٧	١٨	٢,٦٤	٠,٧٣	٢
		٧٩,١٧ %	٥,٨٣	١٥			

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم
	هيئة التدريس.						
٨	التدريب الإلكتروني عن بُعد يتم في جو من الخصوصية بعيد عن الحرج.	٨٨	٧	٢٥	٢,٥٣	٠,٨٢	٥
		٧٣,٣٣	٥,٨٣	٢٠,٨٣			
٩	أشعر بالملل عند حضور برامج تدريبية عن بُعد.	١٣	١٩	٨٨	١,٣٨	٠,٦٧	١١
		١٠,٨٣	١٥,٨٣	٧٣,٣٣			
١٠	أرى أنه من الصعب تطبيق بعض المهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية.	٧١	٢٥	٢٤	٢,٣٩	٠,٨	٧
		٥٩,١٧	٢٠,٨٣	٢٠			
١١	أرى أن التدريب الإلكتروني نظام غير مجدي.	١٨	٧	٩٥	١,٣٦	٠,٧٣	١٢
		١٥	٥,٨٣	٧٩,١٧			
١٢	أفضل التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي.	٦٢	٧	٥١	٢,٠٩	٠,٩٧	٩
		٥١,٦٧	٥,٨٣	٤٢,٥			
	المتوسط العام للمحور				٢,٢٢	٠,٧٨	

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حول درجة موافقتهم على المحور الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٢٢ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على محور اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد بدرجة (محايد) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على عبارات آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد ما بين (١,٣٦ - ٢,٧٩) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (لا أوافق، محايد،

أوافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على سبع عبارات من عبارات محور آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد بدرجة (أوافق) حيث انحصرتوسطها الحسابي بين (٢,٣٩ - ٢,٧٩) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- جاءت العبارة (أشعر بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٧٩).
 - جاءت العبارة (أرى أنه يجب أن توفر الجامعة برامج تدريبية إلكترونية عن بُعد لأعضاء هيئة التدريس) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٦٤).
 - جاءت العبارة (هذا النظام يساعد أعضاء هيئة التدريس على التدريب دون الحاجة للتقيد بالمكان أو الزمان) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٥٨).
 - جاءت العبارة (استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد يعتمد على خبرة عضو هيئة التدريس في الحاسب الآلي والانترنت) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٥٤).
 - جاءت العبارتان (أرى أنه نظام تدريبي يحل مشكلة نقص المدربين وزيادة أعداد المتدربين، التدريب الإلكتروني عن بُعد يتم في جو من الخصوصية بعيد عن الحرج) في نفس المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٥٣) لكل منهما.
 - جاءت العبارة (أرى أنه من الصعب تطبيق بعض المهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٣٩).
- بينما نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على العبارتين (أنصح أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد، أفضل التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي) بدرجة (محايد) حيث جاءتا في المرتبتين الثامنة والتاسعة بمتوسط حسابي (٢,٢٧، ٢,٠٩) على الترتيب.
- وأخيراً نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس لا يوافقون على ثلاث عبارات من عبارات محور آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد وذلك بدرجة (لا أوافق) حيث انحصرتوسطها الحسابي بين (١,٣٦ - ١,٥٨) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يحاكي التدريب التقليدي) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (١,٥٨).
- جاءت العبارة (أشعر بالملل عند حضور برامج تدريبية عن بُعد) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (١,٣٨).
- جاءت العبارة (أرى أن التدريب الإلكتروني نظام غير مجدي) في المرتبة الثانية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (١,٣٦).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول الخمس اختيارات (أوافق، محايد، لا أوافق) في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد تنحصر بين (٠,٩٧، ٠,٥٢) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (أشعر بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أفضل التدريب الإلكتروني على التدريب التقليدي) مما يدل على أنها أكثر عبارات اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن عزو كون اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود إيجابية نظراً لأنهم يدركون أهمية التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية، وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات السابقة التي أكدت أهمية وفاعلية التعليم الإلكتروني بصفة عامة والتدريب الإلكتروني بصفة خاصة.

السؤال الثاني: ما رؤية أعضاء هيئة التدريس لدور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية؟

وللإجابة عن السؤال السابق ولتعرف دور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني: أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (٢)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني: دور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	أوافق	محايد لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
١	التدريب الإلكتروني يساعد على تقديم برامج تحاكي الواقع.	٥٧	٢٦	٣٧	٢,١٧	١١
		٤٧,٥	٢١,٦٧	٣٠,٨٣		
٢	نظام يساعد المتدربين على إتقان استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب.	١٠٧	٧	٦	٢,٨٤	١
		٨٩,١٧	٥,٨٣	٥		
٣	يلبي احتياجات عضو هيئة التدريس المهنية في العصر الحديث.	٩٥	٧	١٨	٢,٦٤	٥
		٧٩,١٧	٥,٨٣	١٥		
٤	التدريب الإلكتروني عن بُعد ينمي مهارات التدرّب الذاتي	١٠٨	٠	١٢	٢,٨	٢
		٩٠	٠	١٠		
٥	نظام ينشئ علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدرب.	٥٠	٧	٦٣	١,٨٩	١٢
		٤١,٦٧	٥,٨٣	٥٢,٥		
٦	التدريب الإلكتروني عن بُعد يساعد على التدريب المهني المستمر.	٨٣	٢٥	١٢	٢,٥٩	٧
		٦٩,١٧	٢٠,٨٣	١٠		
٧	التدريب الإلكتروني عن بُعد يساعد على التفكير الإبداعي	٥١	٤٥	٢٤	٢,٢٣	٩
		٤٢,٥	٣٧,٥	٢٠		
٨	التدريب الإلكتروني عن بُعد يوفر بيئة تدريبية أكثر إثارة وتحفيز.	٦٩	٧	٤٤	٢,٢١	١٠
		٥٧,٥	٥,٨٣	٣٦,٦٧		

