

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات

مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

إعداد

نشوة سعد محمد بسطويسي

مدرس أصول التربية

كلية التربية

جامعة قناة السويس

الملخص:

لقد كان استخدام التدريب الإلكتروني؛ لإعادة التدريب والتأهيل للمعلمين؛ لمواجهة معوقات التدريب التقليدي، وذلك من خلال نظام تعليمي قادر على أن يطور من أساليب التعلم الذاتي في المجالات المتنوعة، بعيداً عن الحدود الجغرافية، مع تطبيق التكنولوجيا الحديثة في التدريب، مما يتيح للمعلمين سهولة التفاعل مع متغيرات عصر المعرفة.

وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها القائمون على برامج التدريب، وما تبذله وزارة التربية والتعليم لرفع مستوى هذه البرامج باستمرار؛ إلا أن المؤشرات الأولية تشير إلى أن هناك بعض المعوقات التي تواجه تطبيق نظام التدريب الإلكتروني، وقد لا تؤهله إلى تحقيق أهدافه بطريقة فعالة.

من هنا هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وتعرف أثر كل من التخصص الدراسي، والنوع، والخبرة الأكاديمية في هذه المحاور، بلغت عينة الدراسة (600) معلم من كافة المراحل التعليمية المختلفة بمحافظة الإسماعيلية، واستخدمت استبانته مكونة من (55) عبارة، وتم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج أن جميع عبارات الأداة شكلت معوقات للتدريب الإلكتروني، وكانت هناك فروق دالة إحصائية- ترجع إلى التخصص الدراسي - على

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

المحور المتعلق بالإدارة المدرسية، وعلى المعوقات الإدارية والأكاديمية، وعلى المحور التي تتعلق بالمعلم والأداة ككل، وظهرت فروق دالة إحصائية تعزى إلى الجنس لصالح الإناث. كما ظهرت فروق دالة إحصائية على متغير الخبرة الأكاديمية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة، وأصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجالين الأول والثاني والأداة ككل. كما ظهرت فروق دالة إحصائية بين أصحاب الخبرة الكبيرة والقليلة لصالح أصحاب الخبرة القليلة في المجال الثالث، وبين أصحاب الخبرة المتوسطة والقليلة لصالح الأخيرة في المجال الرابع . وأسفرت النتائج عن تقديم بعض التوصيات التربوية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني - متطلبات مجتمع المعرفة

E-Training for In- Service Teachers Based on the knowledge Society Requirements – A future Study

Abstract

The aim of this study was to explore the obstacles of using e-training to develop the professional development for teachers in Egypt; and determine the effects of specialization, gender, and academic experience on the obstacles. The sample consisted of (600) teachers in Ismailia Governorate.

The researchers developed a questionnaire consisting of (55) items, to answer the study questions. The appropriate statistical analyses were used. The findings of this study revealed that all questionnaire items constituted obstacles to e-training. There were significant differences due to specialization on obstacles related to the school, academic and administrative, teacher and on the scale as a whole.

Also, the results indicated that there were statistically significant differences on all fields and the scale as whole due to teacher's gender; such differences were in favor of females. In addition, there were significant differences on the first and second fields and the scale as a whole due to academic experience, these differences were in favor of the students with short experience.

Key words : E- Training – Knowledge Society Requirements

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

إعداد

نشوة سعد محمد بسطويسي

مدرس أصول التربية

كلية التربية

جامعة قناة السويس

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

شهدت دول العالم المختلفة خلال السنوات القليلة الماضية عديدًا من التغيرات الأساسية، التي أثرت على كافة جوانب الحياة المعاصرة؛ وشملت جميع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، باختلاف درجات النمو والتقدم بها، كذلك أثرت تلك التغيرات على هيكل ونسق العلاقات المجتمعية في كثير من دول العالم. وقد ترتب على تلك التغيرات إطلاق عملية التواصل والتفاعل في الأنشطة الإنسانية؛ بما يتعدى الحدود التقليدية بين الدول بعضها البعض، ملغية بذلك قيود الحركة والاتصال، وكذلك قيود الوقت والمكان ((Sethyl, S, S., 2008, p.29)). وفي ضوء ثورة المعرفة والتكنولوجيا حدث تغير كبير، إذ لم تعد أساليب التدريب التقليدية قادرة على مواكبة الزيادة الهائلة في المعرفة، لذا كان من الضروري البحث عن طرق جديدة يمكن من خلالها نقل المعرفة واستيعابها، من خلال الاعتماد على أساليب التدرب الذاتي واستحداث وسائل تعليمية، تلبي احتياجات هذا النوع من التدريب (نهى عبد الكريم، 2005، ص 205)، ومحاولة توفير مواد تعليمية متعددة الوسائط، عالية الجودة، تعمل على تيسيره.

ومن ثم اختلفت أساليب التدريب لتصبح أساليب تدريب غير تقليدية، قائمة علي تصميم بنية معلوماتية تكنولوجية (الغريب زاهر إسماعيل، 2006، ص16)، والتي فرضت نفسها علي المعلم؛ وهو ما يتضح من رؤية مصر 2030؛ حيث لم يعد هو الناقل للمعرفة والمصدر الرئيس لها، بل أصبح الموجه، والمرشد للطلبة، في رحلة تعلمهم(فهيم مصطفى، 2005، ص57).

وبما أن نظم التعليم تواجه ضغوطاً متزايدة محلياً وإقليمياً ودولياً؛ من أجل حل مشكلاتها وتحسين أوضاعها، بما يتناسب وطبيعة المعوقات والمتغيرات الدولية المؤثرة عليها(السيد محمد ناس، 2006، ص8)؛ وحيث إن تدريب المعلمين في مختلف المراحل الدراسية في عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية يعد من أهم السبل لمواجهة هذه الضغوط، لما للتدريب من أهمية في إكساب المعلومات، وتكوين المهارات للأفراد، وتحقيق التميز لهم في سوق العمل(إبراهيم محمد إبراهيم ومصطفى عبد السميع محمد، 2004، ص 202-245)؛ كما أصبح هناك اتجاه عام لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في برامج تدريب المعلمين بكافة المراحل التعليمية، بهدف جعل المعلم قادراً على تطوير بيئة العمل، بدلاً من أن يكون منفذاً فقط للتعليمات الصادرة إليه دون فهم أو نقد لها.

وبالإضافة لما سبق فإن العصر الحالي يتميز بالسرعة في نقل المعلومات عبر وسائل تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات المرئية والمقروءة، وكذلك ظهور عديد من المصطلحات التربوية الحديثة مثل التعليم عن بعد Distance Education، والتعلم الافتراضي Virtual Learning، والتعلم الإلكتروني Electronic- Learning، كل ذلك أدى إلى حرص عديد من دول العالم على الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية الحديثة في تطوير التعليم، إضافة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل: التعلم عبر الانترنت، الفصول الافتراضية، بالإضافة إلى مؤتمرات الفيديو، والمؤتمرات المسموعة، والتلفزيون التفاعلي في مجالي التعليم والتدريب بغرض تحقيق التحديث التعليمي في ضوء التغيرات المعلوماتية المتلاحقة (Mihhailova, G., 2006, p.271)، لرفع القدرات العلمية والتعليمية (Mackenzie, N.,& Staley, A., 2001, p.21).

للطلبة والمعلمين، إيماناً منها بأن الاستمرار في القرن الحادي والعشرين لن يتم إلا من خلال تعليم عالي الجودة، تكون فيه قضية إعداد المعلم وتدريبه وتنميته أكاديمياً ومهنياً وثقافياً هي جوهر عملية الجودة، فالمعلم هو أهم عنصر في منظومة التعليم، وبقدر ما نوليه من اهتمام بقدر ما نحصل على عائد متميز من العملية التعليمية (أحمد حسين عبد المعطي، 2008، ص ص 166-167).

ونظراً لأن التدريب أثناء الخدمة قد أصبح مطلباً ضرورياً في الوقت الحاضر؛ فمن غير المعقول أن يظل المعلم محدود الأفق في عصر تتزايد فيه المستجدات المتلاحقة بشكل سريع؛ مما يلقي عليه مسئولية تجديد معارفه ومهاراته بشكل دوري ومستمر، ليصبح على درجة عالية من المقدرة والكفاءة، فلم تعد العملية التربوية تعتمد على الأساليب التقليدية التي سادت لأزمان طويلة، وإنما أضحت تعتمد الآن على أسلوب التعلم الذاتي، والتعلم من أجل التميز والإتقان، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال معلم واسع الأفق متعدد المهارات.

ولقد تم تطبيق نظام التعليم الإلكتروني في عديد من دول العالم؛ لتحقيق أهداف تعليمية متعددة، من أهمها: توفير التعليم للبالغين الذين فاتتهم فرص التعليم التقليدية، وفرص التدريب المهني والفني، وبرامج التدريب أثناء الخدمة، وبرامج محو الأمية، وبرامج التنمية الاجتماعية، حيث ينظر للتعليم الإلكتروني كوسيلة تتخطى حدود المكان والزمان (Kante, C., October - December 2002, p.12).

ومن ثم كان التدريب أحد ميادين توظيف التعليم الإلكتروني في شكله الجديد؛ حيث إن هناك نموًا واضحًا في استخدام تقنياته في المنظمات التعليمية، وفي مجال تدريب المعلمين تبنت عديد من الدول المتقدمة والنامية-على حد سواء-الكثير من مشروعات استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلميها، وخاصةً في مجال التدريب أثناء الخدمة؛ حيث يراعى فيه الإمكانيات الاقتصادية لكل دولة، والرغبة المستمرة في تنمية المعلمين بصورة دائمة؛ نتيجة للثورة المعلوماتية والتطور التكنولوجي المتسارع في كافة المجالات (عصام نجيب الفقهاء، 2005، ص 55).

ويعد إعداد المعلم وتدريبه عملية شديدة الأهمية؛ لأن نجاحه في عمله يتوقف بالدرجة الأولى على نوع الإعداد الذي تلقاه، ومستوى ذلك الإعداد، ويتبع ذلك تدريبه سواء أكان ذلك قبل الخدمة، أم في أثنائها؛ ومن هنا تأتي أهمية تدريب المعلمين في كافة المراحل التعليمية، حيث يمثل القاعدة الأساسية في عملية التعليم؛ فهو العملية التي يحصل عليها كافة المعلمين (السيد محمد ناس، 2006، ص2).

ولقد أدركت مصر أن الأساس في إصلاح التعليم هو الاهتمام بأحوال المعلم بكافة جوانبه، وذلك بالاهتمام بإعداده قبل الالتحاق بالتدريس، وبتدريبه أثناء الخدمة، هذا فضلاً عن الاهتمام بأحواله الاقتصادية والاجتماعية (إبراهيم محمد إبراهيم ومصطفى عبد السميع محمد، 2004، ص245).

وحيث إن العملية التدريبية تعد من الموضوعات المهمة في المنظومة التعليمية التي شغلت ولا تزال تشغل أذهان العديد من المهتمين بقضايا تطوير التعليم خاصة التعليم قبل الجامعي، لكونها تهدف إلي تشجيع المعلمين، علي الارتقاء بأفكارهم وتعزيز خبراتهم وتحسين مهاراتهم في الجوانب المعرفية، والمهارية، والوجدانية حتى لا تتوقف عند المستوي الذي وصلوا إليه عند التخرج، والذي مهما بلغ من الجودة، فلن يكون كافيًا لمواجهة المعوقات، التي قد تعترضهم في مستقبلهم المهني والأكاديمي في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم في هذا العصر (محمود مصطفى قمبر، 2004، ص43).

