توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية

د.محمد بن أحمد مطهر آل المطهر

مدير إدارة تقنية المعلومات

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان

المملكة العربية السعودية

هدف البحث إلى تعرف آراء العينة حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وقد صمم الباحث استبانة تكونت من ثلاثة محاور تتضمن (٣٠) عبارة، وبلغت العينة (١٠٣٥) معلما ومعلمة. وأشارت نتائج البحث إلى أن محور آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية تمتع بمتوسط حسابي عام (٤.٠٠٤) بدرجة (موافق بشدة)، وجاء محور أهمية توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية من وجهة نظر العينة بمتوسط حسابي عام (٤.٠٢) بدرجة (موافق بشدة)، كما أشارت نتائج البحث إلى أن أبرز الصعوبات تتمثل في بطء شبكة الانترنت، وتكرار حدوث الأعطال بسبب بطء الانترنت، كما بينت نتائج البحث أنه يوجد فرق بين متوسطي آراء العينة حول المحور الأول والمحور الثاني في الاستبيان والاستبيان ككل حسب متغير الجنس لصالح المعلمين في المحور الأول والاستبيان ككل ولصالح المعلمات في المحور الثاني. بينما لا يوجد فرق في آراء العينة حول المحور الثالث. ولايوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينية حسب متغير التخصص. وتوجد فروق دالة احصائيا في آراء العينة حول المحور الأول والثاني والأداة ككل حسب متغير الخبرة لصالح معلمي ومعلمات الحد الجنوبي الأكثر خبرة، بيد أنه ليس هناك فروق حول محور (الصعوبات). وتوجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الاستجابات لأفراد عينة البحث حول جميع محاور الأداة والأداة ككل، لصالح درجة التمكن من استخدام الحاسب والإنترنت ذوي المستوى الأعلى من المتوسط.

مقدمة البحث:

تعد قضية التنمية المهنية المستمرة للمعلم من أهم القضايا التي تشغل المهتمين بإصلاح التعليم، بل أضحت في ظل الانفجار المعرفي والتغيرات المعرفية المتلاحقة التي تمر بها المجتمعات المعاصرة في شتى المجالات أحد أهم الأولويات التي تتصدر برامج الاصلاح والتطوير للنظم التعليمية في كثير من الدول، والتي انعكس أثرها على المعلم وأدواره ومسؤولياته.

ورغم أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، إلا أنه لازال يغلب عليها الجانب النظري، مما ألقى بظلاله على أداء المعلم داخل الفصل، الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيله لمسايرة هذه التطورات (خالد الأحمد، ٢٠٠٥، ٢٦: ٣١).

وفي ذات السياق يرى فايز مينا (فايز مينا؛٢٠٠٦) أن برامج التنمية المهنية للمعلمين في الوطن العربي تعاني الكثير من القصور الكمي والنوعي، وأن اسهامها في التنمية المهنية لدى

المعلمين داخل الفصل يبدو محدودا، نتيجة للتغيرات المعاصرة التي يشهدها العالم بما فيها تغير النظريات التربوية والمعرفية والكوكبية.

وترى ريم عبدالعظيم (ريم عبد العظيم، ٢٠١٣، ١٦) أنه يستلزم تزويد المعلم بالمعرفة المتجددة التي تجعله على قدر كبير من المهنية، مما يمكنه من مواجهة ما يعترضه من مشكلات، ويتغلب على العوائق التي تحد من فاعلية أدائه وتقلل من انتاجيته.

ومما تقدم يتضح أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بما يتفق وأدواره الجديدة، على أن يؤخذ في الحسبان عدد من الأسس عند إعدادها اقترحها فايز مينا (فايز مينا،٢٠٠٦، ١١٢: ١١٣) ومنها: أن تتسم بالشمول بحيث تتضمن البرامج وخاصة قبل الخدمة جوانب أكاديمية وتربوية ونفسية ومهنية وثقافية. وأن تتسم بالتمهين من خلال تقديم البرامج في صورة تقبل المقارنة مع الواقع التعليمي المستهدف أو الحالي.

ولكي تتسم برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمهنية فإن الباحث يرى أهمية إعدادها بما يتوافق وحاجة المعلم لمواكبة التقدم التقني، وأن يتم تنفيذها إلكترونياً من خلال بيئة تحاكي ذلك التطور وتنمي معارف المعلم في توظيف المستحدثات التقنية داخل فصله ومع طلابه، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال التعلم الإلكتروني والذي يوفر كما ذكر زكريا لال وعليا الجندي (زكريا لال، عليا الجندي، ٢٠١٠، ١٩:٢٠) بيئة إلكترونية تفاعلية تشمل كل من المتعلم والمعلم أو المحاضر ومصادر متنوعة، فضلا عن اتاحة فرص متنوعة للتحاور والتفاعل بين أطراف التعليم والتعلم، واستخدام أساليب التعلم الذاتي بمختلف أشكاله، والذي أصبح توجهاً عالمياً باستخدام ما توفره شبكات الإنترنت من إمكانات متعددة.

ومن جهة أخرى يُصنّف التعلم الإلكتروني E LEARNING المعتمد على الإنترنت إلى التعلم الإلكتروني التزامني SYNCHRONOUS E LEARNING يجتمع فيه المعلم (المنفذ) مع المتعلمين على شبكة الانترنت في آن واحد، ليتم بينهم اتصال متزامن، يطلق عليه التعلم الإلكتروني المباشر. والتعلم الإلكتروني غير التزامني ASYNCHRONOUS لا يجتمع فيه المعلم (المنفذ) مع المتعلمين في آن واحد، ولكل نوع أدواته.

ومن أبرز أدوات التعلم الالكتروني التزامني الفصول الافتراضية، التي تجعل المستفيد منها مشاركا في صنع العملية التعليمية، وتساعد في تغطية عدد كبير من المستفيدين دون قيود مع السرعة العالية في التفاعل وتنوع الاستجابة ومن أي مكان، وتفتح محاور عديدة للنقاش والحصول على المعارف والتغذية الراجعة (RICH;ET-AL,2009؛ نبيل عزمي، ٢٠١٤، ٤٥٣).

وتمتاز الفصول الافتراضية بتمكين المعلم من إدارة الجلسة في جو يكون فيه أكثر ودا في تعامله مع المستفيدين، مما يتيح لهم التحدث بحرية من خلال غرف الدردشة النصية "TEXT CHAT ROOMS" والتي يتاح من خلالها المحادثة الجماعية أو الجانبية، وتبادل الملفات مما يعزز الترابط بين المستفيدين ومنفذي البرامج أكثر مما يحدث في الطريقة المعتادة (COLEMAN, 2009).

وقد تناولت عدد من الدراسات والبحوث التنمية المهنية الإلكترونية،

فاستقصت دراسة جهاد محمد (جهاد محمد، ٢٠٠٧) أهم خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية الإلكترونية، والكشف عن متطلبات تطبيقها للمعلمين. وأكدت الدراسة على تبني التنمية المهنية الإلكترونية، لما تتسم به من مميزات، ولما تتيحه من وسائط تسهل الوصول إلى المعلومات بسرعة هائلة ونقلها وتفسيرها وتلخيصها وتقويمها بالإضافة إلى تنوع الاتصال، وتنوع وسائط التعلم من نصوص وصور ثابتة ومتحركة وفيديو ووسائط متعددة وفصول افتراضية، وغير ذلك من المميزات. وأشارت الدراسة إلى أن أهم متطلبات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية: التخطيط الجيد للتنمية المهنية الإلكترونية بدءاً من تعرف تصورات المعلمين حول تطبيقها وآرائهم حول دورها في مساندة التدريس والاستراتيجيات والمصادر المناسبة لتحقيق كفايات المعلمين المهنية على الوجه المطلوب.

وهدفت دراسة سلطان المطيري (سلطان المطيري، ٢٠٠٨) إلى تعرف أثر برنامج تنمية مهنية إلكتروني قائم على المدخل التكنولوجي على مستوى التحصيل للجوانب المعرفية المرتبطة بأسس إدارة المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالرياض، ومستوى الأداء لهذه الأسس لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالرياض وميلهم نحو إدارة المقررات الإلكترونية. وبلغت مجموعة الدراسة (٢٢) عضواً، واستخدم الباحث اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة الأداء العملي، ومقياس الميل، لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات العينة في الاختبار القبلي، ومتوسطات درجاتهم في القياس البعدي لصالح القياس البعدي وبلغت نسبة الكسب المعدل(١.٤١)، كما توصلت إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات العينة في القياس القبلي لبطاقة الملاحظة ومتوسطات درجاتهم في البعدي لصالح القياس البعدي، وبلغت نسبة الكسب المعدل (١.٥٦). إلى جانب وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات الدرجات في القياس القبلي لمقياس الميل، ومتوسطات درجاتهم في القياس البعدي لصالح القياس البعدي. ومن أهم توصياتها استخدام المدخل التكنولوجي المتكامل في إعداد برامج التنمية الإلكترونية.

كما اكدت دراستا كل من أستون وآخرين (OWSTON AND OTHERS, 2008) ودراسة جيباراه (GEBARA,T, 2010) فاعلية الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية بشكل عام، فتناولت دراسة أستون وآخرون (OWSTON AND OTHERS,2008) تنمية التدريس وكيفية تأثير البرنامج على ميول المعلمين نحو الممارسات التربوية في تلك المواد وتأثيره على تصورات المتعلم حول تلك المواد وتعلمه لها، في الصفوف السادس، والسابع، والثامن في عدة مدارس بأحد المراكز الحضرية الكبرى مع طلابهم. وبينت نتائج الدراسة أن البرنامج يؤثر إيجابيًا على ميول المعلمين ومعرفتهم بالمحتوى في مجالات منهجية معينة، كما أنه أثار دافعية الكثيرين منهم لكي يغيروا ممارساتهم داخل حجرة الدراسة بدرجات مختلفة. وتوصل البحث أيضا إلى أنه يمكن للتنمية الإلكترونية أن تعمل على تنمية التدريس لدى المعلمين، وأن هناك حاجة إلى اجراء بحوث تكميلية تشمل

جوانب طبيعة المهام التي تقدم للمعلمين على الشبكة، وأثر ذلك على تحصيل المتعلم والقدرات الأخرى.

بينما استخدمت دراسة جيباراه (GEBARA,T, 2010) تصميم المجموعة التجريبية والضابطة من أجل تدريس مقرر "استراتيجيات التعلم والدافعية" وقد أشار البحث إلى أنه ليس هناك فرق بين نسخة المقرر الخاصة بالتعلم المدمج ونسخة المقرر الخاصة بالتعليم عن بعد من ناحية متوسط درجات الطلاب. وعلاوة على ذلك لم يظهر هناك أي فرق في العوامل البشرية. في حين أن الطلاب في مقرر التعليم عن بعد يكونون أكبر سنًا ومتقدمين أكثر من الناحية الأكاديمية، كما أكدت أن نسبة الذكور والإناث، وتوزيعات العرقيات، والدرجات على الدراسات المسحية للاتجاه نحو التعلم تكون متشابهة تقريبا في المقررين.

وبينت دارسة ليو وآخرين (LIU ET ALL.,2007) أن كل من المعلمين والمتعلمين في التعلم الإلكتروني بوجه عام والفصول الافتراضية بوجه خاص يشعرون بمستوى متدن من الحضور والترابط الاجتماعي وذلك نظرا لمشكلات وطبيعة استخدام الاتصالات التزامنية وغير التزامنية، بينما يرى المعلمون أن الحل يكمن في استخدام التكنولوجيا، ويرى المتعلمون أن الانشطة الاجتماعية هي الحل لهذه المشكلة ولرفع مستوى التفاعل الاجتماعي.

في حين استهدفت دراسة ابتسام القحطاني (ابتسام القحطاني، ٢٠١٠) تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس نحو واقع استخدام الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية عن بعد، حيث أوصت بالتوسع في استخدام الفصول الافتراضية في التنمية المهنية لجميع الكليات والجامعات ، نظرا لموافقة آراء أعضاء هيئة التدريس على استخدام هذا النوع من التقنية، كما أوصت بالعمل على زيادة الوعي بأهمية استخدام الفصول الافتراضية في التنمية المهنية ودورها في تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وتطوير مقررات وبرامج التنمية المهنية باستخدام هذه التقنية، والقيام بدراسات مماثلة لعينات أخرى.

وقد تضاربت نتائج دراسة كيلر وسيرنيرود (KELLER&CERNERUD, 2002؛ ودراسة الحميري (الحميري، ٢٠١٤) التي سعتا إلى تعرف اتجاهات عينات من أساتذة الجامعة وطلابهم، وطلاب التعليم العام نحو تطبيق التعلم الإلكتروني، فتوصلت دارسة كيلر وسيرنيرود (KELLER&CERNERUD,2002) إلى أن الطلاب لا يعتبرون التعلم الإلكتروني ذا فائدة، وأن الطلاب الذين لديهم خبرة سابقة باستخدام الحاسب الآلي والطلاب ذوي الاتجاهات الإيجابية تجاه استخدام التقنية الحديثة كانت اتجاهاتهم أقل إيجابية نحو التعلم الإلكتروني بالمقارنة بالطلاب الآخرين. بينما توصلت دارسة الحميري (الحميري، ٢٠١٤) إلى أن اتجاه العينة كان عالياً، وأوصت الدراسة بالبدء في تطبيق مشاريع تعليمية إلكترونية، وإجراء دراسات مماثلة.