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم
٩	يزيد من كفاءة استخدام تقنيات التواصل الحديثة	١٠٨	٠	١٢	٢,٨	٠,٦	٢
		٩٠	٠	١٠			
١٠	نظام يساعد عضو هيئة التدريس على تطوير أساليب التعليم عن بُعد.	٨٩	٧	٢٤	٢,٥٤	٠,٨١	٨
		٧٤,١٧	٥,٨٣	٢٠			
١١	التدريب الإلكتروني عن بُعد يفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية للتطور الوظيفي لكافة أفراد المجتمع.	١٠١	٧	١٢	٢,٧٤	٠,٦٣	٤
		٨٤,١٧	٥,٨٣	١٠			
١٢	التدريب الإلكتروني عن بُعد يقدم برامج فاعلة بتكاليف منخفضة مقارنة بالتدريب التقليدي.	٩٦	٠	٢٤	٢,٦	٠,٨	٦
		٨٠	٠	٢٠			
المتوسط العام للمحور					٢,٥٠	٠,٧٤	

ينضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حول درجة موافقتهم على المحور الثاني: دور التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٥٠ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على محور أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أوافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على عبارات أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ما بين (١,٨٩ - ٢,٨٤) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (محايد، أوافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالتفصيل:

- معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على ثمانى عبارات من عبارات محور أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أوافق) حيث انحصرتوسطها الحسابى بين (٢,٥٤ - ٢,٨٤) وهى مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابى كما يلى:
- جاءت العبارة (نظام يساعد المتدربين على إتقان استراتيجيات حديثة فى التعليم والتدريب) فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابى (٢,٨٤).
 - جاءت العبارتان (التدريب الإلكتروني عن بُعد ينمى مهارات التدريب الذاتى، يزيد من كفاءة استخدام تقنيات التواصل الحديثة) فى نفس المرتبة الثانية بمتوسط حسابى (٢,٨٠) لكل منهما.
 - جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية للتطور الوظيفى لكافة أفراد المجتمع) فى المرتبة الرابعة بمتوسط حسابى (٢,٧٤).
 - جاءت العبارة (يلبى احتياجات عضو هيئة التدريس المهنية فى العصر الحديث) فى المرتبة الخامسة بمتوسط حسابى (٢,٦٤).
 - جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يقدم برامج فاعلة بتكاليف منخفضة مقارنة بالتدريب التقليدى) فى المرتبة السادسة بمتوسط حسابى (٢,٦٠).
 - جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يساعد على التدريب المهني المستمر) فى المرتبة السابعة بمتوسط حسابى (٢,٥٩).
 - جاءت العبارة (نظام يساعد عضو هيئة التدريس على تطوير أساليب التعليم عن بُعد) فى المرتبة الثامنة بمتوسط حسابى (٢,٥٤).
- بينما نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على أربع عبارات من عبارات محور أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد فى تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة (محايد) حيث انحصرتوسطها الحسابى بين (١,٨٩ - ٢,٢٣) وهى مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابى كما يلى:
- جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يساعد على التفكير الإبداعى) فى المرتبة التاسعة بمتوسط حسابى (٢,٢٣).
 - جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني عن بُعد يوفر بيئة تدريبية أكثر إثارة وتحفيز) فى المرتبة العاشرة بمتوسط حسابى (٢,٢١).

- جاءت العبارة (التدريب الإلكتروني يساعد على تقديم برامج تحاكي الواقع) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (٢,١٧).

- جاءت العبارة (نظام ينشئ علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدرب) في المرتبة الثانية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٩).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور أهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تنحصر بين (٠,٤٩)، (٠,٩٧) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (نظام يساعد المتدربين على إتقان استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (نظام ينشئ علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدرب) مما يدل على أنها أكثر عبارات اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن عزو كون رؤية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود لأهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لأنهم على دراية بفنيات التدريب الإلكتروني ويدركون أهميته ودوره الفعال في تحقيق التنمية المهنية لما يتميز به من مميزات أبرزها اختصار الوقت والجهد وقلة التكلفة، وتتفق هذه النتائج من معظم الدراسات التي أكدت فاعلية التدريب الإلكتروني وأهميته.