وعلى الرغم من أهمية التدريب للمعلمين أثناء الخدمة في مصر، إلا أن واقع الدورات التدريبية المقدمة لهم تعاني من أوجه قصور عديدة تمس كافة جوانب عملية التدريب، ومن أهم هذه الجوانب:

1- قصور برامج التدريب الحالية عن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين؛ نتيجة لسوء تخطيطها وضعف مراعاتها للاحتياجات التدريبية الفعلية لهم، إضافة إلى ضعف تشجيع المعلمين على استخدام أساليب حديثة في التعليم (رشيدة السيد طاهر، 2010، ص 67).

- 2- ضعف توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية ومدى تواصلها، وكذلك أعداد المستفيدين منها، أنواعها وما يقدم لكل من المعلمين أو الموجهين أو مديري المدارس سواء أكانوا تربويين أو غير تربويين أو الإداريين بالمدارس؛ مما أدى إلى تكرار البرامج بكافة المراحل التعليمية رغم اختلاف الاحتياجات التدريبية لكل تخصص.
- 3- نظام التدريب الحالي القائم على استخدام شبكة الفيديوكونفرانس، يغلب عليه الطابع النظري، كما ينقصه وجود ورش عمل ولقاءات مباشرة وبرامج تطبيقية عملية مكملة له حتى يتحقق الهدف المنشود منه (محمد عبد الرازق إبراهيم، 2004، ص ص 149- 150).
- 4- ضعف وضوح سياسة أو فلسفة التدريب الحالية، حيث إنها ليست محددة، فما الدورات التدريبية إلا صورة مكررة لما سبق، وتعالج عموميات المهنة دون مراعاة لتنوع فئات المعلمين (فمنهم المؤهلون تربوياً، وغير المؤهلين تربوياً، ومنهم ذوو الخبرة، ومنهم حديثو العهد بالمهنة)، أو مراعاة للتنوع في خلفياتهم المعرفية أثناء إعدادهم، أو مراعاة لما يناط بهم من مسؤوليات وأدوار في العملية التربوية المتجددة بتجدد العصر، ومن ثم تفتقر سياسة التدريب إلى الشمول في معالجة حاجات التدريب ومتطلباته وضمائنه وفعالته، وذلك لاعتمادها على المعالجة الجزئية (عقيل محمود رفاعي، 2009، ص ص 59- 61).
- 5- ضعف التنسيق والترتيب والتكامل بين جوانب إعداد المعلم قبل الخدمة وجوانب تدريبه أثناء الخدمة من ناحية، وإدارات وأجهزة التدريب المختلفة من ناحية أخرى، مما يدل على ضعف وجود خطط أو استراتيجيات واضحة للتدريب لدي هذه المؤسسات- ذات الأهداف المختلفة -سواء على المستوى القريب أو البعيد (عبد المعين سعد الدين هندي، 2006)، (أفراح محمد صياد، 2009، ص ص 147).

6- كما يلاحظ وجود عديد من المشكلات من أهمها: غياب التخطيط المناسب لبرامج التدريب، التي تنفذ بصورة عفوية عند ظهور الحاجة دون تحديد وتصنيف مستويات المتدربين واستعداداتهم، ودون الإلمام بأساليب التدريب المتعددة، والتي يكتفي غالباً فيها بأسلوب المحاضرات الأكاديمية وربما التربوية النظرية، فأسلوب المؤتمرات عبر الفيديو تبدو عيوبه من واقع استخدامه الفعلي، ومن تلك العيوب: إعطاء المتدربين المعلومات فقط دون التطرق إلى المهارات، الأمر الذي يؤدي إلى شعورهم بالملل، خاصة عندما يسترسل المدرب في الحديث الطويل، فضلاً عن ضعف السماح باشتراك عدد كبير منهم في المناقشة، وعدم الارتياح الذي يشعرون به، عندما يتحدثون إلى شاشة، وتقيدهم بمكان معين ووقت محدد وأسلوب تدريبي واحد مهما اختلفت تخصصاتهم (عقيل محمود رفاعي، 2009، ص ص60-61)، (على راشد، 2003، ص206).

7- شكلية تقويم البرامج التدريبية، حيث أنه في نهاية الدورة التدريبية يقتصر تقويم المتدربين فيها على مدى انتظامهم في نشاطات الدورة ومواظبتهم على الحضور وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والبيانات الإحصائية التي يعدها المشرفون على تنفيذ البرنامج، وذلك لحصول المعلم المتدرب على شهادة تفيد بأنه أنجز الدورة دون أي ترجمة مادية أو معنوية لهذه الشهادة (على راشد، 2003، ص ص181-186)، (فتحي درويش عشبية، 2006، ص 251)، (يوسف عبد المعطي مصطفى، 2007، ص ص149-150).

لذلك كان استخدام التدريب الإلكتروني، لإعادة التدريب والتأهيل للمعلمين بجميع المراحل التعليمية المختلفة، لمواجهة المستجدات التكنولوجية والمعوقات بأشكالها المختلفة سواء كانت إدارية أو اجتماعية أو اقتصادية... وغيرها، وذلك من خلال نظام تعليمي قادر على أن يطور من أساليب التعلم الذاتي في المجالات المتنوعة عن بُعد، بعيداً عن

الحدود الجغرافية، مع تطبيق التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتدريب؛ مما يتيح للمعلمين سهولة التفاعل مع متغيرات عصر المعرفة (الغريب زاهر إسماعيل، 2000، ص 66). حيث نجم عن التوظيف الكثيف للمعلومات والمعارف في شتي مجالات إنتاج المعارف الجديدة بكافة أوجه النشاط الإنساني، انطلاق ثورة معرفية أدت إلى ظهور ما يعرف بمجتمع المعرفة (Knowledge society) (OECD, 2000, p.11)، وهو مجتمع تمثل فيه القوى البشرية المؤهلة معرفياً، وعلمياً، وتكنولوجياً الثروة الحقيقية، والمحرك الأساسي لعملية التنمية الشاملة في المجتمع، والأداة الفاعلة لتحقيق أهدافه؛ حيث أصبح جوهر التنافس بين الدول لإحراز سبق التقدم لا يتوقف على ما تملكه من ثروات مادية فحسب، وإنما يتجاوز ذلك إلى قدرتها على بناء الإنسان القادر على التفكير والابتكار في إطار تخصصه العلمي (فاطمة محمد حمزة خليفة، 2010، ص5).

ومن ثم يمكن القول: بأن المعرفة في العصر الحالي هي سبيل بلوغ الغايات المجتمعية في تحقيق التقدم والتطور، كما أصبحت محركاً قوياً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، فلا يمكن بدون اكتساب المعرفة والقدرات التقنية، أن تحقق الدول إنجازات ملموسة على المدى الطويل، فالمعرفة من أهم أدوات التنمية، وعنصر جوهري من عناصر الإنتاج، ومحدد أساسي للإنتاجية والقدرة التنافسية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص3).

ونظراً للنمو الهائل والسريع في كم المعارف والمعلومات في شتى فروع العلم والمعرفة، أصبح الانتقال من المجتمع الذي يعتمد على الموارد المادية إلى المجتمع الذي يعتمد على المعرفة أمراً مهماً؛ وذلك لأن هذا الكم المعرفي الهائل يحتاج إلى الفرد المزود بالقدرات والمهارات التي تساعد على الاستفادة منها (فهيم مصطفى، 2005، ص218). وبناءً على ما سبق، اهتمت وزارة التربية والتعليم بالبرامج التدريبية بكافة أنواعها للمعلمين في جميع المراحل التعليمية بها؛ بغرض تحسين وتجويد العملية التعليمية بجميع مجالاتها وعملياتها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يُعد المعلم هو المدخل الرئيسي في هيكل النظام التعليمي، والأساس لهذا النظام، تتأثر بكفاءته كفاءة النظام، فهو الذي يمد المتعلمين بالأساسيات ، التي يمكن الانطلاق منها إلى التحصيل والتعليم، ومن ثم فإن نجاح التعليم أو فشله يعتمد- إلى حد كبير - على توافر المعلم المؤهل تأهيلا جيدا؛ ليتولى مسئولية النمو المتكامل لجميع تلاميذه (علي صالح جوهر، 2008، ص ص14-19).

لذلك يلقي إعداد المعلم وتدريبه اهتماما كبيرا في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، بحيث نجد أن نسبة كبيرة من المعلمين في دولة كالولايات المتحدة الأمريكية من الحاصلين على مؤهلات فوق الدرجة الجامعية الأولى، كما كانت هناك بعض الاقتراحات بوضع نظام للتدريب المستمر في أثناء الخدمة بمصر؛ ليصل المعلم بكل جديد في مجال تخصصه، وكذلك عقد برامج تجديدية له كل فترة زمنية؛ من أجل الوقوف على الجديد من المعلومات والمهارات والتدريب عليها (أحمد إسماعيل حجي، 2003، ص ص270-271).

وفي ضوء ما سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في قصور برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة بمصر، وضعف استطاعتها الوفاء بمتطلبات مجتمع المعرفة لهم، الأمر الذي يستوجب ضرورة البحث عن نظم وأساليب جديدة لتدريبهم وتمييزهم مهنيا؛ ومن ثم يصبح استخدام التدريب الإلكتروني أحد أساليب علاج المشكلات المتعلقة بالبرامج التدريبية التقليدية ، تبعاً لما تم ذكره سابقاً عن مشكلات تلك البرامج التدريبية، وذلك باعتباره نمطا حديثاً من التدريب وحلاً عصريا يناسب معظم المعلمين بكافة المراحل التعليمية.

مما يدعم الدعوة إلي استخدام التدريب الإلكتروني للمعلمين ما أشارت إليه بعض الدراسات مثل: دراسة (نبيل عبد الواحد فضل، 2006)، ودراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، والتي أكدت وجود عديد من المعوقات المتعلقة بالبرامج التدريبية التقليدية المقدمة للمعلمين، والتي قد تحول دون تحقيقها لأهدافها المنشودة، مع التأكيد

علي أهمية توظيف التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين بكافة المراحل التعليمية بمصر.

وبما أن كافة مؤسسات المجتمع _ على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها، سواء كانت تعليمية، أو اجتماعية، إلخ _ مطالبة بالتحسين والتطوير من أهدافها ، بما يمكنها من المساهمة بفعالية في تحقيق مجتمع المعرفة، والذي يتطلب منها تحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية لجميع أفرادها، وإعداد القوى البشرية التي تملك المعرفة ، وتستطيع استخدامها وتوظيفها، بالإضافة إلى استخدام المعرفة في زيادة كفاءة وفعالية أدائها، وإدماج المعرفة في بنيتها الأساسية، والمساهمة في إنتاج المعرفة وتطويرها (بيومي محمد ضحاوي ورضا إبراهيم المليجي، 2010، ص 23-24).

وبما أن المؤسسات التعليمية من أكثر المؤسسات التي تحاول المساهمة في تحقيق مجتمع المعرفة، ويأتي في مقدمتها مؤسسات التعليم قبل الجامعي - باعتبارها من أهم المؤسسات التعليمية - التي تؤثر في المجتمع المحيط بها وتتأثر به (أشرف السعيد أحمد محمد، 2007، ص 92)، ومن ثم تحاول خطط تطوير التعليم قبل الجامعي الاتجاه نحو جعله مكانًا لاستخدام وتوظيف المعرفة والاستفادة منها، بالإضافة إلى تطوير أنشطته لاستخدام وتوظيف المعرفة داخل المدارس، وذلك لخدمة المجتمع المحيط بها، وكذلك جعلها مصدرًا للإبداع في الفكر والتكنولوجيا (يوسف سيد محمود، 2009، ص 21-22).

ومن ثم فإن مشكلة الدراسة تتركز علي ضرورة دراسة واقع وسبل تفعيل التدريب الإلكتروني، لتقديم البرامج التدريبية للمعلمين بكافة المراحل التعليمية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، ومحاولة تحديد أهم متطلبات تطبيقه لضمان نجاحه كعملية تدريبية.