ومن خلال استعراض البحوث والدراسات السابقة، يلحظ أن معظمها تناول التنمية المهنية لدى عينات من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وطلابهم، وأن معظمها ثبت فاعليته في تنمية المتغيرات التابعة، كما يلحظ ندرة الدراسات التي تناولت برامج التنمية

المهنية الإلكترونية لدى المعلمين في التعليم العام عدا ما قامت به وزارة التعليم (وزارة التعليم،٢٠١٥) بالمملكة العربية السعودية من استخدام الفصول الافتراضية للتنمية المهنية أثناء الخدمة لدى معلمي ومعلمات الحد الجنوبي خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (١٤٣٥/١٤٣٦) نتيجة تقليص العام الدراسي للظروف التي مر بها الحد الجنوبي، حيث نفذ أكثر من (٣٠٢) برنامجا للتنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية لعدد (٩٧٥٣) معلما ومعلمة تقريبا بواقع ثلاثة برامج لكل معلم أومعلمة.

وتأسيسا على ماتقدم ولتضارب آراء عينات الدراسات حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية، فإنه تبرز الحاجة للقيام بالمزيد من الدراسات في مجال التنمية المهنية تتناول المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بتوظيف مستحدثات أدوات وبيئات التعلم الإلكتروني في ضوء متغيرات مختلفة.

مشكلة البحث:

من خلال طبيعة عمل الباحث في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان مديرا لتقنية المعلومات ومن خلال ما أكدته أدبيات وبحوث المجال التي تم مراجعتها، اتضح ما يلي: ندرة برامج التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بوجه عام، ونقص الدراسات والبحوث حول استخدام الفصول الافتراضية في التنمية المهنية لدى معلمي ومعلمات التعليم العام، وأكدت معظم البحوث التي استخدمت الفصول الافتراضية في التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس (بالتعليم العالي) على فاعليتها وفي ذات الوقت تنمية المتغيرات المختلفة لدى طلابهم في الجامعات. وأكدت دراسة أستون وآخرون (OWSTON AND OTHERS;2008) ودراسة جيباراه (GEBARA,T,2010) وسيو شينج كونج وآخرون (KONG,S.,C.&OTHERS,2010) على فاعلية التنمية المهنية الإلكترونية بوجه عام، وأوصت دراسات كل من (Borstorf,P.& Lowe,S.2006؛ ابتسام القحطاني، ٢٠١٠؛ زكريا لال وَعلياء الجندي، ٢٠١٠؛ نبيل جاد عزمي، ٢٠١٢؛ الحميري، ٢٠١٤) بأهمية الافادة من الفصول الافتراضية في التنمية المهنية لدى المعلم والافادة من استخدامها في التنمية المهنية والتوسع فيها، وللحاجة إلى استطلاع آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي حول مبادرة وزارة التعليم في التنمية المهنية الإلكترونية، دفع بالبحث الحالي إلى محاولة الكشف عن واقع توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة البحث :

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما واقع توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية؟ وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١) ما آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية؟
٢) ما أهمية توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من

وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية؟

٣) ما الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية؟

٤) هل توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الاستجابات لأفراد عينة البحث في ضوء بعض المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، التخصص العلمي، المؤهل، الخبرة في مجال العمل، درجة التمكن من استخدام الحاسب والإنترنت)؟

أهداف البحث:

١. تعرف آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية.

٢. تعرف أهمية استخدام الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية .

٣. تعرف الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية.

٤. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث بناء على العوامل التالية (الجنس، التخصص،المؤهل، سنوات الخبرة، درجة استخدام الحاسب والإنترنت)

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في تناوله جانبا يعد من الجوانب الحديثة هو برامج التنمية المهنية الإلكترونية في المملكة، وخاصة في مجال التعليم العام، ولازدياد الاهتمام بالتعلم الإلكتروني تتحدد أهمية البحث فيما يلي:

- أهمية موضوع الفصول الافتراضية خاصة في مجال برامج التنمية المهنية الإلكترونية في التعليم العام.
- يتوقع أن يسهم هذا البحث في الكشف عن مدى التوسع في تطبيق الفصول الافتراضية في التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات التعليم العام.
- تعريف الجهات ذات العلاقة بآراء المعلمين والمعلمات حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية الإلكترونية.
- تعرف وجهات نظر المعلمين والمعلمات الملتحقين ببرامج التطوير المهني عبر الفصول الافتراضية، مما قد يفيد المسؤولين عن برامج التنمية والتطوير المهني في الوزارة والإدارات التعليمية.
- قد يفيد من نتائجه مخططو وواضعو أنظمة وبرامج التنمية المهنية.

منهج البحث:

نظرا لطبيعة البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي.

حدود البحث:

يلتزم البحث بالحدود التالية:

- تتمثل الحدود الموضوعية في التركيز على موضوع دراسة توظيف الفصول الافتراضية في مجال التنمية المهنية الإلكترونية من حيث (المميزات، والأهمية، والصعوبات) من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي.
- وتقتصر الحدود البشرية على عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بالحد الجنوبي.

•وتقتصر الحدود المكانية على مدارس الحد الجنوبي في تعليم كل من جازان، وصبياء، عسير، نجران، وسراة عبيدة.

•وتتحدد الحدود الزمانية بالعام الدراسي١٤٣٥/١٤٣٦هـ

فروض البحث:

يحاول البحث التحقق من صحة الفرض التالي: لا توجد فروق دال إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة البحث حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية بناءً على تغير العوامل (الجنس، نوع التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، مستوى استخدام الحاسب والانترنت).

أدوات البحث والقياس:

استبيان توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية.

الأساليب الإحصائية:

تم الإفادة من نماذج قوقل باستيراد ملف تحليل الردود الذي يشمل التكرارات والنسب المئوية التي تمت معالجتها تلقائيا، واستخدم برنامج الإحصاء (SPSS) لحساب الانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ لتحديد ثبات الأداة، واختبارT_test، والتباين الأحادي (ANOVA)، واختبار شيفيه (SCHEFF'E TEST).

مصطلحات البحث:

• الفصول الافتراضية: بيئة للتعلم الإلكتروني المتزامن عبر الانترنت تعقد بها جلسات بين المعلم (المنفذ) والمتعلمين تفصل بينهم حواجز جغرافية ويتفاعلون معاً في الوقت نفسه عبر الصوت والصورة.

• معلمو ومعلمات الحد الجنوبي هم من يعملون بالتدريس في مدارس الشريط الحدودي بمناطق (جازان، صبياء، السراة، نجران، عسير) بالمملكة العربية السعودية.

• برامج التنمية المهنية الإلكترونية: هي مجموعة من الخطط تقدم للمستفيدين منها (الدارسين/المعلمين) لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة وفق احتياجاتهم لتنمية الجوانب المعرفية بما فيها الجوانب المهارية أوالجوانب الوجدانية بما فيها الجوانب الأخلاقية أو كلاهما معا، المقدمة بواسطة الفصول الافتراضية.

• توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة العينة يتحدد اجرائيا في هذا البحث بدرجة موافقة العينة على بنود كل محور اللاستبانة.

الإطار النظري للبحث:

يعرض البحث فيما يلي لإطار نظري حول مصطلحات البحث يشمل: برامج التنمية المهنية الإلكترونية، والفصول الافتراضية على النحو التالي:

أولا: برامج التنمية المهنية:

١) مفهوم برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة:

إن التقدم المعرفي وثورة المعلومات والتغير المستمر والمتلاحق في شتى جوانب الحياة يفرض الحاجة إلى التنمية المهنية المستمرة لجميع المهن ومن بينها التعليم، فلا يمكن أن يستمر المعلم مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف التي اكتسبها أثناء تكوينه قبل الخدمة، بل يلزمه المحافظة على مستوى متجدد من المعرفة والاتجاهات الحديثة في طرائق التدريس، ولن يتأتى ذلك إلا بالتنمية المستمرة أثناء الخدمة.

ويري عبدالرحمن الشاعر (عبدالرحمن الشاعر،٢٠٠٥، ١٢) أن برنامج التنمية المهنية هو تصميم منظم ومقصود للخبرة أو الخبرات التي تساعد الدارس على تحقيق التغير المرغوب في الأداء المدعوم بالتوجه السليم والقيم الصالحة. وتعرف سعدة ساري (سعدة ساري، ٢٠٠٥، ٢١) برنامج التنمية المهنية للمعلم أنه عملية تنمية مستمرة لمفاهيم المعلم ومعارفة الاجرائية، وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وأساليب تعلم حديثه. ويعرفه أحمد أبوالحمائل(أحمد أبوالحمائل، ٢٠٠٥، ٥٠) أنه عملية يقصد بها رفع كفاءة العاملين أيا كانت طبيعة مهنتهم (معلمين، وكلاء، مديرين) وذلك باطلاعهم على ما هو جديد في ميدان عملهم، وتنمية معارفهم المتعلقة بمهنتهم مما يجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم سواء تمت هذه التنمية داخل المنظمة التعليمية أو خارجها، وهذه البرامج ليس لها شكل أو طبيعة محددة، وإنما تختلف على حسب طبيعة المعلمين (الدارسين) وطبيعة المادة التعليمية، والمعرفة المطلوب اكتسابها أوتنميتها لدى المعلم والمعلمة، وتعد هذه البرامج ضرورية للحاق بكل ما هو جديد ومتطور في مجال العمل.

ومما تقدم وفي ضوء التحام النظرية مع التطبيق ووحدة المعرفة يرى الباحث أن برنامج التنمية المهنية هو خطة تقدم للمعلمين (الدارسين المستهدفين) لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة وفق احتياجاتهم لتنمية الجوانب المعرفية بما فيها الجوانب المهارية أو الجوانب الوجدانية بما فيها الجوانب الأخلاقية أوكليهما معا سواء ذلك كان أثناء العمل أو خارجه في وجود معلم أوذاتيا.

٢) <u>التنمية المهنية أثناء الخدمة في ضوء أدوار المعلم المختلفة</u>

يتخذ تكوين المعلم شقين من حيث التنفيذ هما: التكوين قبل الخدمة، والتكوين أثناء الخدمة أو ما يطلق عليه التنيمة المهنية أثناء الخدمة بغرض تنمية الجوانب المعرفية لدى المعلم بما فيها الجوانب المهارية والجوانب الوجدانية بما فيه الأخلاقي، ويشمل التنمية المهنية أثناء الخدمة على تجارب المعلمين بعد ممارستهم العمل(فايز مينا، ٢٠٠٣، ٩٣).

ويُميَّز بين ثلاث رؤى محورية لأدوار المعلم في هذا المجال؛ الأولى المعلم كناقل للمعلومات، وهو ما يعني أن كل من لديه القدرة على نقل المعلومات يمكن أن يصبح معلما حيث تحدد هنا الوظيفة الأساس للتعليم بنقل المعلومات، وفي هذه النظرة يكون التركيز على التكوين الأكاديمي، والرؤية الثانية: أن المعلم مسئول عن تعليم جميع مجالات السلوك الإنساني، وأن يتقن في سبيل ذلك التقنيات اللازمة؛ ليحقق أهداف التعليم التي تتمثل في النمو الشامل في جميع المجالات، ويترتب على هذه النظرة تكوين المعلم فنياً و أكاديميا. والرؤية الثالثة: ترى المعلم كميسر لعملية التعلم وفاعل نشط في البيئة المدرسية والمحلية، ومن هنا فإن كلا من الإعداد الأكاديمي والإعداد التربوي الجيد يعدان شرطين ضروريين ولكنهما غير كافيين لما في ذلك من تجاوز أهداف التربية لتعليم مادة معينة إلى ممارسة التعليم المستمر، ومن الحدود المدرسية إلى الجوانب المجتمعية (فايز مينا، ٢٠٠٦، ١١١: ١١٢).

ويرى الباحث أنه لوضع الرؤية الثالثة موضع التنفيذ؛ نتيجة للتغيرات المعاصرة التي يشهدها العالم بما فيها

التغيرات المتلاحقة في النظريات التربوية والمعرفية والكوكبية، يلزم ذلك تطوير برامج تكوين المعلم قبل الخدمة، وزيادة المشاركة بين مؤسسات المجتمع المحلي والمؤسسات التعليمية في مجال تطوير برامج للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بما يتفق وأدواره الجديدة في ضوء هذه النظرة.

وهناك عدد من الأسس التي ينبغى أن تؤخذ في الحسبان عند إعداد برامج تكوين المعلمين وفقًا لهذه الأدوار الجديدة، ومنها: أن يتم التعلم في إطار مزيج من عملية التعلم الذاتي، وتعلم جماعي يشتمل بالدرجة الأولى على العصف الذهني، واستعراض خبرات الآخرين وبعض نتائج العمل الفردي، وأن تكون الاستراتيجية السائدة في عمليات التعليم والتعلم هي حل المشكلة، وأن يتم توظيف التكنولوجيا المتطورة في عمليات التعليم والتعلم، وأن تتم عملية التعليم والتعلم في مناخ يؤدي إلى استمتاع المتعلمين بها، ويدفعهم إلى مزيد من التعلم. وأن تتسم برامج تكوين المعلم المستقبلية بالشمول والتمهين، ويقصد بالشمول أن تتضمن البرامج وخاصة قبل الخدمة جوانب أكاديمية وتربوية ونفسية ومهنية وثقافية. أما التمهين فيقصد به أن تقدم البرامج في صورة تقبل المقارنة مع الواقع التعليمي المستهدف أو الحالي فايز مينا (فايز مينا،٢٠٠٦، ١١٢: ١١٣)

ومما تقدم يتضح وجود قصور في برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة من حيث الكم والنوع، وضعف فاعليتها في اكساب وتنمية عمل المعلمين داخل حجرة الدارسة وبالتالي تظهر الحاجة الماسة إلى تطوير برامج للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بأساليب غير تقليدية؛ وبما يكفل التغلب على ندرة برامج التنمية المهنية، والمعوقات المذكورة سابقًا.