السؤال الثالث: ما معوقات استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود؟

وللإجابة عن السؤال السابق ولتعرف الصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (٣)

يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
١	قلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد.	٦٩	١٣	٣٨	٢,٢٦	٠,٩١	٤
		٥٧,٥ %	١٠,٨٣	٣١,٦٧			
٢	عدم الإلمام الكافي بمهارات الحاسب الآلي لعضو هيئة التدريس.	٤٥	١٢	٦٣	١,٨٥	٠,٩٤	٨
		٣٧,٥ %	١٠	٥٢,٥			
٣	عدم توافر الكفاءة العالية في استخدام الشبكة العالمية (الانترنت).	٤٣	٧	٧٠	١,٧٨	٠,٩٥	٩
		٣٥,٨٣ %	٥,٨٣	٥٨,٣٣			
٤	عدم إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد.	٧١	٧	٤٢	٢,٢٤	٠,٩٤	٥
		٥٩,١٧ %	٥,٨٣	٣٥			
٥	عدم توافر برامج تدريبية عن بُعد تقدمها الجامعة.	٨٨	٧	٢٥	٢,٥٣	٠,٨٢	٢
		٧٣,٣٣ %	٥,٨٣	٢٠,٨٣			
٦	عدم الشعور بجدية هذا النوع من التدريب من قبل عضو هيئة التدريس.	٥٩	٢٥	٣٦	٢,١٩	٠,٨٧	٦
		٤٩,١٧ %	٢٠,٨٣	٣٠			
٧	بطء شبكة الاتصال تشكل عائق للتدريب الإلكتروني عن بُعد.	٥١	٣٩	٣٠	٢,١٨	٠,٨١	٧
		٤٢,٥ %	٣٢,٥	٢٥			
٨	قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	٩٠	٦	٢٤	٢,٥٥	٠,٨١	١
		٧٥ %	٥	٢٠			
٩	الاتجاه السلبي السائد نحو التدريب الإلكتروني عن بُعد.	٦٤	٤٤	١٢	٢,٤٣	٠,٦٧	٣
		٥٣,٣٣ %	٣٦,٦٧	١٠			

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	لعضو هيئة التدريس.						
	متوسط العام للمحور				٢,٢٢	٠,٨٦	

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حول درجة موافقتهم على المحور الثاني: صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٢٢ من ٥,٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على محور صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بدرجة (محايد) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على عبارات الصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس ما بين (١,٧٨ - ٢,٥٥) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (محايد، أوافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور صعوبات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على ثلاث عبارات من عبارات محور معوقات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطها الحسابي بين (٢,٤٣ - ٢,٥٥) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- جاءت العبارة (قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٥٥).
- جاءت العبارة (عدم توافر برامج تدريبية عن بُعد تقدمها الجامعة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٥٣).
- جاءت العبارة (الاتجاه السلبي السائد نحو التدريب الإلكتروني عن بُعد لعضو هيئة التدريس) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

بينما نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على ست عبارات من عبارات محور معوقات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن

بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بدرجة (محايد) حيث انحصرتوسطها الحسابي بين (١,٧٨ - ٢,٢٦) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- جاءت العبارة (قلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٢٦).
- جاءت العبارة (عدم إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية التدريب الإلكتروني عن بُعد) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٢٤).
- جاءت العبارة (عدم الشعور بجديّة هذا النوع من التدريب من قبل عضو هيئة التدريس) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,١٩).
- جاءت العبارة (بطء شبكة الاتصال تشكل عائق للتدريب الإلكتروني عن بُعد) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,١٨).
- جاءت العبارة (عدم الإلمام الكافي بمهارات الحاسب الآلي لعضو هيئة التدريس) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١,٨٥).
- جاءت العبارة (عدم توافر الكفاءة العالية في استخدام الشبكة العالمية (الانترنت) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (١,٧٨).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارة محور معوقات تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد من وجهة نظر عضو هيئة التدريس تنحصر بين (٠,٦٧, ٠,٩٥) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (الاتجاه السلبي السائد نحو التدريب الإلكتروني عن بُعد لعضو هيئة التدريس) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (عدم توافر الكفاءة العالية في استخدام الشبكة العالمية (الانترنت) مما يدل على أنها أكثر عبارات اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن عزو هذه النتيجة لكون نمط التدريب التقليدي ما زال سائداً لدى البعض ويفضلونه على التدريب الإلكتروني نظراً لقلّة وعيهم بأهمية التدريب الإلكتروني أو لعدم امتلاكهم مهارات وفتيات التعامل مع التقنيات الحديثة عن بعد، بالإضافة إلى قلة البرامج التوعوية بأهمية التدريب الإلكتروني عن بعد وفاعليته مقارنة بالتدريب التقليدي.

وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي أشارت إلى أن تطبيق التدريب الإلكتروني يواجه العديد من العقبات سواء فنية أو إدارية أو تقنية.

إجابة السؤال الرابع: ما التصور المقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

التصور المقترح:

أهداف التصور المقترح:

إن الهدف الأساسي لهذا التصور تفعيل دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم يسعى هذا التصور إلى:

١. وضع مجموعة من التوصيات الإجرائية التي قد تساهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة.

٢. وضع مجموعة من التوصيات الإجرائية التي قد تساهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى المؤسسات.

تنمية المهارات اللازمة للمدرب للتفاعل مع المواقع التدريبية المختلفة عن بعد، والتي تتمثل في:-(المصطلحات الفنية المرتبطة باستخدام الشبكة، مهارات إنتاج بعض المواد التعليمية- مهارات إدارة الجلسات التدريبية - لوحة مفاتيح التحكم عن بعد - تخطيط مقترح لتنفيذ درس بالشبكة، مهارات التغلب على المشكلات الفنية المعيقة لتشغيل الشبكة، مهارات استخدام لوحة التحكم عن بعد Wierless Key Pad، مهارات استخدام وتشغيل برنامج أراك وترانى CU-See Me، نظام التشغيل والبث بالشبكة).