كذلك الكشف عن أهم المعوقات، التي قد تحول دون تحقيق تلك البرامج لأهدافها، فعلى الرغم من الطفرات الهائلة التي حدثت في مجال تدريب المعلمين، والاستفادة من التكنولوجيا المتطورة في مجال التدريب، بدءًا من استخدام وسائل الاتصال

المسموعة والمرئية، ووصولاً إلى القمر الصناعي، إلا أنه قد يتواجد عديد من المعوقات التي تواجه برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين في مصر، والتي تحد من فعالية وكفاءة تطبيق برامج التدريب الإلكتروني، فمنها علي سبيل المثال: ما يتعلق بالجوانب التنظيمية ، والجوانب الفنية، وأساليب التواصل بين المدربين والمتدربين، وكذلك كفاءة الأجهزة التكنولوجية المستخدمة، إضافة إلى مدى رغبة المعلمين في الاستفادة من البرامج التدريبية الإلكترونية، وتطبيقهم لما استفادوا منه في تطوير وتجديد معارفهم ومهنتهم.

لذا فقد شعرت الباحثة بأهمية دراسة واقع وسبل تفعيل برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين بمحافظة الإسماعيلية، خاصةً وأن محافظة الإسماعيلية بها عدد كاف من المدارس، يبلغ (556) مدرسة موزعة ما بين (327) مدرسة للمرحلة الابتدائية، و(187) مدرسة للمرحلة الإعدادية، و(42) مدرسة للمرحلة الثانوية، للعام الدراسي (2014-2015)، وكذلك لانقسام الإدارات التعليمية بالمحافظة إلى ثماني إدارات ، كما أن إجمالي أعداد المعلمين بمحافظة الإسماعيلية للعام الدراسي (2014-2015) هو (11768) معلمًا بكافة المراحل التعليمية (وزارة التربية والتعليم، 2014-2015، ص12).

وانطلاقاً من الإيمان بأن المعلم يشكل بُعداً رئيساً في العملية التعليمية، وضرورة الوقوف على نقاط القوة والضعف في برامج التدريب الإلكتروني، ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة وبلورتها في التساؤلات التالية:

- 1- ما الإطار الفكري لمجتمع المعرفة وأهم متطلباته؟
- 2- ما الإطار الفلسفي للتدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟
- 3- ما واقع تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟
- 4- ما الرؤية المقترحة لتطبيق التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- توضيح الإطار الفكري لمتطلبات مجتمع المعرفة؛ من حيث مفهومها وفلسفتها لتطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة بمصر.
- 2- تعرف الإطار الفلسفي للتدريب الإلكتروني؛ من خلال توضيح أهدافه، وكذلك أهميته في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- 3- رصد أهم المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
- 4- بناء رؤية مقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين لتحسين وتطوير البرامج التدريبية المقدمة لهم بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط الآتية:

- تتزامن هذه الدراسة مع الجهود الحالية التي تقوم بها الدولة للنهوض بالمستوى المهني والأكاديمي للمعلمين في أثناء الخدمة بمصر، من خلال استخدام مراكز التطوير التكنولوجي المنتشرة في جميع أنحاء الجمهورية؛ لتقديم برامج التدريب الإلكتروني لهم، ومما قد يزيد من أهمية هذه الدراسة أنها تحاول رصد أهم متطلبات مجتمع المعرفة والمعوقات التي يمكن أن تحد من كفاءة تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين بمصر.
- تتناول الدراسة الحالية مراحل دراسية من أهم المراحل التعليمية، وهي مرحلة التعليم قبل الجامعي بمراحلها الثلاث؛ وذلك لأنهم البداية لعملية التنمية الفكرية، والتكوين النفسي والاجتماعي المنظم، الذي يسهم في تكوين الشخصية المتكاملة، وعليه فإن كل اهتمام موجه إلي نمو وتطوير المعلمين بكافة المراحل التعليمية هو بالتالي اهتمام موجه إلى طلبة هذه المراحل التعليمية.

- تناولها لمجتمع المعرفة الذي تسعى جميع الدول في الوقت الحاضر إلى تحقيقه، والذي يحتاج إلى إلقاء الضوء على طبيعته ومتطلباته.
- تحاول الدراسة الحالية الوقوف على جوانب القوة والإيجابية في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في بمصر والتأكيد عليها، وجوانب الضعف والسلبية بها محاولة تقديم تصوراً مقترحاً لتحسينها من خلال تطبيق التدريب الإلكتروني لهم؛ وبالتالي فإن هذه الدراسة قد تفيد في تزويد المسؤولين بصورة واضحة عن مثل هذه البرامج التدريبية.

منهج الدراسة وأدواتها:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث يُعد من أكثر المناهج البحثية ملائمة لمجال تلك الدراسة (بيومي محمد ضحاوي، 2010، ص16)، ويختص هذا المنهج بجمع البيانات والمعلومات والملاحظات، ووصف الظروف الخاصة عن الظاهرة محل الدراسة؛ بهدف تشخيصها، بل والبحث عن الأسباب الحقيقية لها، وأخيراً تقديم التوصيات بالإجراءات العلاجية الخاصة بها (ديبولد ب. فان دالين، 2010، ص370-371)، وهذا ما يتلاءم والدراسة الحالية، التي تركز على رصد أهم متطلبات مجتمع المعرفة والمعوقات، التي يمكن أن تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية للمعلمين في مصر.

وتتبع كذلك الدراسة أسلوب دراسة الحالة، الذي يمثل نوعاً من البحث المتعمق عن العوامل المعقدة التي تسهم في فردية وحدة اجتماعية ما، سواء أكان شخصاً، أم جماعة، أم مؤسسة، أم مجتمعاً، عن طريق استخدام عدد من أدوات البحث، تجمع البيانات الملائمة عن الوضع القائم للوحدة وخبراتها الماضية، وعلاقتها مع البيئة، وبعد التعمق في العوامل والقوى التي تحكم سلوكها، وتحليل نتائج تلك العوامل وعلاقتها، والتي من خلالها يمكن تكوين صورة شاملة متكاملة للوحدة، كما تعمل في المجتمع (ديبولد ب. فان دالين، 2010، ص348)، (بيومي محمد ضحاوي، 2010، ص26).

وحيث إن دراسة الحالة تساعد في الكشف عن العوامل، التي تسهم في دراسة وحدة اجتماعية؛ وذلك بهدف تشخيصها وتقديم التوصيات بالإجراءات العلاجية الخاصة بها، وهذا ما يتلاءم والدراسة الحالية، التي تركز على متطلبات مجتمع المعرفة ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين بمحافظة الإسماعيلية كوحدة دراسية. وتتحدد أداة الدراسة وفقاً لطبيعة الموضوع، والهدف المراد تحقيقه منها؛ ومن ثم يكون الاستبيان هو الأداة المناسبة والملائمة لموضوع وهدف الدراسة الحالية؛ حيث إنه الأداة الأكثر استخداماً للبحوث الوصفية، وخاصةً التي تتطلب جمع بيانات عن وقائع محددة من عدد كبير نسبياً من الأشخاص، وهذا ما تتطلبه طبيعة وموضوع الدراسة الحالية؛ حيث إن الغرض من هذا الاستبيان هو تجميع بيانات عن أهداف ومبررات ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين بمحافظة الإسماعيلية؛ وذلك للوقوف على جوانب القوة والضعف في مثل هذه البرامج التدريبية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

[أ] حدود مكانية:

1- اختيار محافظة الإسماعيلية كوحدة دراسية، على اعتبار أن أحد أدوار جامعة قناة السويس، وبالتالي كلية التربية هو خدمة المجتمع المحلي، إضافة إلى أنه لم يسبق القيام بدراسة من هذا النوع بجامعة قناة السويس.

2- تقتصر الدراسة الحالية على المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الإسماعيلية، والإدارات التعليمية التابعة لها، حيث إن إجمالي عدد المدارس بالمحافظة (556) مدرسة، ما بين (ريف، حضر، حكومي، خاص، تجريبي).

[ب] حدود بشرية:

1- تقتصر الدراسة الحالية على المعلمين بمحافظة الإسماعيلية، والإدارات التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالمحافظة، حيث إن إجمالي أعدادهم من خلال الكشوف الإحصائية للعام الدراسي (2014 / 2015) هو (11768) معلماً، مما يسمح ويمكن من القيام بهذه الدراسة، بالإضافة إلى أنه لم تتم دراسة برامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية، على الرغم من نشأة مركز التطوير التكنولوجي بالمحافظة منذ عام 1997.

[ج] حدود موضوعية:

تحاول الدراسة الحالية تقديم رؤية مستقبلية لبرامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وكذلك تحليل أهم متطلبات مجتمع المعرفة، دون التعرض لدراسة أية جوانب لمجتمع المعرفة؛ وذلك للاعتبارين التاليين:

1- مواكبة التوجهات العالمية والمحلية نحو إسهامات التعليم خاصة التعليم قبل الجامعي في تلبية متطلبات مجتمع المعرفة.

2- قلة الدراسات _ في حدود علم الباحثة _ التي تتناول الربط بين تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحديداً التدريب الإلكتروني لهم ومتطلبات مجتمع المعرفة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة من المعلمين بكافة المراحل التعليمية في أثناء الخدمة بمختلف تخصصاتهم داخل المدارس بمحافظة الإسماعيلية، والإدارات التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بالمحافظة، والذي يعتبر المجتمع الأصلي للدراسة؛ خاصة وأن محافظة الإسماعيلية بها عدد كاف من المدارس، يبلغ (556) مدرسة موزعة ما بين (327) مدرسة للمرحلة الابتدائية، و(187) مدرسة للمرحلة الإعدادية، و(42) مدرسة للمرحلة الثانوية، للعام الدراسي (2014-2015)، كذلك فإن المحافظة تنقسم إلى ثماني إدارات تعليمية، كما أن إجمالي أعداد المعلمين بمحافظة الإسماعيلية للعام الدراسي (2014-2015) هو (11768) معلماً بكافة المراحل التعليمية (وزارة التربية والتعليم، 2014 - 2015، ص12).

كذلك فإنه من خلال الإحصاءات الخاصة بمركز التطوير التكنولوجي بمحافظة الإسماعيلية، وجد أن عدد المعلمين الذين حصلوا على تدريب عن طريق برامج التدريب الإلكتروني بالمحافظة في الفترة من (2014/6/1 - 2015/6/1) هو (5400) معلم، منهم (2245) معلمة، و(3155) معلماً، مما يسمح ويُمكن من القيام بهذه الدراسة.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة بالنسبة للمعلمين في (600) ستمائة معلم من معلمي كافة المراحل التعليمية بمحافظة الإسماعيلية، أي بنسبة (5.1%) تقريباً، حيث إن إجمالي أعداد المعلمين بمحافظة الإسماعيلية للعام الدراسي (2014-2015) هو (11768) معلماً بكافة المراحل التعليمية، كما تمثلت عينة الدراسة بالنسبة للمدارس في (67) مدرسة، أي بنسبة (12.05%) تقريباً، حيث إن إجمالي أعداد المدارس بمحافظة الإسماعيلية (556) مدرسة، حيث تم التطبيق على عينة (42) مدرسة من إجمالي

(327) مدرسة للمرحلة الابتدائية، وللمرحلة الإعدادية (15) مدرسة من إجمالي (187) مدرسة، وللمرحلة الثانوية العامة (10) مدارس من إجمالي (42) مدرسة للعام الدراسي (2014-2015) (وزارة التربية والتعليم، 2014-2015، ص12).