ثانيا: توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية:

١) دور أدوات وبيئات التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية

يتبوأ التعلم الإلكتروني وأدواته دورًا مهما ومكانة عالية في التنمية المهنية في هذا العصر لدى الكثير من الدول المتقدمة، إذْ تستخدم أدوات التعلم الإلكتروني وبيئاته في برامج التنمية المهنية عن بعد عبر الشبكة، ويمكن إيجاز دورها في التنمية المهنية على النحو الآتي (محمود شوق، محمد سعيد، ٢٠٠١، ١٢٣: ١٢٤):

- إتاحة أساليب وأدوات تربوية أكثر فاعلية في قاعة البحث مثل الاستخدامات المتعددة للتعلم بمساعدة الحاسب وبرمجياته والوسائط المتعددة وشبكات الحاسب المحلية والواسعة.
- إيجاد وسائط تعليمية أكثر كفاءة في حفظ واستدعاء وتحليل المعلومات مما ييسر التعامل مع الكم الهائل منها ويسهل الحصول عليها.
- إدخال نظم جديدة للتنمية المهنية عن بعد من خلال الشبكات مثل الفصول الافتراضية والتي تسهم في إثراء برامج أساليب التدريس .

٢) التعلم الإلكتروني :

للتعلم الإلكتروني مفهوم واسع يشمل العديد من الأنواع وفقا لتوظيف الأدوات والوسائل المتاحة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التعليم والتعلم مثل الحاسب، والإنترنت والإنترانت والأقمار الصناعية...إلى آخره من وسائل الاتصال والمعلوماتية، وقد يتم التعليم والتعلم عن بعد أو في غرفة

البحث، متزامنا أو غير متزامن، وقد يكون التعلم خالصا بأدوات التعلم الإلكتروني أو التعلم المكمل أو التعلم الممزوج.

ويمكن تعريف التعلم الإلكتروني أنه تعلم يستخدم ويوظف وسائط وأجهزة الحاسب وتقنية شبكة الانترنت لإيصال بيئات التعلم الميسرة التي تتسم بالتصميم الجيد والتفاعلية المتمركزة حول المتعلم ويهتم بالتفاعلات بين المتعلمين والخبراء لأي فرد في أي مكان وزمان. وأنه يدعم مبدأ التعلم الذاتي والتعليم المستمر مدى الحياة بدر خان (بدر خان، ٢٠٠٥،١٨؛ نبيل عزمي، ٢٠٠٨، ٩٤؛ الغريب إسماعيل، ٢٠٠٩، ٣٨ :٣٩).

٣) <u>الفصول الافتراضية:</u>

تعد الفصول الافتراضية VIRTUAL CLASS من أبرز أدوات التعلم الإلكتروني المعتمد على الإنترنت في الاتصالات المتزامنة (المباشرة) وتعقد بها جلسات بين المعلم والمتعلمين تفصل بينهم حواجز مكانية (جغرافية) يتفاعلون معا في نفس الوقت عن طريق الحوار عبر الإنترنت.

وتتيح الفصول الافتراضية تقديم المحتوى التعليمي بكافة أشكاله بالصوت والصورة وتلقي أسئلة المتعلمين والإجابة عليها. ويستخدم المعلم والمتعلم في نظام الفصول الافتراضية تقنيات تمكنهما من التواصل معًا، مثل غرف الدردشة CHAT ROOMS التي تتيح التواصل بالنص في جميع المستويات افقيا ورأسيا، و اللوحات البيضاء (WHITEBOARD) والمشاركة في البرامج ومؤتمرات الفيديو VIDEO CONFERENCE ومؤتمرات الصوت AUDIO CONFERENCE التي تساعد على "التواصل بالصوت والصورة والنص بين المعلم والمتعلم والمتعلمين بعضهم ببعض. بالإضافة إلى الغرف الجانبية BREAKOUT ROOMS التي تتيح إمكانية تقسيم الموجودين في الغرفة الصفية إلى مجموعات جانبية (مجموعات التعلم التعاوني)، لتبادل الآراء والتفاعل فيما بينهم والمشاركة المباشرة للأنظمة والبرامج والتطبيقات (بين المعلم والمتعلمين أو بين المتعلمين أنفسهم)APPLICATION SHARING، وإرسال الملفات وتبادلها مباشرة بين المعلم والمتعلمين FILE TRANSFER، ومتابعة المعلم وتواصله لكل متعلم على حدة أولمجموع المتعلمين في آن واحد PRIVATE MESSAGE، وخاصية استخدام برامج العرض الإلكتروني POWERPOINT SLIDES، وخاصية استخدام برامج عرض الأفلام التعليمية VIDEO CLIPS، وخاصية توجيه الأسئلة المكتوبة والتصويت عليها POLL USERS، وخاصية توجيه أوامر المتابعة لما يعرضه المعلم للمتعلمينFOLLOW ME ، وخاصية إرسال رابط لأي متصفح لمتعلم واحد أوأكثرSYNCHRONIZE WEB ، وخاصية السماح لدخول أي متعلم أوإخراجه من الفصلBAN USERS ، وخاصية السماح أو عدمه للكلام CLEAR TALK، و خاصية السماح للطباعةPRINT OPTIONS ، وخاصية تسجيل المحاضرة (الصوتية والكتابية)LECTURE RECORDING ، وخاصية نقل سطح المكتب المستخدم من قبل المعلم مدير الجلسة إلى جميع أجهزة المتعلمين كما لو أن المعلم يقدم المعلومة من أجهزتهم، كما تتيح خاصية منح أحد المتعلمين إدارة الجلسة، وتوفر بها عدد من الأدوات التي تسهم في السرعة العالية في التعامل والاستجابة، وتقليل

الأعباء على الإدارة التعليمية مثل رصد الحضور والدرجات والاختبارات الالكترونية، الكم الكبير من الأسس المعرفية المسخرة للقاعات الافتراضية من مكتبات وموسوعات ومراكز البحث على شبكة الإنترنت، منتديات النقاش، مما يتيح للمعلم أو منفذ الجلسة التفرغ لمهامه التعليمية المباشرة وتحسين الأداء والارتقاء بمستواه.

(عبدالله الموسى وأحمد المبارك،٢٠٠٥، ٢٥٥: ٢٥٦؛ دلال أستيتية وعمر سرحان،٢٠٠٧، ٣٤٢ :٤٤٣ ؛ حسن شحاته، ٢٠٠٩، ٩٦؛ نبيل جاد عزمي، ٢٠١٤، ٤٥٣)، ومن أمثلة أنظمة الفصول الافتراضية نظام BLACKBOARD COLLABORATE ونظام CENTRA ونظام IQWIZ.. الخ.

ويؤكد ريتش وآخرون(RICH;ET-AL,2009) على أن الفصول الافتراضية تجعل المستفيد منها مشاركاً في صنع العملية التعليمية، وتساعد في تغطية عدد كبير من المستفيدين دون قيود مع السرعة العالية في التفاعل والاستجابة ومن أي مكان، وتفتح محاور عديدة للحوار والحصول على المعارف والتغذية الراجعة.

بينما هناك بعض نقاط الضعف (السلبيات) للفصول الافتراضية، مثل: ضرورة أن يكون للمتعلم القدرة على استخدام الحاسوب، ضرورة توفر شبكة الإنترنت، ضرورة توفر محتوى تعليمي مناسب للنشر علي المواقع باللغة التي يستوعبها الطلاب، ضرورة وجود نظام إدارة و متابعة لنظام الفصول الافتراضية، ضرورة أن يكون المعلم (المنفذ)علي قدر مهم من المعرفة بالتعامل مع الفصول الافتراضية وكيفية التعامل مع الطلاب من خلالها(رشيد التوليتي، ٢٠١٦).

ومما تقدم يلحظ أن هناك عديدا من الفوائد والمميزات لا ستخدام الفصول الافتراضية، وفي المقابل هناك بعض الصعوبات لكنها ليست مبررا لعدم الاخذ باستخدامها في التعليم، حيث يمكن اعتبار ذلك تحديات وفرصا للنجاح يجب العمل على التغلب عليها.

كما أن هذه التحديات إن وجدت فهي تتحدد في أماكن محدودة في الشريط الحدودي واماكن أخرى متفرقة وليست في كل انحاء المملكة العربية السعودية حيث تتوفر تغطية شبكة الانترت الأرضية والفضائية وبأجيال متقدمة منها 4G وG5 مما أدى إلى تضاعف أعداد المستخدمين في السعودية حيث بلغ١٤٠٠٠٠٠ في عام ٢٠١٢ وحاليا مايزيد عن ١٨٠٠٠٠٠٠مليون مستخدم.٨٠% من السكان باختلاف الجنس والعمر(Khalid Refaei,2015).

٤) مفهوم التنمية المهنية الإلكترونية:

تعرف التنمية المهنية الإلكترونية، أنها برامج التنمية المهنية التي تقدم الكترونيا، وبرنامج التنمية المهنية هو مجموعة من الخطط تقدم للمعلمين (المستهدفين) لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة وفق احتياجاتهم لتنمية الجوانب المعرفية بما فيها الجوانب المهارية أو الجوانب الوجدانية بما فيها الجوانب الأخلاقية أو كلاهما معا سواء ذلك كان أثناء الخدمة أو خارجه في وجود معلم أوذاتيا محمد المطهر(محمد المطهر، ٢٠١٣).

وتعد برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة ضرورة تربوية ملحة، فيجب أن تكون مستمرة ولا تنتهي في فترة ما، وأن تكون البرامج المتنوعة للمعلمين

أثناء الخدمة بما يتناسب واحتياجاتهم المتعددة وأدوارهم المتغيرة وخصائص العصر.

(٥) أهداف التنمية المهنية الإلكترونية:

بمراجعة أدبيات التنمية الإلكترونية مثل دراسات كل من جهاد محمد، الغريب إسماعيل (جهاد محمد،٢٠٠٧. ١٣-١٤؛ الغريب إسماعيل، ٢٠٠٩، ٤٠: ٤١، حسن شحاته، ٢٠٠٩، ٢٠)، وجد أن هناك عددا من الدول المتقدمة سعت إلى تبني أسلوب التنمية المهنية الإلكترونية وذلك لتحقيق الأهداف التالية: تقديم مهنية فاعلة بصورة مستمرة للمعلمين، وتقديم برامج متنوعة تفي باحتياجات المعلمين واهتماماتهم، وزيادة فاعلية ودافعية المعلمين للإفادة من تلك البرامج في تحديث وتجويد معارفهم بما فيها مهاراتهم وبالتالي تحسن أدائهم المهني، وإكساب المعلمين المقدرة التقنية لاستخدام تقنيات التعليم الحديثة، ونمذجة برامج التنمية المهنية وتقديمها في صورة مميزة، فالبرامج التي تقدم في صورة نموذجية متميزة يمكن إعادة تنفيذها، أو الافادة من تسجيلها.وتطوير أداء المعلم في العملية التعليمية، بما يتواكب مع التطورات المستمرة المتلاحقة وأدواره المختلفة، وإعادة صياغة الأدوار والطريقة التي تتم بها عملية التعلم والتعليم وفقا للمستجدات، والمساعدة على نشر التقنية لإيجاد مجتمع مثقف إلكترونيا ومواكب للحياة في هذا العصر. ومساعدة المتعلمين على توظيف تقنية المعلومات والاتصالات والشبكات المتاحة للتعلم الإلكتروني لدراسة البرامج والمناهج والمقررات التعليمية ومراجعتها. وتطوير بيئة محفزة على التعلم في عصر تكنولوجيا التعلم الإلكتروني قائمة على المعرفة. وإعداد المناهج والمقررات بصورة رقمية للتغلب على مشكلات أساليب التعليم المعتادة. ومعرفة الأسس والمبادئ التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التعليم .

(٦) مهام المستفيد من برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية :

ولكي تحقق برامج التنمية المهنية أهدافها يلزم المستفيد أن يقوم بالمهام التالية: الاطلاع على أهداف برنامج التنمية المهنية والمقررات التي يسعى لتحقيقها، وأن يتابع برنامج التنمية المهنية وعدم الانشغال بما حوله، والالتزام بقواعد استخدام الانترنت بصفة عامة القواعد التعليمية التي تطلب من مدير الجلسة، وأن ينجز الأنشطة والمشروعات والتكاليف المطلوبة، وأن يطرح الأسئلة إذا أقتضى الأمر عندما يتاح ذلك، وأن يشارك في نقاشات وحوارات تفاعلية، وأن يطلب المساعدة والإرشاد لحل ما لديهم من مشكلات، والإفادة من مصادر التعلم الإضافية على الشبكة.