٣. ربط محتوى التعلم بطبيعة التدريب بالشبكة، وعلى نحو يجعل للتدريب معنى للعاملين بالشبكة.

مسلمات التصور المقترح:

١. المنظومة التعليمية جزء من منظومة المجتمع تؤثر وتتأثر بكل المتغيرات التي تحدث بالمجتمع، كما تتأثر التنمية المهنية للعضو هيئة التدريس بهذه المتغيرات باعتبارها منظومة فرعية مهمة في المنظومة التعليمية.

٢. أعضاء هيئة التدريس من أهم مدخلات العملية التعليمية لأنهم مسئولون عن الجامعة من حيث التدريس، الإدارة، الرعاية الاجتماعية والنفسية للدارسات، تقديم الخدمات للمجتمع المحلي.
٣. التعلم المستمر ضرورة لكل فرد بصفة عامة، ولعضو هيئة التدريس بصفة خاصة من أجل مواكبة الجديد، ولتطوير أدائه.
٤. التنمية المهنية جزء أساسي من عمل عضو هيئة التدريس مثل التدريس، أي أنه يوجه الطلاب للتعلم ويتعلم أيضا.
٥. التنمية المهنية الفعالة لا تحتاج إلى أموال كثيرة بقدر ما تحتاج إلى المشاركة الحقيقية لعضو هيئة التدريس والاعتماد على مبدأ " Make and Take " اصنع وخذ " وليس مبدأ " Set and Get " " اجلس وحصل " .
٦. تحسين وتطوير التعليم الجامعي لن يتم بدون تنمية مهنية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس بها.

فلسفة التصور المقترح:

- تنطلق فلسفة التصور المقترح من عدة مبادئ تراعى طبيعة عملية التنمية المهنية من حيث استمراريته وتكاملها من جهة، وطبيعة الجامعات من حيث فلسفتها وأهدافها وظروف العمل بها من جهة أخرى. وفيما يلي عرض لهذه المبادئ:
١. إذا أتاحت الفرصة لأكثر من جهة للمشاركة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يجب أن يكون هناك تكامل بين هذه الجهود منعا لتكرار الفرص المقدمة، وللاستفادة من خبرات كل الجهات.
 ٢. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يجب أن تكون عملية مستمرة تبدأ من أول يوم لها في العمل بحيث يصبح كل موقف يمرون به يكسبهم خبرات جديدة، فهي عملية نمو مستمرة وطويلة المدى.
 ٣. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يجب أن تتم على عدة مستويات: المستوى المؤسسي، وعلى مستوى الجامعة، وعلى المستوى الذاتي. على أن يكون هناك تفاعل وتكامل بين هذه المستويات.
 ٤. تشمل عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس جميع مجالات النمو (التخصصي - الاجتماعي - التربوي - الإداري - الشخصي - البحثي)، نظرا لأهمية كل مجال في تحسين وتطوير أداء المعلم.

٥. تنطلق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من المعايير والكفايات وليس من جوانب القصور، حيث تعمل المعايير على الإيفاء بالمتطلبات التي تفرضها المعايير المتعلقة بالعناصر الأخرى للعملية التعليمية.
٦. يساعد توفير قدر من اللامركزية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى تكييف الفرص المقدمة لهم مع تباين وتعدد مؤهلاتهم وكذلك تباين احتياجاتهم.
٧. يؤدي الاعتماد على التعاون في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى نشر ثقافة التنمية المهنية بينهم، حيث يعمل التعاون على تشجيع ودعم الأفكار الجديدة والأعمال المبتكرة.
٨. من الضروري الاعتماد على المداخل الحديثة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويقوم عضو هيئة التدريس بتطبيقها بنفسه أو بمساعدة ومشاركة زملائه.
٩. تحتاج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى الاعتماد على التكنولوجيا.

الآليات الإجرائية للتصور المقترح:

يتضح من فلسفة التصور انه لا بد من توفير مجموعة من المتطلبات العامة مثل نشر ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس، والاعتماد على المعايير، توفير الوقت اللازم والكافي لهذه التنمية، والأخذ بالاتجاه نحو لامركزية التنمية المهنية، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١. تحديد الحاجات: تتوقف فعالية تحديد الحاجات على:
 - أن يحدد عضو هيئة التدريس حاجاته بنفسه بالاعتماد على التأمل والتقييم الذاتي.
 - أن تتعدى الحاجات المؤقتة لتراعى الحاجات طويلة الأجل.
 - أن تربط بين حاجات عضو هيئة التدريس وحاجات الجامعة والمجتمع والتجديدات التربوية.
 - أن تركز هذه الحاجات على حاجات تعلم الطلاب.
 - أن تشمل الجوانب المتعددة لنمو عضو هيئة التدريس.
٢. توفير وقت لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.
 - زيادة ساعات العمل الأسبوعي.