مصطلحات الدراسة:

يعد مصطلح التدريب الإلكتروني من أهم مصطلحات الدراسة، التي ارتبطت بالتنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، أو تطابقت معها داخل الدارسة، لذلك حاولت الباحثة الربط بين تعريف التدريب الإلكتروني للمعلمين ومصطلح متطلبات مجتمع المعرفة، ومن أهم هذه المصطلحات ما يلي:

* التدريب الإلكتروني: E-Training

ويعرف بأنه: استخدام الحاسوب بتقنياته الحديثة في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين في أقصر وقت ، وأقل جهد ، وأكبر فائدة ، تحقيقاً لتميتهم المهنية المستمرة، سواء كان ذلك بأسلوب متزامن أو غير متزامن، وسواء كان بالاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي أو العمل الجماعي بمساعدة الأقران والمدرسين (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007، ص 13).

وبناءً على ما تقدم، وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه عبارة عن استخدام نظام التعليم الإلكتروني في مجال التدريب، بحيث يصبح التدريب عملية تربوية مرنة لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة، بهدف تحسين مهاراتهم وإمدادهم بالمزيد من المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة؛ لزيادة الطاقة الإنتاجية لديهم دون إبعادهم عن أماكن عملهم بالمدارس، من خلال الاستعانة بوسائط الاتصال الإلكترونية؛ لتحقيق الاتصال بين المتدربين والمدرسين، أو بين المتدربين وبعضهم البعض، وكل ذلك يجب أن يتم في إطار تنظيمي ومؤسسي متكامل.

* متطلبات مجتمع المعرفة: The Requirements Of the Knowledge Society

ويعرف مجتمع المعرفة بأنه: "ذلك المجتمع الذي تمثل المعرفة فيه جوهر نشاطاته المختلفة، وذلك من خلال سلسلة مستمرة من عمليات (إنتاج، وتبادل، ونشر) المعرفة، في بيئة تسمح بالتعلم، والإبداع، والتواصل المستمر، ويتطلب وجوده توافر مستويات عليا من التعليم، والبحث، والتطوير؛ سعياً لبلوغ مستوى متطور من التقدم الإنساني في مختلف جوانبها" (أشرف السعيد أحمد محمد، 2008، ص 17).

كما يعرف أيضاً بأنه: ذلك المجتمع الذي يعمل في إطار اقتصاديات المعلومات، بحيث يضيف قيمة على رأس المال البشري كمدخل رئيس للإنتاج والإبداع (Lor, P.J & Britz, J.J, 2007, p.112)، كما تعرف المتطلبات بأنها: " ما يطلب باعتباره ضرورياً لسد احتياجات وتلبية رغبات" (معجم المنجد الوسيط في العربية المعاصرة، 2003، ص 677).

وتعرف المتطلبات كذلك على أنها: " مجموعة من الشروط التي لا بد من توافرها لحدوث أمر ما (محمد سالم علي جابر، 2002)، كما عرفها (نافذ سليمان الجعب، 2009، ص 5) بأنها: مجموعة من المهارات، والقيم، والاتجاهات، الواجب توافرها في أفراد المجتمع، من خلال مؤسسات ملائمة، تعمل على تعديل سلوك الإنسان وتفاعله مع مشكلات الحياة اليومية بالشكل الذي يمكن الاستفادة منه، في ضوء الموارد المتاحة بالمجتمع الذي يعيش فيه، من حيث عاداته، وتقاليده، وظروفه الطبيعية، والجغرافية.

ويتضح كذلك وجود ترادف بين مصطلح (متطلبات)، ومصطلح (احتياجات)، حيث جاءت الاحتياجات في اللغة من " الحاجة، وهي جمع حاجات وحوائج، وهي ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه. وكان في حاجة: أي ما يطلبه المرء ويرغب فيه أو يتمناه، فهو غرض ومبتغى، واحتاج إلى: أي افتقر إلى، والاحتياجات هي ما يفتقر إليه المرء ويطلبه" (معجم المنجد الوسيط في العربية المعاصرة، 2003، ص 267).

كما توضح كذلك بأنها: "احتياج لا بد من توفره، من أجل الحصول على مستوى جيد من الشيء (شيخة ثاري الرشيد، 2006، ص 12)، كما تعرف متطلبات التدريب

الإلكتروني بأنها: كل ما تحتاجه عملية استخدام التدريب الإلكتروني للمعلم من متطلبات مادية ، تتعلق بالبنية التكنولوجية والأجهزة والمعدات، وكذلك المتطلبات البشرية التي تتعلق بالمدرسين والفنيين والإداريين والخبراء، وغيرها من المتطلبات اللازمة لنجاح نظام التدريب الإلكتروني، والتي يمكن من خلالها تحقيق أهدافه في التنمية المهنية المستدامة للمعلم (عماد صموئيل وهبه، 2011، ص 264).

ومن خلال التعريفات السابقة للمصطلحين يتضح أنهما قد جاءا بمعنى واحد، وهو: ما يفتقر إليه الفرد، ويطلبه، ويسعى للحصول عليه، ويعتبر من الأمور الضرورية بالنسبة له، كما يمكن ملاحظة أن المتطلب هو شيء ضروري، يسعى الفرد للحصول عليه، من أجل تحقيق هدف ما، أو الوصول إلى غاية محددة.

وبناء على ما سبق؛ يمكن تحديد التعريف الإجرائي لمتطلبات مجتمع المعرفة بأنه: عبارة عن مجموعة الاحتياجات المادية والبشرية والتكنولوجية المتلاحقة والتي ظهرت في العقدين الأخيرين؛ نتيجة للثورة المعرفية والعلمية الهائلة، والتي ارتبطت بالثورة المعلوماتية في العصر الحالي ، مما كان لها تأثير كبير علي جوانب العملية التعليمية والتدريبية المختلفة للمعلمين بكافة المراحل التعليمية المتنوعة، من أجل إقامة مجتمع المعرفة.

الدراسات السابقة:

نظراً لتعدد وكثرة الدراسات التي تتصل بموضوع الدراسة الحالية من جهة، وقلة اتساع المجال لعرض جميع الدراسات من جهة أخرى، لذا تقتصر الدراسة على تناول وعرض الدراسات ذات الصلة المباشرة بالدراسة الحالية، وترتيبها وفقاً لتسلسلها الزمني، من الأقدم إلى الأحدث زمنياً، واستعراض محتوى الدراسات من حيث: الهدف، المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، وأهم النتائج والتوصيات المتعلقة بموضوع الدراسة.

وقد انقسمت الدراسات السابقة إلى دراسات عربية وأجنبية، كما تم تناولها من

خلال محورين:

الأول: ويتناول الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني للمعلمين.

الثاني: ويتناول الدراسات التي ركزت على مجتمع المعرفة.

أولاً: دراسات تناولت التدريب الإلكتروني للمعلمين:

من أهم الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني: دراسة "ليت جون" (Littejohn, H.A, 2002) ، التي استهدفت توضيح أهمية الانتقال من تقديم برامج التنمية المهنية التقليدية المقدمة للمعلمين، إلى التحول نحو التدريب عبر الشبكات، أي من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وكذلك تصميم وتوفير برامج تدريبية تساهم في تحقيق التطوير للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، لتحسين وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ضعف تحديد الاحتياجات الحقيقية للمعلمين في ظل العصر الحالي، وما يشهده من تقدم تكنولوجي متسارع، كذلك ضعف المستوى المهاري خاصة فيما يتعلق بمدى قدرة المعلم على استخدام هذه التكنولوجيا الحديثة في التعليم، والذي قد يعد أحد المعوقات لمثل هذه البرامج التدريبية، وقد توصلت الدراسة إلى بعض التوصيات، كان من أهمها: ضرورة دمج مثل هذه البرامج التدريبية داخل المؤسسات التعليمية بجانب استخدام الأساليب التقليدية في التنمية المهنية، كذلك ضرورة القيام بتحديد الاحتياجات الحقيقية للمعلمين في ظل هذا التقدم التكنولوجي الهائل.

كما حاولت دراسة "بولينج" (Boling, C., 2002)، توضيح أن تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت قد ساعد على تطوير المعارف والأساليب التدريسية لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية، كما قامت الدراسة بتقديم برنامج للتنمية المهنية لمجموعة من المعلمين عبر الإنترنت، يتضمن موضوعات عن خرائط المفاهيم، وخرائط الكلمات، واستراتيجيات خرائط القواعد والنحو.

وقد توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها: أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت شجع المعلمين على التعلم عبر الإنترنت، والذي بدوره يعد أداة ميسورة لتقديم برامج للتنمية المهنية للمعلمين.

وفي نفس السياق قامت "ريجنان" (Ragnan,P., 2002)، بمحاولة دراسة التدريب المعتمد على الإنترنت وإعداد المعلمين، حيث استهدفت تدريب المعلمين عن بعد لتحسين كفاءة قدراتهم وتطويرها تبعاً لمتطلبات العصر الحالي ، والتي يعد الحاسب الآلي المكون الأساسي فيها، ومن أهم المميزات التي ظهرت من خلال التدريب باستخدام هذه الطريقة: هي إمكانية تدريب المعلمين أثناء تواجدهم في مواقع العمل، وفي أي وقت ملائم لهم؛ مما يتيح لهم التدرّب بصورة غير مباشرة.

وقد وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود زيادة في تحصيل المتدربين الذين استخدموا الإنترنت كوسيلة تدريب.

كما تأتي دراسة "لويس" (Lewis, B.D,2003)، محاولة التعرف على كيفية الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة خاصة التدريب الإلكتروني لتدريب بعض معلمي المرحلة الثانوية العاملين في المناطق البعيدة من المدن الأمريكية، من خلال استخدام الوسائط التكنولوجية المتعددة بداية من الاسطوانات المدمجة حتى استخدام الانترنت الفائق السرعة؛ وذلك لنقل البرامج التدريبية لهم في أماكن عملهم أو منازلهم من خلال استخدام المؤتمرات المرئية والمسموعة عبر الانترنت، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد حققت هذه التجربة نجاحاً ملحوظاً ، وزيادة في معدلات التقدم من معلمي المرحلة الثانوية للتسجيل بها، وقد قامت شركة برمجيات عالمية بعمل هذه البرامج التدريبية، مع التوصية باستثمار هذا النجاح في مجال التعليم العالي، وإتاحة الفرصة لفئة أخرى من الجمهور المستهدف للحصول على هذا النوع من التدريب.

وتوضح دراسة (إيمان محمد الغراب، 2003)، أهمية التدريب الإلكتروني في عصر المعرفة ومتطلباته في هذا العصر، وضرورة التحول داخل المؤسسات المختلفة إلى هذا الأسلوب الجديد، ومدى إمكانية تطبيقه داخل المؤسسات التربوية، بحيث تتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب عبر الشبكات، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العديد من الدول العربية تحتاج إلى فترة ليست بقليلة من الزمن ، لكي يمكن الاستفادة من التعلم الإلكتروني في مجال التعليم والتدريب وتعميمه، كذلك وجود نسبة كبيرة من الأفراد داخل المؤسسات المختلفة لم يسبق لها التعامل مع الحاسب الآلي، وقد انتهت الدراسة إلى وضع بعض التوصيات والمقترحات كان من أهمها: توفير بنية تكنولوجية أساسية جيدة، وتقديم الدعم المستمر لهذا المشروع على أعلى المستويات، كذلك العمل على تشجيع البحث والتطوير في ميدان التعليم والتدريب في عصر المعلوماتية.