(٧) أهمية التنمية المهنية الإلكترونية:

يشهد هذا العصر تطورا نوعيا وكميا غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها في ميادين التنمية المهنية. وانعكست مظاهر هذا التطور من خلال استخدام الإنترنت، والشبكة العنكبوتية العالمية التي ساعدت على تيسير أساليب التنمية المهنية، وتحقيق أرقى المستويات من دون تقيد بحدود المكان والزمان. فأثرت هذه النقلة النوعية أوما يعرف بالتحولات العالمية في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التعلم والتعليم، ومن أبرز إسهامات التعلم الإلكتروني في التنمية الإلكترونية ما يلي: الملائمة CONVENIENCE

حيث توفر الملائمة بين المحاضر والمتعلم، والمرونة LEXIBILITY. والذي يتيح للدارس خيار المشاركة حسب الرغبة، والتأثير والفاعلية EFFECTIVENESS حيث أثبتت البحوث التى أجريت على نظام التعلم الإلكتروني عن بعد أنه يوازى أويفوق في التأثير والفاعلية نظام التعليم التقليدي وذلك عندما تستخدم هذه التقنيات بكفاءة، حيث إن كثيرا من أشكال التعليم عن بعد لا تكلف الكثير من المال، حيث تكون هناك العديد من الخيارات في طرق توصيل المادة الدراسية للمتعلم، فضلا عن التغلب على البعد الجغرافي فلا يحتاج المتعلم والمعلم إلى أن يكونا متواجدين في مكان واحد من أجل تبادل المعلومات. فالمتعلم يمكن له أن يقرأ أو أن يستمع أو يشاهد أو يتفاعل مع المعلم إلكترونيا ON-LINE عبر شبكة الإنترنت سواء كان المتعلم في بيته أوفي بلد آخر غير البلد الذي يقيم فيه معلمه. وكذلك يمكن للمعلم أن ينشر محاضرته إلكترونيا بشكل نصي أو صوتي أو مرئي عبر شبكة الإنترنت من بيته أو من بلد آخر غير البلد الذي يتواجد فيه المتعلم. وكذا التغلب على البعد الزمني فليس ضروريا أن يكون كل من المتعلم والمعلم متواجدين في زمن واحد لتبادل المعلومات. فالمعلم يمكن له أن ينشر محاضرته إلكترونيا إما بصيغة نصية قابلة للطبع أو بصيغة مسموعة أومرئية وللمتعلم بعد ذلك أن يقرأ المحاضرة ويطبعها أو أن يستمع إليها أو يشاهدها في أي وقت يناسبه دون الحاجة إلى أن يلقي المعلم المحاضرة في وقت محدد. كما يتيح للمتعلم الحرية في اختيار الوقت المناسب للمحاضرة، ويمكن للمتعلم كذلك إعادة الاستماع أومشاهدة أي جزء من المحاضرة المنشورة بتلك الصيغ. وكذا التغلب على مشكلة الطاقة الاستيعابية للهيئات التعليمية: فلا يتطلب حضور المتعلم إلى الفصل الدراسي، ولا يتطلب تواجد المعلم في كل فصل كي يعطي عددًا محدودًا من المتعلمين محاضرة معينة. هذا يعني أنه ستتمكن المؤسسات التعليمية من التغلب على مشكلة طاقاتها الاستيعابية المحدودة التي تحتم عليها قبول عدد من المعلمين يتناسب مع ما هو متوفر من فصول دراسية ومعلمين (حسن شحاته، ٢٠٠٩، ٢١: ٢٣).

ومن هنا، ونتيجة للظروف التي مر بها الشريط الحدودي الجنوبي بالمملكة العربية السعودية نشأت مبادرة وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في التنمية المهنية الإلكترنية من خلال توظيف الفصول الافتراضية وقد كان خلف المبادرة قرار شجاع من معالي وزير التعليم في تلك الفترة (الدكتور عزام الدخيل) ومساندة وتأييد مديري التعليم في مناطق الحد الجنوبي في مقدمتهم مدير عام التعليم بمنطقة جازان (عيسى بن أحمد الحكمي)، وقد استهدفت التجربة معلمي ومعلمات التعليم العام بالحد الجنوبي البالغ عددهم من جازان فقط ٩٥٧٣معلما ومعلمة.

وقد نُفذت برامج التنمية المهنية الإلكترونية عن بعد بالفصول الافتراضية تحت اشراف المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بنظام إدارة التعلم الإلكتروني (LMS). وقدم خلاله أكثر من (٣٠٢) برنامجا للتنمية المهنية، بواقع برنامجين إلى ثلاثة لكل معلم ومعلمه، خلال الفترة من (٢١ إبريل ٢٠١٥ إلى ١٢ مايو ٢٠١٥) علي سهلي(علي سهلي، ٢٠١٥).

ومن هنا يحاول البحث الحالي الكشف عن واقع توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنيمة المهنية

الإلكترونية من وجهة نظر العينة من حيث (مميزات التوظيف، والأهمية، والصعوبات التي اعترضتهم) وبالتالي دراسة امكانية التوسع في استخدامها للتنمية المهنية للمعلمين اثناء الخدمة.

الإجراءات المنهجية للبحث:

١) منهج البحث:

يعتمد البحث على تجميع البيانات ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات بشأنها و بهدف تعرف آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول استخدام الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية ؛ ولذلك تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي.

٢) مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية الذين تلقوا برامج مهنية عبر نظام الفصول الافتراضية البالغ عددهم (٩٥٧٣) معلما ومعلمة (٤٥٥٣) معلما، (٥٥٢٠) معلمة خلال العام ١٤٣٦ـ ١٤٣٧هـ.

٣) عينة البحث:

تم اجراء البحث على عينة من مجتمع البحث بلغت (١٠٣٥) معلما ومعلمة من معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية، حيث اتسمت العينة بعدة سمات وخصائص في ضوء متغيرات البحث.

جدول (١) يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٤٢١	٤٠.٧
أنثى	٦١٤	٥٩.٣
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس حيث يمثل الذكور(٤٠.٧%) بينما يمثل الإناث(٥٩.٣%).

جدول (٢) توزيع العينة حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٥	510	٤٩.٢٨
35-44	473	٤٥.٧٠
أكثر من ٤٥	52	٥.٠٢
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

فيوضح الجدول رقم (٢) السابق، توزيع عينة البحث (المعلمين والمعلمات) وفقا للفئة العمرية، ويتضح من الجدول أعلاه أن٤٩.٢٨% من عينة البحث أقل من ٣٥ سنة بينما ٤٥.٧٠% بين ٣٥ و٤٥ سنة، في حين٥.٠٢% فقط أعمارهم أكثر من ٤٥ سنة.

جدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
أدبي	٤١١	٣٩.٧١
علمي	٦٢٤	٦٠.٢٩
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

يتضح من الجدول (٣) أن ٣٩.٧١% من عينة البحث تخصصاتهم أدبية بينما ٦٠.٢٩% من العينة ذو تخصصاتهم علمية.

جدول (٤) توزيع عينة البحث حسب المؤهل

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
دون البكالوريوس	١٥٩	١٥.٤
بكالوريوس	٨٥٧	٨٢.٨
ماجستير	١٦	١.٥
دكتوراه	٣	٠.٣
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

ويتضح من الجد ول (٤) أن ٨٢.٨% من العينة حاصلون على مؤهل البكالوريوس في حين ١٥.٤% يمتلكون مؤهلات دون البكالوريوس، و١.٥% يحملون مؤهل الماجستير، و٠.٣% بمؤهل دكتوراه.

جدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث حسب (الخبرة)

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٣٩٩	٣٨.٦٠
بين ٥ و ١٠سنوات	١٦٩	١٦.٣٠
أكثر من ١٠ سنوات	٤٦٧	٤٥.١٠
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

يتضح من الجدول (٥) أن ٤٥.١% من أفراد العينة يمتلكون خبرة أكثر و٣٨.٦% أقل خبرة في حين ١٦.٣% يمتلكون خبرة بين ٥ و١٠ سنوات.

جدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث حسب درجة استخدام الحاسب والانترنت

استخدام الحاسب والانترنت	التكرار	النسبة المئوية
أقل من متوسط	٧٢	٦.٩٦
متوسط	٣٩٠	٣٧.٦٨
جيد	٥٧٣	٥٥.٣٦
المجموع	١٠٣٥	١٠٠

ويتضح من الجدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث حسب درجة استخدام الحاسب والانترنت، أن نسبة ٩٣% من المعلمين والمعلمات يجيدون استخدام الانترنت بمستوى متوسط فأكثر بينما الذين يمتلكون مستوى اقل من المتوسط يمثلون نسبة ضئيلة بما مقداره ٦.٩٦ % من افراد العينة.

٤) أدوات البحث:

١) استبانة قياس توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية: وتهدف الاستبانة إلى استطلاع ما كوّنه معلمو ومعلمات الحد الجنوبي من مرئيات حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية.

وبعد الاطلاع على العديد من البحوث التي تناولت الفصول الافتراضية والتنمية المهنية تم تحديد أبعاد الاستبانة، وقد تكونت من جزأين، تضمن الجزء الأول: معلومات شخصية ومهنية عن المعلمين والمعلمات عينة البحث، وتضمن الجزء الثاني ثلاثة محاور (أبعاد) وهي: المحور الأول (آراء العينة حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية، والمحور الثاني: أهمية توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الالكترونية من وجهة نظر العينة، والمحور الثالث: الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر العينة)، وتم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء المحاور المحددة.

وقد دُرِّجت الإجابة عن عبارات المقياس تدريجا خماسيًا في ضوء مقياس ليكرت (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حدما، أعارض، أعارض بشدة). وتم عرض أداة القياس على مجموعة من الخبراء في المجال لاستشارتهم فيما إذا كانت تقيس ما أعدت لقياسه، ومدى سلامة لغة عبارات الاستبانة ووضوحها، وسهولة فهم العبارات لغويا، وتحديد مدى التجانس بين العبارات، ومدى ارتباط العبارات ببعضها البعض وبالمحتوى العام، ومدى المناسبة من حيث الطول والقصر، وتم مناقشة آراء الخبراء والمستشارين وإجراء بعض التعديلات في ضوئ ذلك. ثم تم تجريب المقياس على عينة ٣٦ معلما ومعلمة خارج العينة، وأخذ آرائهم، وتم التعديل في ضوء ذلك بعد نتائج التجريب.

ولحساب الاتساق الداخلي للاستبيان تم حساب معامل الارتباط (بيرسون"Pearson")، لمعرفة الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية

للمقياس بتوظيف برنامج SPSS، كما يوضح ذلك الجدول (٧) والجدول (٨).

جدول (٧) معاملات الارتباط الداخلي (بيرسون) لعبارات المقياس بالمحور(البعد) الذي تنتمي إليه

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	0.73	1	0.77	1	0.66
2	0.79	2	0.83	2	0.53
3	0.76	3	0.84	3	0.41
4	0.83	4	0.84	4	0.60
5	0.76	5	0.86	5	0.73
6	0.80	6	0.77	6	0.73
7	0.68	7	0.85	7	0.70
8	0.84	8	0.82	8	0.71
9	0.81	9	0.83	9	0.66
10	0.68	10	0.80	10	0.72

جميع بنود المحاور دالة عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول (٧) أعلاه أن جميع العبارات ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائيا عند مستوى دلالة(٠.٠١) مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس ككل الجدول (٨) وهذا يشير إلى تمتع الأداة باتساق داخلي.

جدول (٨) معاملات ارتباط (بيرسون) لمحاور المقياس والمقياس ككل

المحور	الارتباط بالمقياس ككل	مستوى الدلالة
الأول	0.83	٠.٠١
الثاني	0.84	٠.٠١
الثالث	0.66	٠.٠١

** دالة عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن المحاور ترتبط ارتباطا دالا عند مستوى دلالة (٠.٠١) مع الدرجة الكلية للمقياس وهذا يشير إلى تمتع الأداة باتساق داخلي.

كما تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق معامل (ألفا كرونباخ) بواسطة برنامج SPSS لكل محور من محاور المقياس وللمقياس ككل، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٩) التالي:

جدول (٩): معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) لأبعاد المقياس والمقياس ككل

المحاور	الثبات
آراء العينة حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية.	٠.٧٩
أهمية توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية.	٠.٨١
صعوبات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية.	٠.٧٧
المقياس ككل	0,79

ويتبين من الجدول (٩) أن جميع معاملات ثبات محاور المقياس مرتفعة، وأن معامل ثبات المقياس ككل (0,79). وهذا يشير إلى إمكانية الوثوق به وبما يسفر عنه من نتائج.

ويكون المقياس في صورته النهائية مكونا من ثلاثين عبارة، ثم تم إعداده في الصورة الالكترونية على نماذج قوقل ويمكن الوصول إليه من خلال الرابط التالي :

http://goo.gl/forms/٧ZOfMGTGT٩

٥) تطبيق أداة البحث:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة قام الباحث بتطبيق أداة البحث ميدانيا، حيث تم إرسال رابط أداة البحث عبر رسالة SMS على الهاتف الخلوي لعينة الدراسة وقادة مدارسهم (لتوفر جميع بيانات التواصل لدى مركز الدعم الإلكتروني)، وتم جمع البيانات الكترونيا، قد بلغ عدد ردود المستجيبين خلال ساعة ونصف (٧٣٥) مستجيبا، واستمر السماح للمستجيبين للإدلاء بآرائهم لمدة ثلاثة أيام حيث بلغ عدد المستجيبين (١٠٣٥) معلما ومعلمة عندما تم إيقاف استقبال الاستجابات لأداة البحث من أصل (١٠٥٥) معلما ومعلمة، أي أن هناك (٢٠) معلما ومعلمة من العينة لم تستجب لأداة البحث، وبمراسلة الشركة الموفرة لخدمة الرسائل SMS أفادت أن (١١) رقما لم تستقبل الرسائل لوجود حجب

استقبال الرسائل الدعائية، والباقي بسبب كونهم خارج تغطية الشبكة في ذلك الوقت، وقد يعزى لتواجد بعضهم خارج الدولة واستخدام جوال آخر لتمتعهم بإجازة مبكرة، أو إيقاف الاشتراك من قبل الشركة الموفرة للخدمة لسبب ما، وتم تصدير ملف الردود على هيئة ملف إكسل ليتم استيراده عبر النظام SPSS لتتم المعالجة الاحصائية.