- عمل أنشطة التنمية المهنية للمعلمين في نهاية الأسبوع.
- أن يتقابل المعلمون في أحد أيام الأسبوع مساءً.
- ٣. توفير قدر من الاستقلالية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٤. نشر ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس.
- ٥. توعية المتدربين بما يتوقع منهم بالشبكة: لقد اعتاد الناس على المشاهدة الترفيهية العابرة للفضائيات، أي المشاهدة بدون مسؤولية محددة لتعلم أو تحصيل أو إنجاز شيء معين فيما بعد.. وأن تأتي الشبكة كمنهجية تقنية جديدة للتعلم والتدريب عن بُعد، تلقي بمسؤوليات ذاتية مباشرة على المشتركين في التعلم والتحصيل، الأمر الذي يتطلب من أجل النجاح، تغييراً جذرياً في عادات مشاهدتهم المفتوحة السابقة إلى أخرى مقصودة ومغلقة بمعلومات وخبرات منهجية يحاسبون على مدى تحصيلهم بالملاحظة والقياس والتقييم، ولتحقيق هذه النقلة النوعية في ميول وتقاليد المشاهدة المرئية للمشاركين المتعلمين يمكن للمدرب المتحدث بالشبكة توجيه بعض الإرشادات الموجزة لما يتوقع منهم خلال وبعد التدريب بالشبكة، ومنها من الفروق بين ما يقومون به من المشاهدة المفتوحة وخبراتهم الحالية المقصودة بالشبكة وعن التأخير لثوان في استقبالهم للرسالة السمعية التي تصلهم وبعض الإخلالات أحياناً في الصورة التي تصلهم نظراً لمعالجة بعض الأجهزة (جهاز ترميز المعلومات المرسلة والمستقبلة Codec) في تكثيف أو ضغط المعلومات الصادرة/ الواردة.. وعن أهمية هدوئهم بوجه عام لوضوح التفاعل السمعي بالشبكة.
- ٦. التهيئة لاستخدام الشبكة: المعرفة هي أساس كل سلوك إنساني هادف واثق من الأهداف والعمليات والنتائج، ومن هنا فإن التعرف على أدوات وكيفيات عمل معدات الشبكة وتجريبها والتمكن من مهاراتها من قبل المدرب والاعتياد عليها شكلاً وعملاً سيؤدي إلى متابعة مسؤولياته التدريبية بشفافية وإتقان دون تشويش، ومن هنا يظهر أهمية حضور المدرب لموقع العرض والتقديم قبل البدء بوقت كافٍ حتى يتمكن من القيام بالعمليات الآتية قبل بدء العرض:
 - فحص كل المعدات والأجهزة التي سوف يستخدمها (جهاز عرض الوثائق، الحاسب الآلي، جهاز الفيديو..) للتأكد من أنها تعمل.
 - التعرف على المواقع التدريبية المشاركة في التدريب (الحصول على قائمة بأسماء المواقع).

- الابتعاد عن أي شيء يلهيه عن التدريب (محمول - مفاتيح - قلم... إلخ).
 - مراجعة الأهداف للتأكد من اتساقها مع الموضوع المقدم.
 - استغلال الكروت المساعدة (بطاقات صغيرة) لتسجيل الأفكار بدلاً من المذكرات المكتوبة.
 - التأكد من تواجد الميسرين بكل موقع، لمراجعة خطة العمل اليومي معهم.
 - إجراء تدريبات جافة (بروفات) قبل بدء التدريب، حتى يتأكد من:
 - وصول صورته لجميع المواقع المشاركة عن بُعد.
 - سلامة الميكروفون الذي سيتحدث منه.
 - وصول صوته واضح للمواقع المشاركة.
 - ظهور ما يكتبه أو يعرضه من مواد تعليمية للشاشة عن بُعد بوضوح.
 - وضع أهداف التدريب وكتابتها ومناقشتها فيما بعد مع المتدربين.
٧. تقليل العبء التدريسي ويتم ذلك من خلال:
- الاستعانة بالهيئة المعاونة لأعضاء هيئة لتدريس لإتاحة الوقت للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
 - إعفاء نسبة من أعضاء هيئة التدريس في يوم من الأسبوع على أن يخصص هذا اليوم لملاحظة الزملاء ذوي الخبرة في مجال التدريب الإلكتروني عن بعد أو حضور ورشة عمل أو حضور برنامج تدريبي قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في التنمية المهنية، على أن يتم ذلك لكل أعضاء هيئة التدريس على مدار الأسبوع.
 - أن ينتهي اليوم الدراسي في أحد أيام الأسبوع مبكراً (نصف اليوم)، ويخصص هذا الوقت للتنمية المهنية باستخدام التدريب الإلكتروني عن بعد.
٨. تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني عن بعد: تتوقف فعالية مرحلة التنفيذ على:
- أن يشارك عضو هيئة التدريس في التصميم، فالتنمية المهنية لم تعد شيئاً يقدم لعضو هيئة التدريس، وإنما يقوم بها بنفسه.
 - توفير الدعم المالي اللازم لها.

- أن تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- أن تعتمد على المعايير في التصميم.
- أن تكون مكثفة وشاملة لجميع جوانب النمو.
- أن تصمم بحيث تصبح يومية وكجزء من عمل عضو هيئة التدريس.
- مراعاة الترابط والبنائية، بحيث لا تكون فرصاً منفصلة وغير مترابطة.
- أن تكون متاحة: أي تسهيل المشاركة لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديد النواتج والمخرجات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير الحوافز اللازمة.