كما تأتي في نفس السياق دراسة (عبد المعين سعد الدين هندي، 2006)، محاولة الوقوف على الوضع الحالي لبرامج تحسين التعليم لتدريب معلمي التعليم الأساسي، من حيث أهدافها وأنواعها وأساليبها واختلافها عن البرامج التقليدية لتدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة، وإلقاء الضوء على المعوقات والصعوبات التي تعوق هذه البرامج عن تحقيقها لأهدافها، في محاولة لمساعدة القائمين عليها على وضع التخطيط المناسب لهذه البرامج، والتي تلبى الاحتياجات الحقيقية لمعلمي التعليم الأساسي، وتقديم المقترحات والتوصيات التي تسهم في نجاح وتفعيل برامج تحسين التعليم لتدريب معلمي التعليم الأساسي وبرامج التدريب الأخرى، بما يحقق التنمية المهنية المعاصرة، والتي تتناسب مع متغيرات العصر سواء المحلية أو العالمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ضعف فهم الإدارات والمدارس لفلسفة وطبيعة التكنولوجيا الحديثة، إضافة إلى ضعف خلفية كثير من معلمي التعليم الأساسي في استخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التربوية مثل استخدام الحاسب الآلي، وكذلك ضعف التنسيق بين برامج تحسين التعليم لتدريب معلمي التعليم الأساسي، وباقي البرامج التدريبية الأخرى.

كما أوصت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها: ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي التعليم الأساسي، والتي على ضوءها يجب أن يتم تصميم البرامج

التدريبية، مع ضرورة مراعاة عقد الدورات التدريبية في أوقات متقاربة، وليس على فترات زمنية متباعدة، إضافة إلى أهمية أن يكون بناء البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي وفق أهداف محددة وواضحة ومصاغة بصورة قابلة للقياس.

وتشير كذلك دراسة (نبيل عبد الواحد فضل، 2006)، إلى أهمية تحديد دور التعليم الإلكتروني في تحسين الممارسات التدريسية بالمدارس في ضوء المحددات الثلاثة لمهنة التدريس، وهي: الوظائف التي يقوم بها المعلم، المتغيرات المؤثرة في عمل المعلم، الإجراءات التي يقوم بها المعلم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود قصور ومشكلات كثيرة تواجه برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، ضعف ارتباط هذه البرامج بالممارسة في عالم الواقع داخل فصول دراسية حقيقية، إضافة إلى أن أساليب التدريب المستخدمة في برامج التدريب غير مؤثرة وتفتقد إلى المصداقية؛ حيث يغلب عليها أسلوب المحاضرة والسطحية وغياب العمق، ومن ثم فإن التدريب الإلكتروني قد أصبح ضرورة ملحة لتطوير مهنة التدريس.

وقد انتهت الدراسة إلى وضع بعض التوصيات والمقترحات كان من أبرزها: صياغة استراتيجيه موحدة لتطوير مهنة التدريس، وتهدف إلى إعادة صياغة وظائف ممارسة المهنة في ضوء مستجدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومتطلبات النمو المهني، توجيه جهود البحث التربوي وخبرة الممارسات التدريسية الميدانية لبناء قاعدة علمية مهنية تحقق الدمج بين النظرية والتطبيق لتطوير مهنة التدريس.

كما توضح دراسة (خالد عبد الرحمن بن إبراهيم، 2007)، والتي استهدفت التعرف على واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمدينة جدة، كذلك التعرف على معوقات استخدام التعليم الإلكتروني في تدريب معلمي المرحلة الثانوية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، للتعرف على هذا الواقع، وقد استعان الباحث بالاستبيان كأداة للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في التدريب كانت في حدود ضيقة، كذلك ليس هناك استخدام للانترنت في عملية التدريب، إضافة إلى أن المشرفين التربويين لم يكن لديهم الرغبة والاستعداد للاستفادة من التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والتدريبية، إضافة إلى عدم توفير الصيانة المستمرة لأجهزة الحاسب الآلي داخل المدارس بصفة مستمرة، كذلك أظهرت الدراسة وجود معوقات ترتبط بالقدرة بالتعامل مع الانترنت والتعليم الإلكتروني.

وقد توصلت الدراسة إلى وضع بعض التوصيات والمقترحات ، من أهمها: عقد دورات تدريبية متخصصة في التعليم الإلكتروني وكيفية استخدامه في تدريب معلمي المرحلة الثانوية، ربط تقويم الأداء الوظيفي للمشرفين بعدد الدورات التدريبية التي ينفذها باستخدام التعليم الإلكتروني، إضافة إلى إجراء دراسات مماثلة تطبق على فئات أخرى من الأفراد في مناطق أخرى.

كما حاولت دراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، تحليل فلسفة التدريب الإلكتروني لمعلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة والتعرف على واقع التدريب في مصر، وتوجهاته المستقبلية، وتحديد مدى الحاجة إلى التدريب الإلكتروني في مصر، والأسلوب الأمثل لتخطيطه وفاءً باحتياجات المجتمع، كذلك الاستفادة من التدريب الإلكتروني كنظام للتدريب عن بُعد وتقديم برامج لتدريب معلمي المرحلة الثانوية بالمؤسسات التعليمية المختلفة من ناحية، وبما يتفق ومتطلبات العصر من ناحية أخرى.

ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث المنهج الوصفي منهجاً له، كما استعان بأسلوب المقابلة الشخصية مع بعض معلمي المرحلة الثانوية؛ لتعرف علي الواقع التدريبي لهم.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي: إن برامج التدريب الإلكتروني يمكن أن تستوعب أعداداً كبيرة من معلمي المرحلة الثانوية في وقت واحد، دون أن يكون هناك أدنى تمييز ضد هؤلاء الذين يعيشون في المناطق النائية، كما يمكن استغلال موقع عمل المعلم كمورد أساسي لدراسته، حيث يمكنه تطبيق ما يتعلمه

مباشرة في حجرات الدراسة، بالإضافة إلى إمكانية مشاركته لزملائه في تطبيق ما يتم تحصيله، كما أن مطبوعات التدريب الإلكتروني غالباً ما تمثل مراجع ذات قيمة، في مواقع يصعب تواجدها المكتبات فيها، أو أن تكون محدودة للغاية.

وتأتي دراسة (ممدوح سالم محمد الفقي، 2009)، محاولة قياس أثر استخدام منظومة الكترونية مقترحة لتدريب أخصائيي تكنولوجيا التعليم على مهارات تصميم بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الانترنت، وذلك من خلال تصميم وبناء نموذج تعليمي لعداد مواد التعليم والتدريب القائم على الانترنت لمعلمي تكنولوجيا التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المدخل المنظومي؛ وذلك لتطبيق النموذج المقترح لتصميم وبناء بيئات التعلم الافتراضي، مع الاستعانة بالمنهج شبه التجريبي في مرحلة التقييم وقياس الأثر، مع الاستعانة بقائمة معايير تصميم بيئات التعلم الافتراضية، وبطاقة تقييم بيئة التعلم الافتراضية كأداة للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تحسن المستوى المهني لصالح المجموعة التجريبية، التي تدربت باستخدام المنظومة الإلكترونية المقترحة، في حين أن المجموعة التي لم تحصل على التدريب جاءت نتائجها منخفضة.

وقد انتهت الدراسة إلى اقتراح بعض التوصيات والمقترحات، من أهمها: التوسع في تجربة التدريب الإلكتروني على مستوى عدد من مراكز التطوير التكنولوجي، ثم تعميم تلك التجربة على مستوى وزارة التربية والتعليم، وتوظيف بيئات التعلم الإلكتروني في دعم ومساندة نظم التعليم السائدة، خاصة مع ازدياد أعداد المتعلمين وكثافة الفصول التقليدية بالمدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى، مع أهمية دراسة أثر استخدام وتبني النموذج المقترح بالدراسة في دراسات أخرى تهتم بتتبع خبرات التعلم والتدريب الإلكتروني لدى الأفراد.

كما استهدفت دراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، بناء خطة وتصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة

ولمعلمي التعليم الثانوي بصفة خاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي ، كما اتخذ من الاستبيان أداة للدراسة؛ وللتعرف علي الواقع التدريبي لهم. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود عديد من جوانب القصور المتعلقة ببرامج التدريب الحالية لمعلمي التعليم الثانوي العام في مصر، والتي قد يرجع بعضها إلي بعد أماكن التدريب، وكذلك عدم مناسبة توقيت التدريب، وضعف مراعاة الاحتياجات الفعلية للمعلمين المتدربين، وقد انتهت الدراسة إلي تقديم تصورا مقترحا لأهم متطلبات التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام. وتحاول في نفس السياق دراسة (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012)، وضع تصورا مقترحا لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية؛ من خلال توضيح فلسفة التدريب الإلكتروني وأهم أبعاده وأساليبه، وكذلك بيان أهم مقوماته ومميزاته وعوائق استخدامه، ومن ثم الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانا بالاستبيان كأداة للدراسة؛ وللتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن للتدريب الإلكتروني دورا فعالا في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، وقد انتهت الدراسة إلي التوصية بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بمصر .

وتحاول دراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، صياغة رؤية مقترحة للتدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدرسة الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث المنهج

الوصفي بشقيه التحليلي والمستقبلي ، كما استعان بالاستبيان كأداة للدراسة؛ وللتعرف علي الواقع التدريبي لهم.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الغالبية العظمي من المدارس تحتاج إلي مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها من إمكانيات تكنولوجية ومادية، وقد انتهت الدراسة إلي التوصية بضرورة إنشاء مركز للتدريب الإلكتروني للمعلمين.

ثانياً: دراسات تناولت مجتمع المعرفة:

ومنها دراسة "هانز إفرز" (Hans Evers, 2002)، التي هدفت إلي دراسة مجتمع المعرفة والفجوة المعرفية؛ من خلال دراسة أهم عوامل الإنتاج في عصر الاقتصاد الحديث؛ والتأكيد علي أن إنتاج المعرفة والانتفاع بها يعتبر شيئاً مهماً وضرورياً للتنمية، كما تناول في دراسته مجتمع النمو المعرفي والثقافة المعرفية كونهما شرطان أساسيان لنمو أي اقتصاد بالعالم قائم على المعرفة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الفجوة المعرفية ليست ظاهرة طبيعية وإنما بنيت بواسطة خبراء ومنظمات، كما أن للعوامل المرتبطة بالحوكمة والتنمية العالمية الأثر الكبير في اتساع الفجوة المعرفية بين دول العالم.

كما تأتي دراسة (عبد اللطيف حسني حيدر، 2004)، محاولة دراسة الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة، واستخلاص الأدوار الجديدة التي يفرضها مجتمع المعرفة على مؤسسات التعليم في الوطن العربي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث من المنهج الوصفي منهجاً له.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مؤسسات التعليم حالياً تعتمد في أغلبها على التدريس التقليدي، ولا تسهم في محاولة تعزيز التعليم والتعلم في مجتمع المعرفة، أي أنها لا تستطيع أن تفي بمتطلبات مجتمع المعرفة.

وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: ضرورة تحوّل مؤسسات التعليم بالوطن العربي إلى مراكز إشعاع معرفية في المجتمع المحيط بها، والأخذ بآليات ضمان

الجودة لتقديم خدمات تعلم عالية المستوى؛ حتى يستطيع خريجوها المنافسة في السوق العالمية.

كذلك تأتي دراسة (أشرف السعيد أحمد محمد، 2008)، والتي استهدفت الوقوف على أهم الخصائص المميزة لمجتمع المعرفة، والتي تميزه عن أي فترات زمنية سابقة، والتعرف كذلك على أهم التحديات التي تواجه بناء مجتمع المعرفة وبقائه وفعالته؛ ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث من المنهج الوصفي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أن منظومة التعليم العالي في مصر تعاني من عديد من المشكلات التي تحول بينها وبين القدرة على المساهمة الفعالة في تأسيس مجتمع المعرفة.

وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها: ضرورة تدعيم وظائف التعليم العالي في علي كافة المستويات، ونشر ثقافة التغيير بما تتطلبه من استعدادات لمواجهة التغييرات، التي تحدث في المجتمعات حالياً وفي المستقبل.

كما تأتي في نفس السياق دراسة (عمر مساعد الشريوفى، 2009)، التي هدفت إلى إلقاء الضوء على مفهوم مجتمع المعرفة ومناقشة بعداً جديداً من أبعاده، وهو علاقته بتعزيز الأمن الفكري، والتوصل إلى أثر تعزيز مفهوم المجتمع المعرفي في المدرسة من خلال تعزيز الأمن الفكري لطلابها ومحاولة وقايتهم من الانحراف، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أن تحول المؤسسات التعليمية إلى مجتمعات معرفية يساهم في تعزيز الأمن الفكري لطلابها، وذلك من خلال الربط بين أنشطة المجتمع المعرفي ومتطلبات بناء الأمن الفكري.

وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها: أهمية ارتباط مناهج التعليم بواقع الحياة ومشكلات المجتمع المعاصرة، وتنفيذ مبادرات وبرامج تهدف إلى ربط الطالب بمجتمعه وقيمه، والعمل على إشاعة ثقافة الحوار وتقبل الرأي الآخر.

كما حاول "شينج" (Cheng,C., 2010)، في دراسته استعراض طبيعة مجتمع المعرفة وأهم ملامحه وتحدياته، وكذلك الوقوف على أهم الجوانب الإيجابية، التي ترتبط به، وأهم المتطلبات التي ينبغي على المؤسسات الاجتماعية الالتفات إليها والتعامل معها من أجل تحقيق مجتمع المعرفة، ولتحقيق ذلك استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أن مجتمع المعرفة يفرض نفسه على كافة المستويات سواء الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو السياسية، أو التربوية، ومن ثم أصبح الإلمام بالمعرفة وإدراكها والسعي نحو امتلاكها من أهم متطلبات هذا المجتمع الجديد.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها: ضرورة التحول من عملية التعليم إلى عملية التعلم، والحصول على المعلومات من خلال التعلم الذاتي، مما قد يحقق الابتكار والإبداع، والقدرة على توظيف المعلومات المكتسبة، والسعي نحو بناء مجتمعات التعلم التفاعلية، التي تهدف إلى نشر المعرفة بأنواعها المختلفة، والعمل على التوسع في استخدامات التكنولوجيا والاتصالات في عمليتي التعليم والتعلم. **تعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها أشارت بشكل أو بآخر إلى أهمية التدريب الإلكتروني، كما ركزت على أهمية وفاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظومة التعليمية وخاصة التعليم قبل الجامعي، مثل دراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، كما تناولت بعض الدراسات الأخرى، تقويم البرامج التدريبية التقليدية مع التأكيد على أهمية الاستفادة من المستحدثات التربوية في العملية التعليمية، والتي يعد التدريب الإلكتروني أحد أساليبها، مثل دراسة (إيمان محمد الغراب، 2003)، ودراسة (عبد المعين سعد الدين هندي 2006م)، (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012). اهتمت معظم الدراسات الأجنبية والعربية التي تم تناولها في التركيز على التدريب الإلكتروني كنموذج جديد من نماذج التجديد التربوي، وإن كان من الملاحظ أن

معظم الدراسات الأجنبية قد تناولت كيفية تفعيل التدريب الإلكتروني، والتغلب على معوقاته، وحساب التكلفة والعائد منه، بالإضافة إلى أن الدراسات الأجنبية تهتم بالمنهج التجريبي للحصول على النتائج، بينما الدراسات العربية ركزت معظمها على أهمية التدريب الإلكتروني وضرورة تطبيقه بالتعليم، مع الاستعانة في أغلب الدراسات العربية السابقة بالمنهج الوصفي كمنهج بحثي لها.

كما تتشابه الدراسة الراهنة والدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية التدريب الإلكتروني ومبرراته في تدريب المعلمين، وكذلك أهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وأساليب تحديدها وتصنيفها، كما تتشابه مع بعض الدراسات في أداة الدراسة والمنهج المستخدم.

ومن جانب آخر تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة جوانب،

منها:

- إنها تختلف في هدفها، وهو تحديد أهم أهداف ومبررات وإضافة إلى المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لتقديم برامج تدريب لمعلمي التعليم قبل الجامعي كأحد نماذج التجديد التربوي.
- الدراسات السابقة اختلفت في أسبابها ودوافعها عن الدراسة الحالية، ويرجع ذلك إلى اختلاف تخصصات واهتمامات الباحثين من الجانب، وطبيعة كل دراسة من جانب آخر.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، في الجوانب التالية:

- إمدادها بالمعلومات ذات الصلة بموضوع التدريب الإلكتروني بوسائله المختلفة.

- ساهمت الدراسات السابقة في بلورة بعض الأفكار المتعلقة بمحاور الدراسة الحالية، وخاصة عملية تحديد متطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني، وكيفية التعرف عليهما، كما يسرت استخدام المنهج المناسب، وتصميم أداة الدراسة الميدانية.

خطوات السير في الدراسة:

تضمن السير في الدراسة، ما يلي:

الخطوة الأولى: الإطار العام للدراسة، ويتضمن: مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - أهمية الدراسة - حدود الدراسة - منهج الدراسة - أدوات الدراسة - مجتمع وعينة الدراسة - مصطلحات الدراسة - الدراسات السابقة - تعقيب على الدراسات السابقة.

الخطوة الثانية: الإطار الفلسفي لمجتمع المعرفة وأهم متطلباته.

الخطوة الثالثة: الإطار الفكري للتدريب الإلكتروني.

الخطوة الرابعة: الدراسة الميدانية ونتائجها.

الخطوة الخامسة: الرؤية المقترحة.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول: الإطار الفلسفي لمجتمع المعرفة وأهم متطلباته:

لقد أصبحت قيمة المعرفة تتجاوز في معظم المجتمعات تكلفة عوامل الإنتاج المادية، ولكن في الوقت نفسه تمثل قيمتها المضافة أضعافاً مضاعفة لعوائد غيرها من عوامل الإنتاج الأخرى (حامد عمار، 2000، ص 37-38)، كما أصبح لها دور حاسم في تقدم الأمم أو تراجعها عن التطور، وصياغة توجهات الحاضر والمستقبل، فهي عماد التنمية وطريق الوصول إلى مستويات عالية من الرقي التقدم.

[أ] نشأة وتطور مفهوم مجتمع المعرفة:

نال مفهوم مجتمع المعرفة اهتمام عديد من المجتمعات الدولية، ولقد ظهر ذلك من خلال عدد من المبادرات، كالمؤتمر الدولي حول التعليم العالي عام (1998)، وتقرير التنمية البشرية في ذات العام، الذي كان بعنوان: المعرفة طريق إلى التنمية، ومؤتمر بودابست الدولي عام (1999) العلم للقرن الحادي والعشرين: هل هو التزام جديد؟، وكذلك القمة العالمية حول التنمية المستدامة (أشرف السعيد أحمد محمد، 2008، ص 18).

كما ترجم الاهتمام بمفهوم مجتمع المعرفة أيضًا عن طريق انعقاد قمم إقليمية، أو انعقاد مبادرات، سواء على الصعيد الرسمي، أو غير الرسمي، كما أن المجتمعات المدنية بصفة عامة، لم تكن بمنأى عن هذا الجهد، بل ظهرت أعمال عديدة حول الأساليب الجديدة لإنتاج المعرفة العلمية، والابتكار، وحول الصلة التي تربط مجتمعات المعرفة بالبحث العلمي، وبالتهليل للجميع مدى الحياة، وبالإضافة إلى هذه المبادرات سواء من الحكومات، أو من القطاع الخاص، أو من المجتمع المدني، ظهرت مبادرات أخرى، تجمع بين هذه الأطراف الثلاثة، كالمبادرة من أجل معرفة كلية، الصادرة عن البنك الدولي، أو مندوبية الأمم المتحدة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (UNTask Force) (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو"، 2005، ص 23)، ثم في عام (2003)، جاء التقرير الثاني للتنمية الإنسانية العربية، تحت عنوان: نحو إقامة مجتمع المعرفة؛ لاستكمال الحوار الذي بدأه التقرير الأول في عام (2002)، حول حال المعرفة في البلدان العربية، وتقديم رؤية إستراتيجية لإقامة مجتمع المعرفة في البلدان العربية (الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص ص 11-12).

كما اهتمت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، بضرورة بناء مجتمعات المعرفة، فأصدرت التقرير العالمي الأول لها بعنوان: من مجتمع المعلومات إلى مجتمعات المعرفة، في عام (2005م)، وفيه أكدت أنه لا يمكن للمجتمعات النامية أن تكتفي بأن تكون مجرد مكونات لمجتمع شامل للمعلومات، بل يجب أن تكون مجتمعات معرفة متشاركة، كي تظل قائمة وقادرة علي الاستمرار والنقدم (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو"، 2005، ص 7).

وبناء علي ما سبق، فقد تعددت الكتابات، والتقارير، والبرامج، التي تناولت مجتمع المعرفة، والتي تدل على مدى اهتمام المفكرين على اختلاف تخصصاتهم بشأن هذا المجتمع الجديد، الذي يرسم ملامح حقبة جديدة، أصبحت فيها الطاقات الفكرية والإبداعية هي الرأسمال الحقيقي لأية أمة تتطلع للتقدم والرفاهية.

[ب] فلسفة مجتمع المعرفة:

- إن المعرفة في العصر الحالي تعد السبيل الأمثل لتحقيق التنمية البشرية في جميع مجالاتها؛ حيث إن البقاء أصبح للمجتمع القادر على تنمية موارده بكافة جوانبها، وتوظيف المعرفة القائمة بالفعل لحل مشكلاته وتحقيق غاياته، وإعادة صياغة معارف قديمة في صور غير مألوفة (نبيل علي، 2009، ص 79)، فالإنسان في مجتمع المعرفة يمثل رأس المال الحقيقي بوصفه منتجًا للمعرفة، ومن ثم أصبح يقاس مدى تقدم المجتمعات بما تمتلكه من القدرات الفكرية، التي ينتجها الأفراد، وقيمتها الفعلية، وبما ينعكس على المجتمع من قدرة هؤلاء الأفراد على صنع واتخاذ القرار، في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية (مجدي عبد الكريم حبيب، 2009، ص 6)؛ ولذا فإن الفلسفة التي يستند عليها مجتمع المعرفة يمكن بلورتها في النقاط التالية:
- (1) التحول من مفهوم رأس المال المادي، الذي يركز على المورد المالي، إلى مفهوم رأس المال المعرفي، الذي يركز على إنتاج، ونشر، وتبادل المعرفة، في شتى قطاعات النشاط الإنساني، وإشراك جميع أعضاء المجتمع في ابتكار و استخدام المعرفة، بالشكل الذي يحقق التنمية البشرية في كافة مجالات العمل الإنساني.
 - (2) ربط الكفاءة التنافسية سواء على المستوى المحلي أو العالمي بمقدار التوظيف الأمثل للمعرفة في شتى المجالات.
 - (3) مركزية المعرفة في كافة قطاعات النشاط الإنساني، ودعم الابتكار عن طريق توليد معرفة جديدة، والوصول إلى مخازن المعرفة العالمية، وتكييف المعرفة لتصبح ملبية لمتطلبات الاستعمال المحلي.
 - (4) الاعتماد على التقنيات الحديثة في مجال المعلومات؛ لتكوين علاقات اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، وثقافية، مترابطة قائمة على المعرفة.
 - (5) تكوين فضاء ثقافي جديد، تتسم فيه عملية التفاعل والامتزاج بين الثقافات المختلفة بالسرعة والمرونة؛ بفعل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتقدمة.