نتائج البحث وتفسيرها:

أولا: للاجابة عن السؤال الأول: الذي مفاده "ما آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية؟"؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعدد الاستجابات عن كل عبارة من عبارات المقياس كما هو واضح من خلال الجدول (١٠) التالي، وتم تقييم آراء المعلمين والمعلمات بالتدرج الخماسي لمقياس ليكرت (٥-١) وفق التقييم:(أعارض بشدة ≤١، ١<أعارض≤٢، ٢<حدما≤٣، ٣<أوافق≤٤، ٤<أوافق بشدة≤٥. وتم توزيع أفراد العينة تبعاً لآرائهم حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية كما في الجدول(١٠)، ثم ترتيبها وفقا لأعلى المتوسطات الحسابية تنازليا كما في الجدول (١١)، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٠) والجدول(١١) التاليين:

جدول(١٠) التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري لآراء العينة حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية

العبـــــــارة	أوافق بشدة		أوافق		أوافق إلى حد ما		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١. استفدت من تجربتي في التنمية المهنية عبر بيئة الفصول الافتراضية الخاصة بالمركز الوطني للتعلم والتعليم الإلكتروني.	254	24.5	567	54.8	124	12	58	5.6	٣٢	٣.١
٢. تعد التنمية المهنية بنظام الفصول الافتراضية طريقة فعالة.	213	20.6	٦٢٦	٦٠.٤	١٠٢	٩.٨	٥٩	٥.٧	٣٦	٣.٥
٣. التنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية يعد مقياسا للتقدم العلمي والعملي.	254	24.5	٥٥٥	٥٣.٦	١٣٠	١٢.٥	٧٠	٦.٨	٢٧	٢.٦
٤. لدي الاستعداد لحضور برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية عبر شبكة الانترنت.	٣٢١	٣١	٥٢٦	٥٠.٨	٧٤	٧.١	٧٧	٧.٤	٣٨	٣.٧
٥. أؤيد المعلم / المعلمة الذي يتواصل مع طلابه بنظام الفصول الافتراضية.	271	26.2	513	49.5	105	10.1	102	9.8	45	4.3
٦. توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية يسهم في التغلب على البعد الجغرافي في المملكة العربية السعودية.	292	٢٨.٢	٥٥٣	٥٣.٤	١١٦	١١.٢	٥٦	٥.٤	١٨	١.٧
٧. أقدر المعلم/ المعلمة الذي يستجيب لكل جديد في مجال التعلم الإلكتروني.	٥٦٢	٥٤.٣	٤٣٠	٤١.٥	٢٦	٢.٥	٩	٠.٩	٨	٠.٨
٨. توظيف الفصول الافتراضية سيسهم في حل مشكلة ندرة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة.	٣٢٤	٣١.٣	٥٣٩	٥٢.١	١٢٦	١٢.٢	٢٨	٢.٧	١٨	١.٧
٩. توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية للمعلم سيسهم في الإفادة من مستحدثات التقنية والخبرات العالمية.	٣٤٥	٣٣.٣	٥٤١	٥٢.٣	١٠٧	١٠.٣	٢٦	٢.٥	١٦	١.٥

العبـــــــارة	أوافق بشدة		أوافق		أوافق إلى حد ما		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٠. توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية يثير الدافعية والحماس لدى المعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية.	٣١١	٣٠	٣٥٩	٣٤.٧	٢٢٥	٢١.٧	١١٦	١١.٢	٢٤	٢.٣

جدول (١١): ترتيب آراء المعلمين والمعلمات حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية تنازليا وفقا لمتوسطات آرائهم

العبـــــــارة	استجابات العينة		الرتبة	درجة الموافقة
	المتوسط	الانحراف المعياري		
١) استفدت من تجربتي في التنمية المهنية عبر بيئة الفصول الافتراضية الخاصة بالمركز الوطني للتعلم والتعليم الإلكتروني.	3.92	0.93	6	أوافق
٢) تعد التنمية المهنية بنظام الفصول الافتراضية طريقة فعالة.	3.89	0.91	٨	أوافق
٣) التنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية تعد مقياسا للتقدم العلمي والعملي.	3.91	0.93	٧	أوافق
٤) لدي الاستعداد لحضور برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية عبر شبكة الانترنت.	3.98	1.00	٥	أوافق
٥) أؤيد المعلم/المعلمة الذي يتواصل مع طلابه بنظام الفصول الافتراضية.	3.84	1.06	9	أوافق
٦) توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية سيسهم في التغلب على البعد الجغرافي في المملكة العربية السعودية.	4.01	0.87	٤	أوافق بشدة
٧) أقدر المعلم/المعلمة الذي يستجيب لكل جديد في مجال التعلم الإلكتروني.	4.48	0.67	١	أوافق بشدة
٨) توظيف الفصول الافتراضية سيسهم في حل مشكلة ندرة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة.	4.09	0.83	٣	أوافق بشدة
٩) توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية للمعلم سيسهم في الإفادة من مستحدثات التقنية والخبرات العالمية.	4.13	0.81	٢	أوافق بشدة
١٠) توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية يثير الدافعية والحماس لدى المعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية.	3.79	1.07	١٠	أوافق
المتوسط العام المحور ككل	٤.٠٤			أوفق بشدة

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حسب متغير التخصص

ويتضح من الجدول (١١) أن آراء المعلمين حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية إيجابية، فمن خلال استعراض الجدول (١٠)، يتضح أن (٥٦٢) من أصل (١٠٣٥) فرداً من

أفراد العينة يوافقون بشدة على العبارة "أقدر المعلم/ المعلمة الذي يستجيب لكل جديد في مجال التعلم الإلكتروني." ويمثل هذا الرأي نسبة (٥٤.٣%) وأن (٤٣٠) معلما ومعلمة يوافقون على ذلك وبنسبة (٤١.٥%) وقد حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.48) من أصل (٥) درجات، وجاءت عبارة "توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية للمعلم سيسهم في الإفادة من مستحدثات التقنية والخبرات العالمية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.13) من أصل (٥) درجات أي (موافق بشدة)، وجاءت العبارة "توظيف الفصول الافتراضية ستسهم في حل مشكلة ندرة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.09) من أصل (٥) درجات (موافق بشدة)، وجاءت العبارة "توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية يسهم في التغلب على البعد الجغرافي في المملكة العربية السعودية." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.01) من أصل (٥) درجات (موافق بشدة)، في حين جاءت البنود الأخرى بدرجة "موافق" بمتوسطات تتراوح بين (3.92 وَ 3.79) من أصل (٥)، ويتضح من الجدول أيضا أن آراء العينة ككل تقع في خانة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي عام بلغ (٤.٠٤) من أصل (٥).

ثانيا: للإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصه " ما أهمية توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية؟ "؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعدد الاستجابات عن كل عبارة من عبارات الاستبيان كما هو واضح من خلال الجدول (١٢) التالي:

الجدول رقم (١٢): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لمحور أهمية توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
للفصول الافتراضية ايجابيات كثيرة تحد من بعض معوقات التنمية المهنية للمعلم/ المعلمة.	٢٧٠	٢٦.١	٦٠٢	٥٨.٢	١٠٨	١٠.٤	٤١	٤	١٤	١.٤
الفصول الافتراضية تؤدي إلى زيادة التفاعل والاستجابة المستمرة بين المعلمين ومنفذي برامج التنمية المهنية.	٢٥٨	٢٤.٩	٥٩٦	٥٧.٦	١١٠	١٠.٦	٥٤	٥.٢	١٧	١.٦
الفصول الافتراضية تعطي الفرصة لممارسة أساليب وأنشطة حديثة ومتنوعة (المحادثة والحوار والمناقشة، والاستماع) لمستهدفي برامج التنمية المهنية.	٣٠٥	٢٩.٥	٥٩١	٥٧.١	٦٩	٦.٧	٥٠	٤.٨	٢٠	١.٩
الفصول الافتراضية تنمي التعلم الذاتي لدى المستهدفين	٣٣١	٣٢	٥٩٥	٥٧.٥	٦٦	٦.٤	٣٠	٢.٩	١٣	١.٣
الفصول الافتراضية تؤدي إلى زيادة دافعية المستهدفين(معلمين/معلمات) لبرامج التنمية المهنية.	٢٥٧	٢٤.٨	٥٨٨	٥٦.٨	١٢٣	١١.٩	٤٧	٤.٥	٢٠	١.٩
توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية يتيح الفرصة للقيام بالمهام الجماعية بين مجموعات العمل.	٢٣٩	٢٣.١	٥٦٣	٥٤.٤	١٤٤	١٣.٩	٦٩	٦.٧	٢٠	١.٩
يؤدي التفاعل في الفصول الافتراضية إلى نمو المستهدفين (المعلمين/المعلمات) مهنيا.	٢٨٤	٢٧.٤	٥٩٥	٥٧.٥	١٠٠	٩.٧	٤٢	٤.١	١٤	١.٤
توظيف الفصول الافتراضية يزيد من قدرة المتعلم على التركيز والتفاعل أثناء تقديم برامج التنمية المهنية.	٢٣٢	٢٢.٤	٥٨٨	٥٦.٨	١٠٢	٩.٩	٨٩	٨.٦	٢٤	٢.٣
تساعد الفصول الافتراضية المستهدفين (المعلم/	٢٦٤	٢٥.٥	٥٩٥	٥٧.٥	١٠٧	١٠.٣	٤٨	٤.٦	٢١	٢

العـــبـــــــارة	أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
المعلمة) في التحكم بمستوى التقدم في تعلمه بما يتوافق مع ظروفه وأوضاعـه.										
توظيف الفصول الافتراضية يخفف من الأعباء التعليمية التقليدية المطلوبة من منفذي البرامج مما يتيح الفرصة لتفرغهم للقيام بأدوار تربوية أخرى.	٣١٣	٣٠.٢	٥٧٨	٥٥.٨	٩٣	٩	٣٠	٢.٩	٢١	٢

وتم توزيع أفراد العينة تبعاً لآرائهم حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية في الجدول (١٢)، ثم ترتيبها وفقا لأعلى المتوسطات الحسابية تنازليا، وجاءت النتائج كما في الجدول (١٣).

جدول (١٣): أهمية توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية مرتبة تنازليا وفقا لمتوسطات آراء المعلمين والمعلمات

العـــبـــــــارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١. للفصول الافتراضية ايجابيات كثيرة تحد من بعض معوقات التنمية المهنية للمعلم/ المعلمة.	4.04	0.80	5	موافق بشدة
٢. الفصول الافتراضية تؤدي إلى زيادة التفاعل والاستجابة المستمرة بين المعلمين ومنفذي برامج التنمية المهنية.	3.99	0.84	7	موافق
٣. الفصول الافتراضية تعطي الفرصة لممارسة أساليب وأنشطة حديثة ومتنوعة (المحادثة والحوار والمناقشة، والاستماع) لمستهدفي برامج التنمية المهنية.	4.07	0.85	3	موافق بشدة
٤. الفصول الافتراضية تنمي التعلم الذاتي لدى المستهدفين	4.16	0.77	1	موافق بشدة
٥. الفصول الافتراضية تؤدي إلى زيادة دافعية المستهدفين(معلمين/معلمات) لبرامج التنمية المهنية.	3.98	0.85	8	موافق
٦. توظيف الفصول الافتراضية يتيح الفرصة للقيام بالمهام الجماعية بين مجموعات العمل.	3.90	0.90	9	موافق
٧. يؤدي التفاعل في الفصول الافتراضية إلى نمو المستهدفين (المعلمين/المعلمات) مهنيا.	4.06	0.81	4	موافق بشدة
٨. توظيف الفصول الافتراضية يزيد من قدرة المتعلم على التركيز والتفاعل أثناء تقديم برامج التنمية المهنية.	3.88	0.93	10	موافق
٩. تساعد الفصول الافتراضية المستهدفين (المعلم/ المعلمة) في التحكم بمستوى التقدم في تعلمه بما يتوافق مع ظروفه وأوضاعـه.	4.00	0.85	6	موافق
١٠. توظيف الفصول الافتراضية يخفف من الأعباء التعليمية التقليدية المطلوبة من منفذي البرامج مما يتيح الفرصة لتفرغهم للقيام بأدوار تربوية أخرى.	4.09	0.82	2	موافق بشدة
المتوسط العام للمحور	4.02		موافق بشدة	

ومن خلال استعراض الجدول رقم (١٢)، وجدول رقم (١٣) يتضح أن متوسطات استجابات العينة لعبارات هذا المحور قد تراوحت بين (٣.٨٨) بدرجة "أوافق" للعبارة التي تنص على "توظيف الفصول الافتراضية يزيد من قدرة المتعلم على التركيز والتفاعل أثناء تقديم برامج التنمية المهنية" وَ(٤.١٦)

بدرجة "أوافق بشدة" للعبارة التي مفادها "الفصول الافتراضية تنمي التعلم الذاتي لدى المستهدفين" حيث بلغ متوسط (٦) عبارات من هذا المحور أكثر من (٤) بدرجة "أوافق بشدة"، بينما احتلت (٤) عبارات درجة أوافق تتراوح بين متوسط حسابي متوسط (٣.٨٨) للعبارة "توظيف الفصول الافتراضية يزيد من قدرة المتعلم على التركيز والتفاعل أثناء تقديم برامج التنمية المهنية." وَ(٣.٩٨) للعبارة "الفصول الافتراضية تؤدي إلى زيادة دافعية المستهدفين (معلمين/ معلمات) لبرامج التنمية المهنية) جميعها بدرجة (أوافق). أي أن استجابات العينة لهذا المحور تراوحت بين درجة أوافق، ودرجة أوافق بشدة ولا توجد عبارة نالت تقييما أقل من ذلك، كما يتبين أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور أهمية توظيف الفصول الإلكترونية في التنمية المهنية الإلكترونية بلغ (٤.٠٢) من أصل (٥) بدرجة (أوافق بشدة) من وجهة نظر العينة وهذا يشير إلى أهمية توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية.