٩. محتوى البرنامج التدريبي الإلكتروني:

من الخصائص التي يجب توافرها في المحتوى ما يلي:

- إذا قدم محتوى مادة تدريبية، لا بد وأن يتضمن كيف يتعلمها المتدربون.
- تحديد الأهداف في صورة نتائج تعليمية حيث توضح الأهداف أنواع السلوك التي نتوقع أن يقوم به الدارس (مدرب، فني تشغيل الشبكة) بنجاح بعد أن ينتهي من دراسة الموضوعات التدريبية المقترحة، ويحدد ذلك السلوك بدرجة يمكن بها ملاحظته وقياسه، وهذه الطريقة من أكثر الطرق فائدة في صياغة الأهداف، ذلك أنها تقدم مؤشرات توضيحية وأسس توجيهية لعملية التدريس، كما تساعد على انتقاء المحتوى التعليمي، واختيار استراتيجيات التدريس وما تتضمنه من طرق، وأنشطة ووسائل تعليمية كما توفر أساساً سليماً لإعداد أدوات التقويم من اختبارات وبطاقات ملاحظة.
- أن يعمل على تعميق فهم عضو هيئة التدريس للمادة الدراسية.
- أن يساعد في تنمية الجوانب الشخصية لعضو هيئة التدريس و المرتبطة بتعلم الطلاب.
- تكامل عناصره باعتباره نظاماً، فبعد تحديد الأهداف الإجرائية في ضوء الأسس والأهداف العامة، يتم تحديد المحتوى في ضوء الأهداف الإجرائية، وترجم الأهداف الإجرائية والمحتوى من خلال استراتيجيات التدريس والتقويم، كما ينبغي تتكامل مضمون الخبرة التربوية (معلومات ومهارات) المقدم في كل موضوع من موضوعات النموذج المقترح.

- تفاعل عناصره في أداء وظائفه ويتم هذا التفاعل في صورة تأثير وتأثر حيث يتأثر كل عنصر بالآخر ويؤثر فيه في ضوء التغذية الراجعة الصادرة من الدارس والمتمثلة في إجاباته، وأسئلته، وحركاته وتعبير وجهه، فالدارس يتأثر بالقائم بالتدريب والأهداف والمحتوى واستراتيجيات التدريس والتقويم والظروف المادية والمعنوية للموقف التعليمي.
- أن ينمي الاستمرارية في التدريب لدى عضو هيئة التدريس.
- أن يتسم بالتنوع والشمول لجميع جوانب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- أن يراعي الفروق في الدرجات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس.

معوقات تنفيذ التصور المقترح:

١. قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة.
٢. ضعف توفر مصادر التنمية المهنية.
٣. ضعف الصلة بين كليات التربية - بما تمتلكه من خبراء - والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية.
٤. كثرة الأعباء الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.
٥. عمد ربط الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بالتنمية المهنية بصورة مباشرة حيث يتم ربط الترقيات بالبحث العلمي فقط مع أن لعضو هيئة التدريس مهام أخرى بجانب البحث العلمي مما يجعله يتفرغ لإجراء هذه الأبحاث ولا يركز كثيراً على بقية جوانب التنمية المهنية.

التوصيات والمقترحات:

- ضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد وأهميته في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عن طريق المؤتمرات والندوات والملصقات.
- ضرورة تصميم برامج تدريبية عن بعد بشكل مكثف والاستفادة من مزاياها في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية والاستعانة بالخبراء في هذا المجال.
- الحد من الصعوبات التي تحد استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- الاستفادة من التصور المقترح في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

بحوث مقترحة:

- إجراء دراسة مقارنة للتعرف على اتجاهات العاملين في الوظائف الإدارية في الجامعة واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية.
- بحوث للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى حكومية وخاصة للمقارنة مع اتجاهاتهم نحو دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وبعض المتغيرات الأخرى.

المراجع العربية:

١. أبو خطوة، السيد عبد المولى السيد. (٢٠١٣). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدم للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد. الرياض
٢. إسماعيل، الغريب زاهر (٢٠٠٣): اكتساب مهارات تصميم وإنتاج برامج التعليم المبرمج باستخدام الخرائط الانسيابية في برنامج العروض العملية لشرائح الكمبيوتر المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد السابع عشر، العدد ٢٧٥ - ٦٧ يونيو.
٣. الأصمعي، محمد (٢٠٠١): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول.
٤. بدر، أحمد فهيم (٢٠٠٥): فاعلية نموذج مقترح للتدريب عن بعد باستخدام شبكة المؤتمرات بالفيديو في تنمية مهارات العاملين بالشبكة وفي اتجاهات المتدربين نحوها، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.