(6) التأكيد على النظرة البيئية متعددة الحقول والمجالات، للمساعدة على فهم قضايا المجتمع ومشكلاته المتداخلة والمركبة، لاتخاذ الإجراءات المناسبة حيالها، وإعداد المجتمع بأسره ، لكي يصبح قادراً على أن يصنع من عقول أفرادهِ عقلاً جمعياً، يفوق حصيلة هذه العقول، إن هي عملت منفردة (أشرف السعيد أحمد محمد، 2008، ص 3-5).

(7) الإسهام في تكوين الرأسمال البشري، بتدريب قوى عاملة مؤهلة و قابلة للتكيف مع المتغيرات الجديدة.

(8) إتاحة الفرص لاستثمارات أكبر في التعليم، والتدريب، والبحث، والإبداع، والإسهام في تحسين إنتاجية التعلم من منطلق أن أي فرد يستطيع أن يتعلم (كيف يعرف)، من خلال إعادة إنتاج معارف الآخرين، بالإضافة إلى التأكيد على التعلم الدائم للجميع Life Long Learning For all، بحيث تصبح فرص التعلم مدى الحياة متاحة لجميع أفراد المجتمع، من منطلق أن التعليم والتدريب من الدعائم الأساسية للتنمية الإنسانية (تقرير البنك الدولي، 2002، ص 25-26).

(9) التأكيد على أن المعرفة أصبحت هي المكون الرئيس لكافة الأنشطة الإنسانية، سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو سياسية، أو ثقافية، كما تمثل القوة الدافعة للإبداعية لتلك الأنشطة؛ فالإبداع في مجتمع المعرفة لم يعد مقصوراً على البناء من العدم، بل أصبحت له صور أخرى ، تتمثل في إعادة تنظيم المعلومات، وتوظيف المعرفة بصورة مبتكرة (نبيل علي، 2009، ص 81).

[ج] مفهوم مجتمع المعرفة وبعض المفاهيم المرتبطة به:

يعد التوجه نحو المعرفة، وإمكانية الحصول عليها بالطرق والأساليب المختلفة، من أهم سمات المجتمعات على مر العصور، وحيث إن حداثة مفهوم مجتمع المعرفة باعتباره يمثل حقبة جديدة، جعلته يتصف ببعض الغموض (محمد نجيب الصرايرة، 2007، ص 3-4)؛ لذا اجتهد كثير من الباحثين والمفكرين لتعريفه تبعاً لكل فرد في مجال تخصصه، ومن أهم التعريفات التي تناولت مجتمع المعرفة، ما يلي:

عرفه "أشرف السعيد" بأنه: ذلك المجتمع الذي تمثل المعرفة فيه جوهر نشاطاته المختلفة، من خلال سلسلة مستمرة من عمليات إنتاج، وتبادل، ونشر المعرفة، في بيئة تسمح بالتعلم، والإبداع، والتواصل المستمر، ويتطلب وجوده توافر مستويات عليا من التعليم، والبحث والتطوير، سعياً لتقدم وتطور البشر على الدوام (أشرف السعيد أحمد محمد، 2008، ص 17).

كما يعرف كذلك بأنه: ذلك المجتمع الذي يقوم على نشر المعرفة، وإنتاجها، وتوظيفها بكفاءة، في كافة مجالات النشاط المجتمعي كالاقتصاد، والسياسة، والجوانب المختلفة بالمجتمع، وصولاً للارتقاء بالمجتمع بشكل مستمر، أي إقامة التنمية الإنسانية (الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص ص 2-3).

كما وضحه (سعد علي الحاج البكري، 2005، ص 5) بأنه: ذلك المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة، ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها، وتنشيطها، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكل عام، وبيئة تقنيات التعليم بشكل خاص، بما يمكن أن يساهم في تطوير إمكانات الأفراد، وتعزيز التنمية، والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع. ويعرف كذلك بأنه: أي ابتكار جديد، عن طريق معالجة المعلومات المتاحة بصورة إبداعية، وعليه فإن مجتمع المعرفة، هو ذلك المجتمع الذي تعمل فيه المؤسسات على تمكين الأفراد والمعلومات من التطور بلا حدود، وفيه تكون الفرص متاحة لكل أنواع المعرفة، ليتم إنتاجها واستعمالها على نحو كبير، وبكميات هائلة، وذلك عبر أنحاء المجتمع ككل (Department of Economic and Social Affairs, 2005,) (p.17).

بينما يشير " كيس إندر " (Endre, K.,2006, p.5) لمجتمع المعرفة بأنه: إحداث تغيير نوعي في استخدام وإنتاج المعرفة.

كما عرفته " فريدة مشايخة" (Mashayekh, F., 2008, p.6) بأنه: ذلك المجتمع الذي يبتكر، ويتبادل، ويستخدم المعرفة، من أجل ازدهار ورفاهية أفرادها، وهو ما

يجب أن نسعى لبنائه في القرن الحادي والعشرين، من خلال اكتساب مهارات معرفية عالية المستوى.

ويعرف كذلك بأنه: المجتمع الذي يتصف أفراده بامتلاك المعلومات، وسهولة تداولها، وبثها عبر التقنيات التكنولوجية، والفضائية المختلفة، وكذلك توظيف المعلومات والمعرفة، وجعلها في خدمة الأفراد، لتحسين مستوى معيشتهم (زياد بركات وأحمد عوض، 2011، ص9)، ويعرف أيضًا بأنه: ذلك المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسيير أموره، واتخاذ القرارات الصحيحة (عبد الله تركماني، د.ت، ص3).

وبناء على ما سبق، يمكن ملاحظة أن معظم التعريفات السابقة اتفقت في النقاط

التالية:

- 1- مجتمع المعرفة هو ذلك المجتمع الذي يعتمد بشكل رئيس على المعرفة، سواء في إنتاجها، أو تبادلها، أو نشرها، أو توظيفها، وكذلك توفير البيئة المناسبة للقيام بذلك.
- 2- هو ذلك المجتمع الذي يهتم بالتعليم المستمر مدى الحياة، وبالسعي الدائم لتطوير إمكانات الأفراد.
- 3- هو المجتمع الذي يجعل من المعرفة وسيلة للارتقاء بالبشر، وبناء حياة كريمة للجميع.

ومن خلال ما سبق، يمكن تعريف مجتمع المعرفة إجرائيًا بأنه: ذلك المجتمع الذي يعتمد إنتاج، ونشر، وتبادل المعرفة، في مختلف أنشطته الاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والاقتصادية؛ حيث يتم فيه ابتكار، وإنتاج، ونشر المعرفة على نطاق واسع، للوصول بأفراده إلى أعلى درجات الرقي والتقدم؛ ومن ثم فإن بنائه يتطلب توافر مستويات عليا من الوعي، والتعليم، والثقافة؛ وذلك للارتقاء بالمجتمع وأفراده.

[د] أهمية مجتمع المعرفة:

لقد أصبحت المعرفة محور منظومة التنمية في أي مجتمع بالعالم كافة، فهي تعد من أهم الموارد الاقتصادية بالمجتمعات، وهذا ما جعل المؤسسات القائمة على إنتاج المعرفة هي التي تقود الاقتصاد العالمي الجديد (نبيل علي، 2009، ص66).

- ومن ثم يمكن القول : بأن المعرفة بكافة أنواعها قد أصبحت أمراً ضرورياً؛ لتحقيق التنمية الإنسانية المستدامة، ورفع مكانة المجتمع بين المجتمعات الأخرى، ومن هنا تتبع أهمية مجتمع المعرفة فيما يلي (صلاح الدين الكبيسي، 2005، ص 13):
- 1) يسهم مجتمع المعرفة في تطوير عمل كافة مؤسسات المجتمع، من خلال جعل العمليات الإدارية بها كالتنسيق، والتصميم، والهيكل أكثر مرونة.
 - 2) يتيح مجتمع المعرفة الفرصة لجعل جميع مؤسسات المجتمع تركز على الإبداع، وتشجع العاملين بها على الابتكار المستمر.
 - 3) مجتمع المعرفة يعمل على تحويل كافة مؤسسات المجتمع إلى مؤسسات معرفية، قادرة على إحداث تغيير جذري داخلها؛ لامتلاك القدرة على التكيف مع التغيير المتسارع في بيئة العمل، ولمواجهة التعقيد المتزايد بها.
 - 4) استفادة المجتمع ككل من المعرفة ذاتها كسلعة نهائية، من خلال نشرها، أو استخدامها لتعديل منتج معين، أو لإيجاد منتجات جديدة.
 - 5) يؤدي مجتمع المعرفة إلى إيجاد نوع من الميزة التنافسية، والمحافظة على استمراريتها، وتحسينها.
 - 6) المعرفة النظرية والتطبيقية تسهم في تحقيق الابتكارات، والاكتشافات التكنولوجية، حيث تعد التكنولوجيا نتاج المعرفة والعلم (فليح حسن خلف، 2007، ص 13).
 - 7) يعمل مجتمع المعرفة على زيادة سرعة حركة التنمية، من خلال قدرتها على استحداث بدائل مبتكرة تساهم في سرعة التنمية بشكل أكبر.
 - 8) توسيع آفاق الرؤى لعملية الإصلاح، والتطوير، والتجديد، بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة الأفكار غير الصحيحة ، والتي أصبحت منتشرة في معظم المجتمعات، خاصة المجتمعات النامية (نبيل علي، 2009، ص 73).
- وبناء على ما سبق، يمكن ملاحظة أن المعرفة في العصر الحالي أصبحت تمثل العامل الرئيس في تحقيق التنمية في جميع الأنشطة الإنسانية؛ وذلك لما لها من قدرة على تشجيع الإبداع والتميز، وتحقيق القدرة علي التكيف مع المتغيرات الجديدة

بالمجتمع، وإيجاد مناخ يشجع على المنافسة، مما قد ينعكس على تحسين وتطوير المنتجات التي تقدمها أية مؤسسة من مؤسسات المجتمع المختلفة.

[هـ] خصائص مجتمع المعرفة:

تعد المعرفة أحد دعائم تقدم الأمم والنهوض بها؛ حيث إنها أصبحت تمثل مصدرًا حيويًا من مصادر القوة داخل أي مجتمع، بل إنها أصبحت المصدر الحقيقي لها، والباعث على الحراك الاجتماعي والفكري، حيث تعد موردًا اقتصاديًا مهمًا، ومصدرًا للدخل القومي، ومحركًا أساسيًا للتقدم والتنمية، في مختلف مجالات الحياة (سالم بن محمد السالم، 2010، ص5)، لذلك حاولت عديد من الأدبيات والدراسات تحديد أهم الخصائص المميزة لمجتمع المعرفة، والتي تم تحديدها في أهم الخصائص التالية: (شبل بدران، 2009، ص ص216-217)، (نبيل علي ونادية حجازي، 2005، ص7)، (رفعت عمر عزوز، 2012، ص ص138-143).

- 1) **مجتمع المعرفة ليس حديثاً جديداً:** كل مجتمع كان وما زال مجتمعاً للمعرفة، بمعنى أنه يستخدم المعرفة سواء بصورة رسمية أو غير رسمية، وذلك في جميع مجالات الحياة المختلفة، ولكن في ظل الثورة التكنولوجية في المعلومات والاتصالات، تمت صياغة طرق إنشاء المعرفة وجني ثمارها، وتجميعها، ومعالجتها، وتوجيهها.
- 2) **مجتمع غير محدد الأهداف:** إن مجتمع المعرفة على الرغم مما يتميز به من أبعاد واضحة، إلا أنه لا يزال غير محدد الأهداف، فهو يمثل اتجاهًا عالميًا، تسعى أغلب المجتمعات إلى الوصول إليه، وليس اتجاهًا عالميًا نجحت أغلب المجتمعات في الوصول إليه، وتحديد أهدافه ومؤشراته.
- 3) **مجتمع رقمي متطور:** يعد الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد أهم خصائص مجتمع المعرفة، باعتبارها أحد أهم العوامل التي تسهم في نشر المعرفة، وتحويلها إلى أساس لكافة أوجه النشاط الإنساني في هذا المجتمع.