وبالرجوع إلى الدراسات والبحوث السابقة يتبين أن نتائج المحور الأول والثاني تتفق مع نتائج دراسة كل من (جهاد محمد، ٢٠٠٧) ودراسة (ابتسام القحطاني، ٢٠١٠) ودراسة (باتي، ٢٠١٠) مع اختلاف عينة الدراسة، وتتفق أيضا مع نتائج دراسة (الحميري، ٢٠١٤) بينما تختلف مع نتائج دراسة كيلر وسيرنيرود (KELLER&CERNERUD, 2002). ويعزي الباحث هذا الاختلاف إلى التطور المتسارع في أدوات وبيئات التعلم الإلكتروني فضلا عن مميزات وسهولة الاستخدام التي أسهمت في تذليل العديد من الصعوبات كانت تعترض توظيفها في السابق.

ثالثا: للإجابة عن السؤال الثالث: " ما الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية من وجهة نظر معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية؟ "؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعدد الاستجابات عن كل عبارة من عبارات الاستبيان كما هو واضح من خلال الجدول(١٤)

الجدول (١٤): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية من وجهة نظر العينة

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١. البنية أوافقلتحتية لتوظيف الفصول الافتراضية غير مناسبة في الوقت الحالي.	124	١٢	٢٦٢	٢٥.٣	١١٤	١١	٢٨٨	٢٧.٨	٢٤٧	٢٣.٩
٢. انشغالي ببرامج الترفيه (مثل الدردشات والألعاب) عن برامج التنمية المهنية المقدمة عبر الفصول الافتراضية.	٢٧	٢.٦	١٥٠	١٤.٥	١٤٩	١٤.٤	٤٧٩	٤٦.٣	٢٣٠	٢٢.٢
٣. بطء شبكات اتصال الانترنت تشكل عائقاً للتنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية.	٦٤٨	٦٢.٦	٣١٤	٣٠.٣	٣٠	٢.٩	٢٥	٢.٤	١٨	١.٧
٤. تكرار حدوث الأعطال الفنية في الفصول الافتراضية تعوق التحاقي ببرامج التنمية المهنية المقدمة عبرها.	٣٢٥	٣١.٤	٤١٠	٣٩.٦	١٨٦	١٨	٩٠	٨.٧	٢٤	٢.٣
٥. ضعف خبرتي بكيفية توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية.	١١٨	١١.٤	٣١٨	٣٠.٧	١٤٥	١٤	٣٢٦	٣١.٥	١٢٨	١٢.٤
٦. تفاعل بعض منفذي برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية أثناء البرامج المنفذة.	١٢١	١١.٧	٣٢٣	٣١.٢	١٤٥	١٤	٤٤٦	٣٢.٤	١١١	١٠.٧

العبـــــــارة	أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		أعارض		أعارض بشدة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٧. عدم توفر تعليم كاف لاستخدام الفصول الافتراضية قبل بدء برامج التنمية المهنية	١٦٢	١٥.٦	٤٣٦	٤٢.١	١٢٠	١١.٦	٢٤٢	٢٣.٤	٧٦	٧.٣
٨. ضعف الدعم الفني المقدم من إدارة الشبكة عند حدوث مشكلة في الفصول الافتراضية.	٢٢٣	٢١.٥	٣٢٨	٣١.٧	٢١٧	٢٠.٩	١٨٩	١٨.٢	٧٩	٧.٦
٩. توظيف الفصول الافتراضية يتعارض مع قيمي الاجتماعية.	٣٨	٣.٧	١٠١	٩.٧	١٥٧	١٥.٢	٤٦٣	٤٤.٧	٢٧٧	٢٦.٧
١٠. أجد صعوبة في متابعة برامج التنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية..	٥٩	٥.٧	١٨٠	١٧.٤	٢٨٤	٢٧.٤	٣٥٤	٣٤.٢	١٥٩	١٥.٣

وتم توزيع أفراد العينة تبعاً لآرائهم حول صعوبة توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية، ثم ترتيبها تنازليا حسب المتوسطات الحسابية لآراء العينة كما في جدول (١٥)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٤)، والجدول (١٥).

الجدول رقم (١٥): الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية مرتبة تنازليا تبعا لمتوسطات آراء العينة

العبـــــــارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١. البنية التحتية لتوظيف الفصول الافتراضية غير مناسبة في الوقت الحالي.	2.74	1.38	7	حدما
٢. انشغالي ببرامج الترفيه (مثل الدردشات والألعاب) عن برامج التنمية المهنية المقدمة عبر الفصول الافتراضية.	2.29	1.05	9	حدما
٣. بطء شبكات اتصال الانترنت تشكل عائقاً للتنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية.	4.50	0.81	1	أوافق بشدة
٤. تكرار حدوث الأعطال الفنية في الفصول الافتراضية تعوق التحاقي ببرامج التنمية المهنية المقدمة عبرها.	3.89	1.02	2	موافق
٥. ضعف خبرتي بكيفية توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية.	2.97	1.25	6	حدما
٦. تفاعل بعض منفذي برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية أثناء البرامج المنفذة.	3.22	1.24	5	أوافق
٧. عدم توفر تعليم كاف لاستخدام الفصول الافتراضية قبل بدء برامج التنمية المهنية	3.36	1.20	4	أوافق
٨. ضعف الدعم الفني المقدم من إدارة الشبكة عند حدوث مشكلة في الفصول الافتراضية.	3.42	1.23	3	أوافق
٩. توظيف الفصول الافتراضية يتعارض مع قيمي الاجتماعية.	2.19	1.05	10	حدما
١٠. أجد صعوبة في متابعة برامج التنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية.	2.64	1.11	8	حدما
المتوسط العام للمحور	3.12	1.13	أوافقة	

وتشير نتائج الجدول (١٥) أن متوسطات استجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثالث قد تراوحت بين (٢.١٩) و (٤.٥٠) أي بين درجة أوافق إلى حدما وأوافق بشدة. ويلحظ أن هناك تباين في آراء عينة البحث حيث يتضح أن أبرز الصعوبات التي تحد من توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية من وجهة نظر العينة هي " بطء شبكات اتصال الانترنت تشكل عائقاً للتنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية "حيث حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥) من أصل (٥) حيث بلغ عدد أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم عليها (٩٦٢) معلما ومعلمة منهم (٦٤٨) بدرجة "أوافق بشدة" و(٣١٤)

بدرجة "أوافق"، بينما المعارضون لم يتجاوز عددهم ٤٣ من أصل (١٠٣٥) معلم ومعلمة. وعبارة "توظيف الفصول الافتراضية يتعارض مع قيمي الاجتماعية." حصلت على أدنى موافقة وبالتالي لا تشكل صعوبة بالنسبة لأفراد العينة. في حين أحتلت أربع عبارات درجة "أوافق " على مقياس ليكرت الخماسي وهي مرتبة تنازليا: "تكرار حدوث الأعطال الفنية في الفصول الافتراضية تعوق التحاقي ببرامج التنمية المهنية المقدمة عبرها." و"ضعف الدعم الفني المقدم من إدارة الشبكة عند حدوث مشكلة في الفصول الافتراضية." وَ"عدم توفر تعليم كاف لاستخدام الفصول الافتراضية قبل بدء برامج التنمية المهنية" وَ"تفاعل بعض منفذي برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية أثناء تقديم البرامج المنفذة." ويرى الباحث أن الصعوبة الثانية تعزى لضعف مصدر الانترنت مما أدى إلى "تكرار خروج المعلمين والمعلمات من الفصل الافتراضي أثناء تقديم برامج التنمية المهنية." ويعزو الباحث الصعوبة رقم (٤) التي مفادها "عدم توفر تعليم كاف لاستخدام الفصول الافتراضية قبل بدء برامج التنمية المهنية" لعدم التحاق بعض أو كل المعلمين إلى الجلسات التعريفية بالبرنامج قبل بدء تنفيذ برامج التنيمة المهنية في الفصول الافتراضية، أما الصعوبة الأخيرة والتي نصها "تفاعل بعض منفذي برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية أثناء تقديم البرامج المنفذة." وإن كانت لاتحظى بنسبة أوافق وأوافق بشدة أقل من ٤١% من عينة الدراسة فتعود إلى حاجة منفذي برامج التنمية المهنية النظرية إلى ممارسة الأساليب الحديثة أثناء تقديمهم للبرامج، كاستخدام الحوار والعمل في مجموعات صغيرة واستخدام أسلوب المشاريع إلى أخره من الآساليب الحديثة في التعلم. كما أن الصعوبات الخمس المتبقية أحتلت درجة أوافق إلى حد ما. وبصفة عامة حصل هذا المحور متوسط عام بلغ (٣.١٢) من أصل (٥) بدرجة "أوافق" واتفقت نتائج هذا المحور مع دراسات كل من: دراسة (RICH;ET-AL,2009) ودراسة (ابتسام القحطاني، ٢٠١٠) في أن بطء الانترنت شكل تحد لتوظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية والتعليم والتعلم عموما، ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في كون هذا البطء في الانترنت يقتصر على المدن والقرى بالحد الجنوبي نظرا للحدود المكانية لهذا البحث.

رابعا: وللإجابة عن السؤال الرابع: الذي مفادة: هل توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الاستجابات لأفراد عينة البحث في ضوء بعض المتغيرات الشخصية التالية (الجنس، التخصص العلمي، المؤهل، الخبرة في مجال العمل، درجة التمكن من استخدام الحاسب والإنترنت)؟ تم اختبار فروض البحث على النحو التالي:

٤-١) الفرض الأول : لايوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة البحث بناء على تغير الجنس. ولاختبار هذا الفرض تم استخدم اختبار(ت) T-Test لعينتين مستقلتين للكشف عن مدى وجود فرق بين استجابات أفراد العينة بناء على عامل (الجنس) كما تظهر نتائج ذلك الاختبار في الجدول (١٦) التالي:

جدول (١٦) : اختبار(ت) T-Test لعينتين مستقلتين يبين الفرق بين متوسطات درجات استجابات افراد العينة حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية تبعا لاختلاف الجنس

محاور المقياس	الجنس	العدد(N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) T-Test	درجة الحرية (DF)	مستوى الدلالة
المحور الأول	معلم	422	4.03	0.68	1.292	1033	0.00
	معلمة	613	3.98	0.57			
المحور الثاني	معلم	422	4.00	0.78	-0.88	1033	0.00
	معلمة	613	4.04	0.62			
المحور الثالث	معلم	422	3.11	0.68	0.315	1033	0.06
	معلمة	613	3.09	0.61			
المقياس ككل	معلم	422	11.14	1.43	0.318	1033	0.00
	معلمة	613	11.11	1.08			

ومن الجدول (١٦) السابق يتضح أن جميع المحاور معنوية عند (٠.٠٥) وعند (٠.٠٠) عدا المحور الثالث (صعوبات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية) فهو غير معنوي عند (٠.٠٠) وعند(٠.٠٥) أي أن هناك فرق في آراء العينة حول المحور الأول والمحور الثاني والمقياس ككل حسب متغير الجنس ولصالح المعلمين في المحور الأول والمقياس ككل ولصالح المعلمات في المحور الثاني، بيد أنه ليس هناك فرق جوهري في المحور الثالث وهذا يفسر أن جميع أفراد العينة مروا بنفس المعاناة والصعوبة عند توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية دون فرق بين الذكور والإناث.

٤-٢) ولاختبار الفرض الثاني: الذي مفاده "لا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطات درجات الاستجابات لأفراد عينة البحث في ضوء متغير التخصص العلمي" تم استخدم اختبار(ت) T-Test لعينتين مستقلتين للكشف عن مدى وجود فرق بين استجابات أفراد العينة بناء على عامل (التخصص) وتظهر نتائج ذلك الاختبار في الجدول (١٧) التالي:

جدول رقم (١٧) : اختبار(ت) T-Test لعينتين مستقلتين يبين الفرق بين المتوسطات في درجات استجابات أفراد العينة حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية تبعا لاختلاف التخصص

محاور المقياس	التخصص	العدد(N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) T-Test	درجة الحرية (DF)	مستوى الدلالة
المحور الأول	معلم	٤١٢	٤.٠٢	٠.٦١	0.63	1033	0.91
	معلمة	٦٢٣	٣.٩٩	٠.٦٣			
المحور الثاني	معلم	٤١٢	٤.٠٤	٠.٦٩	0.62	1033	0.39
	معلمة	٦٢٣	٤.٠١	٠.٦٩			
المحور الثالث	معلم	٤١٢	٣.٠٥	٠.٦٣	-2.17	1033	0.83
	معلمة	٦٢٣	٣.١٣	٠.٦٤			
المقياس ككل	معلم	٤١٢	١١.١٠	١.٢٢	-0.46	1033	0.78
	معلمة	٦٢٣	١١.١٤	١.٢٥			

ومن الجدول (١٧) أعلاه يتضح أن جميع المحاور غير معنوية عند دلالة (٠.٠٥) وعند دلالة (٠.٠١) وهذا يفسر أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حسب متغير التخصص.