٥. بلفقيه، مها بنت محمد علوي. (٢٠٠٦). التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة (بحث ماجستير). جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
٦. توصيات المؤتمر الدولي الثاني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١١، ١٧-٢٠ مارس). أسـترجعت فـي ٢٠ يونـيو، ٢٠١١ مـن: <http://www.mo222/vb/showthread.php?t=35578>
٧. توصيات المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوي في الوطن العربي (٢٠٠٩، مارس). أعضاء الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم. القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٨. توصيات المؤتمر العلمي السنوي العاشر لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات الجودة الشاملة (٢٠٠٥، مارس). الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم. ١٥ (١). القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٩. توني، محمد ضاحي محمد (٢٠٠٩): أثر برنامج كمبيوتر في إكساب طلاب قسم تكنولوجيا التعليم بعض المهارات الأساسية لتصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
١٠. الجرف، ريماء سعد (٢٠٠٨م). متطلبات تفعيل مقررات مودل الإلكترونية بمراحل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. الملتقى الأول للتعليم الإلكتروني. الرياض: وزارة التربية والتعليم، ٢٤-٢٦ مايو.
١١. حافظ، نعمت أحمد (٢٠٠١): " رؤية مستقبلية لدور التعليم في الحراك الاجتماعي في مصر في متغيرات النظام العالمي الجديد"، المؤتمر العلمي الثالث التربوية والثقافة في علم متغير، كلية التربية بالفيوم، ٢٧ - ٢٨ أكتوبر.
١٢. الحربي، حياة محمد سعيد. (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ١٣ع .
١٣. حسن، شوقي. (٢٠٠٩). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. مجلة التعليم الإلكتروني. ١٠-١١ع .
١٤. الحلبي، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٣). الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. ٧- ٨/١٢.

١٥. حماد، خليل عبد الفتاح (٢٠٠٩). تصور مقترح للتغلب على المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني، ضمن أبحاث اليوم الدراسي " التدريب الميداني بين أداء الطالب المعلم وتوجيهات المشرف التربوي والإدارة المدرسية. أســـــــترجعت فـــــــي ٩ ســـــــبتمبر، ٢٠١١مـــــــن: education.iugaza.edu.ps/Folders/tadreebMaydani/student&teacher.doc
١٦. الحمادي، عماد. (٢٠١٠). مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة: نموذج مقترح. المجلة العربية للدراسات الأمنية للتدريب. ٢٦ع.
١٧. الخاجة، فاطمة عبد الحميد، (٢٠٠٦). أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين، دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة.
١٨. الخضير، خضير. (١٩٩٩). التعليم في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز. الرياض: مكتبة العبيكان.
١٩. رضوان، حنان أحمد. (٢٠٠٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية: رؤى واستراتيجيات. القاهرة
٢٠. الرميح، رحاب عبد الله عبد العزيز (٢٠٠١). فاعلية وحدة تعليمية إلكترونية عبر شبكة الانترنت في تدريس الجغرافي لتنمية التحصيل والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى طالبات المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، ٢٠١٠).
٢١. الزعائين، جمال عبد ربه (٢٠٠٨). فاعلية التعلم القائم على الويب لمسافة طرق تدريس العلوم في تنمية مهارات ما وراء المعرفة والتحصيل لدى الطلبة المعلمين جامعه الأقصى بغزة. مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٥٩، ص ١٠٥-١٣٢.
٢٢. الزنبقي، حنان سليمان. (٢٠١١). التدريب الإلكتروني. الأردن: دار المسيرة.
٢٣. زير، سعد علي وآخرون. (٢٠١١). المشاهدة الصفية والتطبيق العملي لطلبة أقسام اللغة العربية، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب، العراق.
٢٤. زين، محمد محمود. (٢٠١٢). التدريب في البيئة الافتراضية، شبكة خبراء المناهج وطرق التدريس. مسترجع من <http://www.almnahg.com/articles.php>
٢٥. سعود، نعمت عبد المجيد (٢٠١٠، ٢٨ فبراير). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة. ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر

- بكلية إعداد المعلمين بطرابلس بلبيبا. أُسترجعت في ٢ فبراير، ٢٠١١ من:
http://edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=10
٢٦. السنبل، عبد العزيز، الخطيب، محمد شحات، متولي، مصطفى، وعبد الجواد، نور الدين. (١٤١٩هـ). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية (ط٦). الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
٢٧. السنوسي، محمد أحمد (2014) فاعلية مقرر إلكتروني قائم على معايير الجودة لتنمية بعض المهارات المهنية في تدريس اللغة الإنجليزية لدى طلاب كلية التربية. رسالة ماجستير معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٢٨. الشرعة، عطا الله محمد تيسير. (٢٠١٣). إدارة العملية التدريبيّة: النظرية والتطبيق. الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٢٩. شنودة، ناجي نخلة (٢٠٠١): المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية دراسة تحليلية، مجلة التربية والتعليم، العددان الحادي والعشرون والثاني والعشرون.
٣٠. عبد الحميد، أحمد ربيع (٢٠٠٠): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٨٨).
٣١. عبد العاطي، حسن الباتح محمد (٢٠٠٦). تصميم مقرر عبر الإنترنت من منظورين مختلفين البنائي والموضوعي وقياس فاعلية في تنمية التحصيل والتفكير الناقد والاتجاه نحو التعلم القائم على الإنترنت لدى طلاب كلية التربية جامعه الإسكندرية. (رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية).
٣٢. عبد العزيز، حسن عبد العزيز (٢٠٠٥): فاعلية موقع تعليمي إثنائي على الإنترنت (باللغة العربية) في زيادة تحصيل تلاميذ الصف الأول الإعدادي لبعض المفاهيم العلمية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣٣. عبد المعطي، أحمد حسين. وزارع، أحمد زارع أحمد. (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقويمية. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة. ٣١٤.
٣٤. العساف، صالح محمد. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.
٣٥. العطوي، صالح (٢٠٠٧). أثر أساليب التدريب التربوي على فاعلية البرامج التدريبية التربوية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب التربوي المهني في المملكة

- العربية السعودية (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن
٣٦. علي، محمد حسين (٢٠٠٢): فعالية استخدام شبكة الإنترنت في إكساب طلاب كلية التربية بنزوى الرياضيات المدرسية"، مجلة كلية التربية - جامعة حلوان، مج ٨، ع ٤، أكتوبر، ص ص ١٨٩ - ٢٣٤.
٣٧. عليان، ربحي مصطفى وآخرون. (٢٠٠٩)، التربية العملية (رؤى مستقبلية)، ط ١، ج ١، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
٣٨. العمودي، غادة عبد الله (٢٠٠٩، يوليو). البرمجيات الاجتماعية في منظومة التعلم المعتمد على الويب: الشبكات الاجتماعية نموذجا. قَدَم إلى المؤتمر الدولي الأول للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد صناعة التعلم للمستقبل. الرياض، المملكة العربية السعودية. أُسْتُرِجِعَتْ فِي ٢١ سبتمبر، ٢٠١١ من: http://www.scribd.com/full/27064715?access_key=key-2gcnjflqsoqicnhqk09
٣٩. العميرين، روضة. (٢٠٠٧). المشكلات الإدارية التي تواجه طلبة معلم الصف في إنشاء التربية العملية في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير منشورة، الأردن.
٤٠. الغراب، إيمان محمد. (٢٠٠٣). التعلم الإلكتروني: مدخل إلى التدريب غير التقليدي. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٤١. فخرو، حصة عبد الرحمن (٢٠٠٢). تقييم الطالبات المعلمات الذاتي لأدائهن في التربية العملية وتقييم مشرفاتهن لهن في علاقتهما بالتخصص الأكاديمي والمعدل التراكمي. مجلة البحث في التربية وعلم النفس بكلية التربية جامعة المنيا، ١٥ (٤)، ١-٥٨.
٤٢. القادري، سليمان أحمد. (٢٠٠٦). لتدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. الجامعة الهاشمية، الأردن.
٤٣. القحطاني، ابتسام سعيد. (٢٠١٠). واقع استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٤٤. كابلي، طلال (٢٠١٣) آراء المتعلمين في التعليم الإلكتروني البنائي الاجتماعي عبر المنتديات التعليمية لتدريس المقررات بأسلوب التعلم عن بعد، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مج 1، ع 35، ص ص 103-116.

٤٥. كحيل، أمل عثمان (٢٠٠٤): القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
٤٦. الكردي، أحمد (٢٠١٠). " مبادئ التدريب التربوي الفعال في منظمات الأعمال "، نسخة إلكترونية.
٤٧. كردي، أحمد. (٢٠١٠). مفهوم التنمية المهنية المستدامة. مسترجع من <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/154850>
٤٨. الكنين، فاطمة محمد مصطفى (٢٠٠٨). ندوة التربية العملية من أجل تحديث برامج التربية العملية بكليات التربية وتطويرها. التقرير الختامي والتوصيات للندوة. مجلة دراسات تربوية، (١٩).
٤٩. محمد، أمل. (١٩٩٨). تصور مقترح لنظام التدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء خبرات بعض الدول الأخرى (رسالة دكتوراه). جامعة عين شمس، مصر
٥٠. مصطفى، عادل عبد الحليم (٢٠٠٣): فاعلية استخدام كل من البرمجيات والإنترنت في تدريس مادة الميكانيكا لطلاب الصف الثالث الإعدادي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٥١. الموسوي، علي شرف. (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. ورقة استكتاب: وثيقة الندوة الأولى في تطبيقات تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض: السعودية.
٥٢. الهياجنة، جمال عبد الرحمن. (٢٠١٠). متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني. ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسئولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
٥٣. وزارة التخطيط. خطة التنمية التاسعة: (١٤٣٢-١٤٣٦هـ).
٥٤. وزارة التخطيط. خطة التنمية السابعة: (١٤٢٠-١٤٢٥هـ).
٥٥. يماني، هناء عبد الرحيم. (٢٠٠٦). التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي. ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض.

المراجع الأجنبية:

56. Bach,S. Haynes,P. and Smith, j. (2007). Online learning and teaching in higher education. Open University press: McGraw-Hill Education.

57. Cowling, A. & Mailer, C. (1998). *Managing Human Resources* (3rd Ed.). London: Arnold.
58. Elizabeth, S & Mary, R (2002): "Evaluating an Online Learning Environment, *Australian Journal of Educational Technology*, Vol. 18, No. 3, pp. 323-340.
59. Kilby, T. (2001). *The Direction of Web-based Training: The learning organization*. MCB University press. (5)Vol8.
60. Musawi, A. S. & Yousif, A.A. (2004). E-learning at Sultan Qaboos University: status and future. *British Journal of Educational Technology*. 35(3). 363-367.
61. Tok, S. (2010). The problems of teacher candidate's about teaching skills during teaching practice. From: *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2 (2), 4142-4146. Retrieved April 23, 2011, from <http://www.sciencedirect.com/>
62. Tricker, T. & Rangecroft, M. & Gilroy, P. (2001). Evaluation distance education course: the student perception. *Assessment & evaluation in higher education*. 26(2). 160 – 177.