٣-٤) ولاختبار الفرض الثالث: والذي نصه "لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات ت أفراد عينة البحث بناء على تغير الخبرة؛ تم استخدام اختبار التباين الأحادي للكشف عن مدى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة بناء على عامل (الخبرة) كما تظهر نتائج ذلك الاختبار في الجدول (١٨)

:

جدول رقم (١٨) : التباين بين المجموعات، وداخل المجموعات وقيمة ف ومستوى الدلالة الاحصائية لآراء العينة حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية تبعا لاختلاف الخبرة

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	ف	الدلالة
المحور الأول	الخبرة	بين المجموعات	٣.٠١	٢	١.٥١	٣.٩٧	٠.٠١٩
		داخل المجموعات	٣٩١.٩٨	١٠٣٢	٠.٣٨		
المحور الثاني		بين المجموعات	٣.٨٣	٢	١.٩٢	٤.٠٥	٠.٠١٨
		داخل المجموعات	٤٨٨.٣٧	١٠٣٢	٠.٤٧		
المحور الثالث		بين المجموعات	١.٧٢	٢	٠.٨٦	٢.١٢	٠.١٢١
		داخل المجموعات	٤١٩.٢٨	١٠٣٢	٠.٤١		
المقياس ككل		بين المجموعات	٢٤.١٩	٢	١٢.٠٩	٨.٠٥	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٥٥٠.٨٠	١٠٣٢	١.٥٠		

ومن الجدول (١٨) السابق يتضح أن جميع محاور الأداة والأداة ككل معنوية عند (٠.٠٥) عدا محور صعوبات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية فهو غير معنوي عند (٠.٠٥) أي أنه: توجد هناك فروق دالة إحصائيا في آراء العينة حول المحور الأول والمحور الثاني والأداة ككل حسب متغير الخبرة، بيد أنه ليس هناك فروق جوهرية في المحور الثالث (الصعوبات). وبإجراء اختبار شيفيه للكشف عن مصدر الفرق باختلاف متغير الخبرة، اتضح أن الفروق لصالح معلمي ومعلمات الحد الجنوبي الأكثر خبرة (خبرة أكثر من ١٠ سنوات) في جميع محاور الأداة التي ثبت بها وجود فروق ذات دلالة.

٤-٤) ولاختبار الفرض الرابع والذي مفاده "لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث بناء على تغير المؤهل. تم اختبار هذا الفرض باستخدام التبيان الأحادي للكشف عن مدى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة بناء على عامل (المؤهل) وتظهر نتائج ذلك الاختبار في الجدول (١٩) التالي:

جدول (١٩): التباين بين المجموعات، وداخل المجموعات وقيمة ف ومستوى الدلالة الاحصائية وآراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية تبعا لاختلاف المؤهل

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المحور الأول	المؤهل	بين المجموعات	٣.٦٤	٣	١.٢١	٣.٢٠	٠.٠٢
		داخل المجموعات	٣٩١.٣٦	١٠٣١	٠.٣٨		
المحور الثاني		بين المجموعات	١.١٢	٣	٠.٣٧	٠.٧٨	٠.٥٠
		داخل المجموعات	٤٩١.٠٨	١٠٣١	٠.٤٨		
المحور الثالث		بين المجموعات	٣.٠٦	٣	١.٠٢	٢.٥١	٠.٠٦
		داخل المجموعات	٤١٧.٩٤	١٠٣١	٠.٤١		
المقياس ككل		بين المجموعات	١.٧٩	٣	٠.٦٠	٠.٣٩	٠.٧٦
		داخل المجموعات	١٥٧٣.٢٠	١٠٣١	١.٥٣		

ومن الجدول (١٩) السابق يتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائيا بالنسبة للمحور الثاني والثالث وأداة البحث ككل بيد أنها دالة بالنسبة للمحور الأول. أي توجد فروق ذات دلالة احصائية (جوهرية) بين وجهات نظر العينة حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية تعزى إلى اختلاف المؤهلات، وباجراء اختبار شيفيه للكشف عن مصدر ذلك الفرق في المحور الأول (آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي حول توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية اتضح أن الفرق لصالح أصحاب المؤهلات العليا.

٤-٥) ولاختبار الفرض الخامس والذي ينص على أنه "لاتوجد فروق ذات دلالة احصائيا بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث بناء على تغير (درجة مستوى استخدام الحاسب والانترنت)؛ تم اختبار هذا الفرض باستخدم التباين الأحادي للكشف عن مدى وجود فروق بين استجابات أفراد العينة بناء على عامل (مستوى استخدام الحاسب والانترنت)، وتظهر نتائج ذلك الاختبار في الجدول (٢٠) التالي:

جدول (٢٠): التباين بين المجموعات، وداخل المجموعات وقيمة ف ومستوى الدلالة الاحصائية وآراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية حول توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية تبعا لاختلاف درجة استخدام الانترنت

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المحور الأول	استخدام الانترنت والحاسب	بين المجموعات	٢٤.٥٩	٢	١٢.٣٠	٣٤.٢٦	٠.٠٠
		داخل المجموعات	٣٧٠.٤١	١٠٣٢	٠.٣٦		
المحور الثاني		بين المجموعات	١٧.٥٠	٢	٨.٧٥	١٩.٠٢	٠.٠٠
		داخل المجموعات	٤٧٤.٧٠	١٠٣٢	٠.٤٦		

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
المحور الثالث		بين المجموعات	٩.٤٠	٢	٤.٧٠	١١.٧٨	٠.٠٠
		داخل المجموعات	٤١١.٦٠	١٠٣٢	٠.٤٠		
المقياس ككل		بين المجموعات	٣٧.٣٩	٢	١٨.٧٠	١٢.٥٥	٠.٠٠
		داخل المجموعات	١٥٣٧.٦٠	١٠٣٢	١.٤٩		

حيث يتضح من الجدول (٢٠) السابق أن جميع محاور أداة القياس معنوية عند(٠.٠٠) أي أن هناك فروقا بين متوسطات استجابات عينة البحث حول جميع محاور أداة قياس البحث والأداة ككل حسب متغير درجة استخدام الحاسب والانترنت، وبإجراء اختبار شيفيه للكشف عن مصادر الفروق اتضح أن هذه الفروق لصالح معلمي ومعلمات الحد الجنوبي الذين مستوى استخدامهم للحاسب والانترنت فوق المتوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي لذوي الاستخدام فوق المتوسط (٤.١١)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لذوي مستوى الاستخدام المتوسط (٣.٩١٤) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين والمعلمات الذين مستوى استخدامهم للحاسب والانترنت أقل من المتوسط (٣.٥٢٤). ويدل ذلك على أن درجة آراء معلمي ومعلمات الحد الجنوبي ذوي مستوى الاستخدام الأكثر من متوسط حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في التنمية المهنية الإلكترونية وحول أهمية توظيفها والصعوبات التي تحد من توظيفها وتوظيفها ككل أكثر تأثيرا مما يراه معلمو ومعلمات الأقل مستوى في استخدام الحاسب والانترنت.

ملخص النتائج:

١. استجابة أفراد عينة البحث للمحور الأول أتت (أوافق بشدة) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٤.٠٤).
٢. استجابة أفراد عينة البحث للمحور الثاني أتت (أوافق بشدة) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٤.٠٢).
٣. استجابة أفراد عينة البحث للمحور الثاني أتت (أوافق) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٣.١٢). وأن أبرز الصعوبات مرتبة تنازليا حسب متوسطات آراء العينة هي:

- بطء شبكات اتصال الانترنت تشكل عائقاً للتنمية المهنية عبر الفصول الافتراضية.
- تكرار حدوث الأعطال الفنية في الفصول الافتراضية تعوق التحاقي ببرامج التنمية المهنية المقدمة عبرها.
- ضعف الدعم الفني المقدم من إدارة الشبكة عند حدوث مشكلة في الفصول الافتراضية.
- عدم توفر تعليم كاف لاستخدام الفصول الافتراضية قبل بدء برامج التنمية المهنية
- تفاعل بعض منفذي برامج التنمية المهنية في الفصول الافتراضية أثناء تقديم البرامج المنفذة.

٤-١) يوجد فرق بين متوسطي آراء العينة حول المحور الأول والمحور الثاني والمقياس ككل حسب متغير الجنس ولصالح المعلمين في المحور الأول والمقياس ككل ولصالح المعلمات في المحور الثاني. بينما لا يوجد فرق

جوهري في آراء العينة حول المحور الثالث.

٤-٢)لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطات استجابات العينة حسب متغير التخصص.

٤-٣)توجد فروق دالة إحصائيا في آراء العينة حول المحور الأول والمحور الثاني والأداة ككل حسب متغير الخبرة، ولصالح معلمي ومعلمات الحد الجنوبي الأكثر خبرة (خبرة أكثر من ١٠ سنوات) في جميع محاور الأداة التي ثبت بها وجود فروق ذات دلالة، بيد أنه ليس هناك فروق جوهرية حول المحور الثالث (الصعوبات) بالنسبة لمتغير الخبرة.

٤-٤)توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر العينة حول مميزات توظيف الفصول الافتراضية في برامج التنمية المهنية تعزى لصالح المؤهلات العليا، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول المحورين الثاني والثالث والأداة ككل.

٤-٥)توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الاستجابات لأفراد عينة البحث حول جميع محاور الأداة والأداة ككل، لصالح درجة التمكن من استخدام الحاسب والإنترنت لذوي المستوى الأعلى من المتوسط.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج وفي ضوء حدود البحث يمكن تقديم التوصيات التالية:

- إنشاء وحدات بإدارات التدريب التربوي بدعم من إدارات تقنية المعلومات تعنى بالتنمية المهنية الإلكترونية باستخدام الفصول الافتراضية ودعمها.
- الإفادة من البحث الحالي في إقامة مراكز لدعم التعلم الإلكتروني والفصول الافتراضية في المحافظات والمدن الرئيسة بالحد الجنوبي وتوفير إنترنت فضائي عالي السرعة حتى يتم التغلب على أبرز الصعوبات التي واجهت بعض المعلمين والمعلمات بالحد الجنوبي.
- حث شركات الاتصالات على زيادة المشاركة المجتمعية بفاعلية وذلك بتقديم انترنت عالي الجودة وتقوية بث اشارات الهواتف الخلوية في الحد الجنوبي.
- الإفادة من معامل الحاسب مساء وتوفير التجهيزات التقنية اللازمة.
- تنفيذ برامج تعليمية للمعلمين والمعلمات بما يكفل تنمية قدراتهم على استخدام بيئات الفصول الافتراضية والإنترنت.
- توظيف التعلم الإلكتروني المزيج (المدمج) والتعلم المعكوس في التنمية المهنية الإلكترونية، بحيث يقدم الجزء الخاص بمكونات استخدام الفصول الافتراضية وجها لوجه (F2F) لمستخدمي الفصول الافتراضية المستجدين.
- التوسع في استخدام الفصول الإفتراضية في التنيمة المهنية لدى معلمي ومعلمات التعليم العام.

البحوث المقترحة: في ضوء موضوع البحث وما كشف عنه من نتائج، واستكمالاً للجهد المبذول في هذا البحث أثيرت تساؤلات ربما تكون جديرة بالبحث أوالبحث في جزء منها، وهي كما يلي:

- دراسات مماثلة في مناطق المملكة العربية السعودية والوطن العربي على عينات مختلفة.

- دراسة فاعلية برامج التنمية المهنية باستخدام الفصول الافتراضية في تنمية متغيرات مختلفة لدى عينات أخرى.

- دراسة فاعلية برامج للتنمية المهنية الإلكترونية باستخدام الفصول الافتراضية ومقارنة فاعليتها باستخدام الأدوات التفاعلية التزامنية والأدوات غير التزامنية.

Abstract:

The research aims to identify a sample opinion about the recruiting of virtual classrooms in the electronic occupational development programs. The researcher has designed a questionnaire that consists of three aspects composed of (٣٠) statements distributed among a sample of (١٠٣٥) teachers. The search results ,on the advantages of recruiting virtual classrooms in the electronic development program, have shown that both gender teachers of the southern region are pro with a general arithmetical mean of (٤.٠٠٤) degree (Strongly Pro). While the importance of recruiting virtual classrooms in the occupational development scored a general mean of (٤.٠٢) degree (strongly Pro). Moreover, the research results indicated that most difficulties are due the slowness of the internet and repeated malfunction. Moreover, research findings showed that there is no statistical indicating difference in the arithmetical means of the samples on the distinctions of the recruitment of virtual classes according to differences in major and age and according to the changes in the years of experience as a whole except the difficulties in using the internet. Moreover, there is a difference in the research sample according to the recruiting of the virtual classes according to change in age. However, there are no differences in the research sample questionnaire according to change in qualifications for all measurement aspects and measurement as a whole except the first aspect and the use of the internet pro the degree of the use that exceeds the average.

المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- أحمد عبد المجيد أبو الحمائل(٢٠٠٥): فعالية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي الأحياء بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم المهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ابتسام سعيد القحطاني.(٢٠١٠). واقع استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- بدر الخان (٢٠٠٥): استراتيجيات التعلم الإلكتروني. ترجمة علي شرف الموسوي وآخرون. حلب: شعاع للنشر والعلوم.
- جهاد عبدربه محمد (٢٠٠٧): "التدريب الإلكتروني ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة التربية، كلية التربية، جامعة القاهرة، ع١٣٣، ج٢، ص ص ١٣-١٤.
- حسن حسين زيتون(٢٠٠٥) التعليم الإلكتروني، المفهوم، القضايا، التخطيط، التطبيق، التقييم. الرياض: الدار للتربية.
- حسن شحاته (٢٠٠٩): التعلم الإلكتروني وتحرير العقل آفاق وتقنيات جديدة للتعليم. القاهرة: دار العالم العربي.
- الحميري، ع. ب. ع. ا. ب. ع. (٢٠١٤). اتجاهات المجتمع التعليمي بمنطقة تبوك نحو تطبيق التعلم الإلكتروني. مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، ع١٥، ج٢، ١٦٥ - ١٩٩. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/624209
- خالد طه الأحمد(٢٠٠٥): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب. العين: دار الكتاب الجامعي.
- دلال ملحس أستيتية و عمر موسى سرحان(٢٠٠٧):تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. عمان، دار وائل النشر.

- رشيد التوليتي(٢٠١٦). ماالفصول الافتراضية Virtual Classrooms ؟.تعليم جديد، متاح:http://www.new-educ.com/les-classes-virtuelles[27/3/2016]
- ريم أحمد عبد العظيم(٢٠١٣)."تنمية وعي معلمي اللغة العربية ببحوث الأداء وقياس تأثيرها على تحسين معتقدات فاعليتهم التدريسية". مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس. العدد ١٩٦. ص ص ١٥-٦٤.
- زكريا يحيى لال و علياء عبدالله الجندي(٢٠١٠).الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمدينة جدة - المملكة العربية السعودية. مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. مكة المكرمة،ج٢،العدد يوليو ٢٠١٠م،ص ص١٢- ٦١.
- سعده قاسم ساري (٢٠٠٥): برنامج مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في الجمهورية السورية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.
- سلطان هويدي المطيري (٢٠٠٨): أثر مدخل تكنولوجي متكامل في التدريب الإلكتروني لتنمية بعض مهارات إدارة المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية واتجاهاتهم نحوها. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- سمية عبدالله السملاوي(٢٠٠٩). المتطلبات التربوية والفنية للفصل الافتراضي في البيئة المصرية، رسالة ماجستير، كلية التربية. جامعة حلوان.
- عبد الرحمن إبراهيم الشاعر(٢٠٠٥): إعداد البرامج التدريبية، التدريب الفعال. الرياض: مكتبة الرشد.
- عبدالله عبد العزيز الموسي و أحمد عبد العزيز المبارك (٢٠٠٥): التعليم الإلكتروني : الأسس والتطبيقات، الرياض: شبكة البيانات.
- عبدالله يحيى آل محيا (٢٠٠٨): أثر استخدام الجيل الثاني للتعلم الإلكتروني على مهارات التعلم التعاوني لدى طلاب كلية المعلمين في أبها، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عبدالمحسن الغديان الغديان (٢٠٠٧):"دور البريد الإلكتروني وغرف المحادثة في تدريب المعلمين عن بعد من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين"، العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام بن محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، ع٤، ص ص ٢٢-٢٨٣.
- علي سهل(٢٠١٥). مبادرة التنمية المهنية الإلكترونية بالشريط الحدودي بالمملكة العربية السعودية. الإدارة العامة للتعليم في جازران، جازان.
- علي حسن حسين(١٩٩٠): "استراتيجيات وتبني جديد في تدريب المعلم أثناء الخدمة"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. المؤتمر العلمي الثاني لإعداد المعلم، المجلد الثاني، الإسكندرية، ص ص ٧٩٥-٨٣٧.
- علي حسن حسين(١٩٩٠): "استراتيجيات وتبني جديد في تدريب المعلم أثناء الخدمة"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. المؤتمر العلمي الثاني لإعداد المعلم، المجلد الثاني، الإسكندرية، ص ص ٧٩٥-٨٣٧.
- الغريب زاهر إسماعيل(٢٠٠٩): المقررات الإلكترونية: تصميمها، إنتاجه، نشرها،تطبيقها، تقويمها. القاهرة: عالم الكتب.
- فايز مراد مينا (٢٠٠٠): "منهجية التعقد واستشراف المستقبل"، كراسات ٢٠٢٠، ٤.القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ـــــــــــــــــــ(٢٠٠٣): قضايا في مناهج التعليم.القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- ـــــــــــــــــــــــــــ(٢٠٠٦):قضايا في تعليم وتعلم الرياضيات.القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ـــــــــــــــــــــــــــ (٢٠١١):توجهات في الدراسة والبحث التربوي في مجال المناهج. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد إسماعيل عاشور(٢٠٠٩): فاعلية برنامج Moodle في اكتساب مهارات التصميم ثلاثي الأبعاد لدى طلبة تكنولوجيا. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- محمد السيد علي الكسباني (٢٠٠٨): التدريس نماذج وتطبيقات، في العلوم والرياضيات واللغة العربية والدراسات الاجتماعية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد محمد الهادي(٢٠٠٥):التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
- محمود أحمد شوق و محمد مالك سعيد (٢٠٠١): معلم القرن الحادي والعشرين: اختياره، إعداده، تنميته، في ضوء التوجهات الإسلامية، القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد أحمد مطهر آل المطهر(٢٠١٣): برامج الكتروني مقترح لتنمية تدريس حل المشكلة الرياضية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية وعلاقته نمو جوانب الإبداع لدى طلابهم. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.
- ـــــــــــــــــــــــــــ(٢٠١٥). "كيفية توظيف برامج التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام". المؤتمر الدولي الرابع للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.الرياض، خلال٢-٥ مارس، متوفر على الرابط:
http://eli.elc.edu.sa/٢٠١٥/node/٢٥٣
- ـــــــــــــــــــــــــــ(٢٠١٦). ما قبل تدريس حل المشكلة الرياضية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمود عبد اللطيف مراد (٢٠٠٦): "برنامج مقترح للتدريب الذاتي أثناء الخدمة وتأثيره على تنمية بعض مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات بالإعدادية واتجاهاتهم نحو التدريس الإبداعي". مجلة الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، كلية التربية، جامعة بنها. المجلد التاسع، نوفمبر.
- نبيل جاد عزمي(٢٠٠٨): تكنولوجيا التعليم الإلكتروني. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ـــــــــــــــــــــــــــ(٢٠١٢): واقع استخدام أدوات التفاعل التزامني في الفصول الافتراضية. المؤتمر الدولي للتعلم الإلكتروني في الوطن العربي، الجمعية المصرية للكمبوتر التعليمي، بورسعيد.
- ـــــــــــــــــــــــــــ(٢٠١٤): بيئات التعلم التفاعلية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- هبة نصر محمد حسن (٢٠١٠).فاعلية استخدام الفصول الافتراضية عبر الانترنت لتنمية الاتجاه نحو التعلم الذاتي وبقاء أثر التعلم، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية، جامعة بور سعيد.
- هيفاء فهد المبيريك (٢٠٠٢):التعلم الإلكتروني: تطوير طريقة المحاضرة في التعليم الجامعي باستخدام التعلم الإلكتروني، نموذج مقترح. ورقة عمل مقدمة لندوة مدرسة المستقبل. كلية التربية، جامعة الملك سعود بالرياض،٢٢-٢٣ أكتوبر، متاح:
http://www.psso.org.sa/arabic/pssolibrary/nadwa03/papers/nadwat26.pdf,[2015-3-1].
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١١): اللقاء الأول للتطوير المهني لمشروع الرياضيات والعلوم الطبيعية. خلال الفترة ١٩-١٤٣٢/٦/٢١هـ، الدمام.http://www.school-labs.com/t6858.html

ثانيا :المراجع الأجنبية:

- **Bodzin, A. and Park,J.(2000):Factors That Influence Asynchronous Discourse With Preservice Teachers on a Public, Web-Based Forum. Journal of Research on Computing in Education, 16 (4), 22-30.**
- **Borstorf, P. & Lowe, S. (2006). E-learning, Attitudes and Behaviors of end-users. Allied Academics International Conference. Academy of Educational Leadership Proceedings,12(7): 45-53.**
- **Coleman, S. (2009). Why do students learn online? Retrieved from: http://www.worldwidelearn.com/education-articles/benefits-of-online-learning.htm, Date of Access: 29 Feb. 2012.**
- **Fallon, C., & Brown, S. (2002):E-learning Standards: A guide to Purchasing, Developing and Deploying Standards-Conformant e-learning. St. Lucie Press.**
- **Fok,Sh., Chan,K. ,Sin,K., Ng,A.H & Yeung,A.S. (2005): Inservice Teacher Training Needs in Hong Kong,Hong Kong Institute of Education, pp1:15.**
- **Gebara,T.(2010): Comparing a Blended Learning Environment to a Distance Learning Environment for Teaching a Learning and Motivation Strategies Course .ph D. dissertation ,The Ohio State University, United States ,Ohio Retrieved February 8,2011,from Dissertations &Theses: Full Text . (Publication No . AAT 3417604)**
- **Gibbons, Teresa.(2011): Education Component, Produced by Samaritan House Training Centre, Funded by National Literacy Secretariat, Problem Solving Rubrics and Checklists:http://www.nald.ca/library/learning/btg/ed/ edmain/ edindex.htm#tools[2011-10-26].**
- **Harris,D.N. and Sass,T.R.(2008):Teacher Training, Teacher Quality, and Student Achievement, National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research, pp1-62.**
- **Joliffe, A., Ritter, J., & Stevens, D.(2001): The Online Learning Handbook "Developing and Using Web-Based Learning". London: KOGAN PAGE.**
- **Khalid Refaei (2015). TWITTER AS A LEARNING STIMULUS FOR POSTGRADUATE SAUDI STUDENTS. Published Theses. The University of Manchester City.**
- **Keller, C. & Cenerud, L. (2002). Student›s perceptions of**

relearning in university education. Journal of Educational Media, 27(1/2), 55-67.

- **Liu, X; Magjuka, R. J.; Bonk, C. J.; & Lee, S. (2007). Does sense of community matter? An examination of participants' perceptions of building learning communities in online courses. Quarterly Review of Distance Education, 8(1),9-24.**
- **Owston,R. D., Sinclair,M., and Wideman, H. (2008): Blended Learning For Professional Development: an Evaluation of a Program for Middle School Mathematics and Science Teachers. Teachers College Record,110(5), 1033-1064.**
- **Patti, Paul A. (2010). The invisible classroom: Learning style and learner satisfaction in a virtual, audioconferenced technical training environment. PhD Thesis, Capella University.**
- **Rich, L. L.,Cowan, W.,Herring, S. D. & Wilkes, W. (2009) . collaborate, Engage, and Interact in Online Learning: Successes withWikis and Synchronous Virtual Classrooms at Athens State University .[Electronic version]. Journal of Bibliographic Research , 7 , 14.**

نموذج مقترح لتوظيف شبكات التواصل الاجتماعي في مؤسسات التعليم العالي السعودية

إعداد:
أ.م.د/حسن الباتع محمد عبد العاطي
أستاذ مشارك بعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بجامعة الطائف والأستاذ المساعد بكلية التربية جامعة الإسكندرية
د/محمد الباتع محمد عبد العاطي
مدرس تكنولوجيا التعليم كلية التربية جامعة الإسكندرية.

الملخص

تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في ضعف المحاولات العربية لتوظيف شبكات التواصل الاجتماعي في التعليم عامة وفي مرحلة التعليم الجامعي خاصة، على الرغم من مميزاتها وإمكاناتها المتعددة والمتنوعة. وقد استهدفت الدراسة توصيف طبيعة شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيراتها المختلفة على الجامعات السعودية بشكل عام، ووصف واقع استخدام الطلبة في جامعة الطائف على وجه الخصوص لهذه الشبكات في عمليتي التعليم والتعلم، ومن ثم تقديم نموذج مقترح لدمج شبكات التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية؛ وذلك لزيادة كفاءة العملية التعليمية وفاعليتها.

وقد حُللت الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت شبكات التواصل الاجتماعي من حيث ماهيتها، وفوائدها التعليمية، وخصائصها، وخدماتها، وأنواعها، وأمثلة تطبيقية لتوظيفها. والنظريات التعليمية المفسرة للتعلم من خلالها، وآليات توظيفها في التعليم. وقد أُعد استبيان لقياس آراء عينة ممثلة من طلبة جامعة الطائف عن مدى استخدامهم لهذه الشبكات في دعم العملية التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى أن:

- ٩٤% من الطلبة يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي، وأن ٩٣% من الطلبة لديهم حساباً Account على إحدى الشبكات الاجتماعية.
- أما عن أكثر الشبكات الاجتماعية استخداماً من قبل الطلبة فجاءت كما يلي: (تويتر، اليوتيوب، الفيسبوك) بنسب (٥٢%، ٥٠%، ٣٧%) على الترتيب.
- أما عن الوقت الذي يقضيه الطلبة في استخدام الشبكات الاجتماعية، فقد عبر ٢٥% منهم أنهم يستخدمونها أكثر من أربع ساعات يومياً، في حين عبر ١٣% منهم أنهم يستخدمونها ما بين ثلاث إلى أربع ساعات يومياً، وعبر ١١% منهم أنهم يستخدمونها ما بين ساعة إلى ساعتين يومياً، وعبر ٤% منهم أنهم يستخدمونها أقل من ساعة يومياً، وعبر ١١% منهم أنهم لا يستخدمونها بشكل يومي.
- أما عن أهم الأسباب التي تدعو الطلبة لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي، فجاءت كما يلي: (البحث عن المعلومات، والتواصل مع الأهل والأصدقاء، والاطلاع على آخر الأخبار، والتسلية والترفيه، وتبادل الآراء والأفكار مع الآخرين، والتعرف