- (4) **مجتمع تعلم:** يعد مجتمع التعلم عبارة عن مجموعة منظمة من الأفراد، يتفاعلون معاً؛ من أجل إنتاج، واكتساب، ونشر، واستخدام المعرفة؛ لتحقيق مجموعة من الأهداف، تتعلق بزيادة تعلم جميع أفراد المجتمع، ويرتبط مجتمع المعرفة ومجتمع التعلم في التأكيد على أهمية إنتاج، ونشر، واستيعاب المعرفة، وفي توضيح أهمية دور كل من التعليم والبحث العلمي في تطوير منظومة المعرفة داخل المجتمع.
- (5) **مجتمع رأسمالي المعرفة:** تعتبر المعرفة في مجتمع المعرفة هي عماد التنمية، وهي سلعة ذات منفعة، تدعم المجتمعات، والبيئة السياسية والاقتصادية، وتنتشر في جميع جوانب النشاط الإنساني.
- (6) **مجتمع ديمقراطي:** يعد ارتباط المجتمع الديمقراطي مع المجتمع التكنولوجي، من أكثر المجتمعات حظاً في التطور باتجاه مجتمع المعرفة، وذلك لأن الديمقراطية هي الضمان الأساسي لحرية حركة المعرفة، وسرعة انتشارها، وسهولة استيعابها، فالمعرفة لا يمكن أن تتقدم وتنتشر إلا في ظل الديمقراطية، بما تعنيه من حرية ثقافية وسياسية.
- (7) **مجتمع متقدم:** لا يمكن وصف مجتمع متخلف بأنه مجتمع للمعرفة، فمجتمع المعرفة هو مجتمع يأخذ بصيغة التقدم، والعلم، والابتكار .
- (8) **مجتمع متعدد الأبعاد:** مجتمع المعرفة لا يركز على بعد واحد، كالبعد الاقتصادي فقط، بل يركز بالإضافة إلى ذلك على مجموعة من الأبعاد السياسية، والاجتماعية، والثقافية، فضلاً عن البعد الإنساني.
- (9) **مجتمع ديناميكي، متطور:** يتسم مجتمع المعرفة بالسرعة الفائقة؛ لذا يجب عليه أن يتعامل مع المعارف، بأساليب وطرق جديدة تواكب هذا التسارع الفائق.
- (10) **مجتمع ضروري وحتمي:** لقد أصبح السعي نحو الوصول إلى مجتمع المعرفة ليس أمراً اختيارياً لمجتمعات ودول العالم، أو بديلاً من عدة بدائل يمكن الاختيار فيما بينها؛ وذلك لأن مجتمع المعرفة هو ضرورة حتمية، أفرزتها التحديات

العالمية، والتوجهات المستقبلية، وإذا كان هناك بديل، فإن البديل هو السير في اتجاه مضاد لحركة المستقبل، ومن ثم الحكم بالتأخر على الجيل الحالي أجيال المستقبل.

[و] أبعاد مجتمع المعرفة:

لمجتمع المعرفة عديد من الأبعاد المختلفة والمتشابكة، يمكن استعراضها على النحو التالي، كما وضحتها (مجدي عبد الكريم حبيب، 2009، ص ص 21- 22)، (بيومي محمد ضحاوي ورضا إبراهيم المليجي، 2010، ص 24- 26):

(1) البعد الاقتصادي:

تعد المعارف والمعلومات في مجتمع المعرفة هي السلعة أو الخدمة الرئيسة، والمصدر الأساسي للقيمة المضافة، وخلق فرص العمل، وترشيد الاقتصاد، ولذا فإن المجتمع القادر على إنتاج المعلومات والمعارف، واستعمالها في مختلف مجالات اقتصاده، ونشاطاته المتنوعة؛ هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس، ويفرض نفسه على كافة المستويات الدولية.

(2) البعد التكنولوجي:

يهتم البعد التكنولوجي لمجتمع المعرفة بمدى انتشار، وسيطرة تكنولوجيا المعلومات، وتطبيقها في مختلف أوجه النشاط الإنساني، وهذا يعني ضرورة الاهتمام بالوسائط الإعلامية والمعلوماتية، والعمل على تطويعها حسب الظروف الخاصة بكل مجتمع، فيما يتعلق بالبرمجيات، كما يهتم هذا البعد بمدى توافر البنية التكنولوجية اللازمة، من وسائل اتصال، وتكنولوجيا الاتصالات، وجعلها في متناول الجميع.

(3) البعد الاجتماعي:

ويقصد به وجود درجة معينة من الثقافة المعرفية في المجتمع، بل وزيادة مستوى الوعي بتكنولوجيا المعلومات، وبأهمية المعارف، ودورها في الحياة اليومية للفرد، لذا فإن المجتمع يصبح مسئولاً عن توفير الوسائط والمعلومات الضرورية، من حيث الكم والكيف،

إذ أن نجاح العمل في أي مجال سيصبح متوقفاً على مدى قدرة الأفراد على التعامل مع المعارف المتنوعة.

(4) البعد السياسي:

يهتم هذا البعد بمشاركة جميع أفراد المجتمع في عملية اتخاذ القرارات بطريقة عقلانية، بمعنى أن تكون مبنية على استعمال المعارف والمعلومات المتوفرة بالمجتمع، وهذا لا يمكن أن يحدث دون إتاحة فرص واسعة لحرية تداول المعلومات، وتوفير مناخ سياسي مبني على الديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والمشاركة السياسية الفعالة.

(5) البعد التربوي:

يهتم هذا البعد بكون الفرد هو رأس المال الحقيقي للمجتمع، حيث إنه هو من يبدع، وابتكر، ويفكر، وينتج المعرفة، وبالتالي سيكون هو المحور الأساسي والجوهري لحركة التنمية، والتطوير في هذا المجتمع.

(6) البعد الثقافي:

يعطي هذا البعد أهمية كبيرة للمعارف، والمعلومات، كما يهتم بالقدرات الإبداعية للأفراد، وإتاحة الفرص لحرية الإبداع والتفكير، والعدالة في توزيع العلم، والمعرفة، والخدمات بين طبقات المجتمع المختلفة، بالإضافة إلى اهتمامه بضرورة نشر الوعي والثقافة في الحياة اليومية، لدى الأفراد، والمؤسسات، والمجتمع ككل (عبد المجيد البركة قدي، 2014، ص9).

وبناء على ما سبق، يمكن ملاحظة أن مجتمع المعرفة يهتم بتوظيف المعرفة، في كافة مجالات الحياة المختلفة، فيجعلها المصدر الحقيقي للقيمة المضافة، كما يهتم بنشر الوعي لدى الأفراد بأهمية المعرفة في حياتهم اليومية، كما يعطي أهمية كبيرة للمعرفة في عملية صنع واتخاذ القرار بالمجتمع.

[ل] أسس بناء مجتمع المعرفة:

إن من أهم أسس بناء مجتمع المعرفة هو الحرص على تصميم، واستخدام وتقييم نظم معالجة المعلومات، بما تشتمل عليه من أجهزة Hardware، وبرمجيات Software، وجوانب تنظيمية، وموارد بشرية، إضافة إلى إمكانية التعبير عن كافة الآراء بشكل متنوع في المواقع الافتراضية، التي أنشئت علي شبكة الانترنت بين مختلف مواقع التواصل في سبيل خدمة الإنسان ، الذي لا ينفصل بدوره عن المجتمع، ومن ثم فقد أصبحت الجوانب التكنولوجية مادة أساسية لمجتمع المعرفة (عبد اللطيف محمود مطر، 2008، ص ص42- 43)؛ ولقد وضع (ياسر الصاوي، 2007، ص ص65- 66) أهم الأسس الرئيسة لبناء مجتمع المعرفة، علي النحو التالي:

(1) الاستعداد الرقمي: ويقصد به توصيل خدمات الاتصالات والإنترنت لجميع الأطراف، في كافة أنحاء النظام المؤسسي.

(2) الإدارة الإلكترونية: التي تهدف إلى تقديم الخدمات لكافة العاملين، في أماكن تواجدهم، بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

(3) الأعمال الإلكترونية: وهي تهدف إلى بناء مجتمع لا وركي؛ وذلك من خلال بناء تنظيم البيئة التشريعية والقانونية، ثم البيئة التنظيمية لتطبيقات الأعمال الإلكترونية، وأخيراً العمل على التوعية بأهمية هذه الأعمال داخل النظام المؤسسي.

(4) التعليم الإلكتروني: وهو يهدف لرفع القدرات التنافسية لقوة العمل المؤسسي، باستخدام النظم الإلكترونية الحديثة، عبر استخدام شبكات المعلومات.

(5) الاستفادة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات: وذلك بهدف تعميم خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمؤسسة، وجذب الشركات المختلفة لتوطين المعرفة والتكنولوجيا.

كذلك أشار (علي بن حسن القرني، 2009، ص 27)، إلى أسس بناء مجتمع المعرفة، في المحاور الرئيسة التالية:

• نشر تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

- دعم الابتكار والإبداع.
- توفير المناخ المناسب لاكتساب، ونشر، وإنتاج المعرفة.
- التركيز على الاستثمار في الرأسمال البشري، باعتباره مصدر الثروة في المستقبل.

وبناء على ما سبق، يمكن ملاحظة أن جميع المحاور الرئيسة السابقة لبناء مجتمع المعرفة تعتمد وبشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كإدارة الإلكترونية، والأعمال الإلكترونية، والتعليم الإلكتروني، بحيث أصبح التعامل في مجتمع المعرفة لا يتم بشكل ورقي، وإنما يتم بصيغة إلكترونية، الأمر الذي يسهم بقدر كبير في إتمام الأعمال بسرعة فائقة، وكفاءة عالية، مما يؤدي إلى تنمية وتدعيم الابتكار والإبداع لدى الأفراد داخل المؤسسات، حتى تتمكن تلك المؤسسات من مواكبة التطورات وملاحقة التغيرات التكنولوجية السريعة في كافة المجالات المتنوعة.

[ح] متطلبات مجتمع المعرفة:

يسعى مجتمع المعرفة وبشكل أساسي إلى إنتاج المعرفة، ونشرها، وتوظيفها، من أجل الاستفادة منها في كافة المجالات، لذا فإن ذلك الأمر يتطلب التفكير العميق في بناء استراتيجيات واضحة، للتعامل مع واقع مجتمع المعرفة ومستقبله؛ لتحديد الأولويات ووضع الآليات، لمواجهة التحديات التي جلبها ذلك التطور الجديد، بمختلف أبعاده واتجاهاته (سعود بن ناصر الزيامي، 2007، ص5)، ولذلك حاول عديد من الباحثين تحديد مجموعة من أهم المتطلبات لبناء مجتمع المعرفة، وهي على النحو التالي:

{1} متطلبات تربوية:

وهي متطلبات تؤكد على البعد التكنولوجي وأهميته في العملية التعليمية، وأهمية تطبيق الإدارة الرقمية بالمؤسسات التعليمية؛ حتى تستطيع تحقيق الجودة، كما تركز تلك المتطلبات على أهمية دمج أنماط جديدة من التعليم تعتمد وبشكل أساسي على التكنولوجيا، كالتعليم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، والتعليم الافتراضي، وغير ذلك من أنواع التعليم الجديدة، والتي تمثل التكنولوجيا عاملاً رئيساً فيها (محمد محمد الهادي،

د.ت، ص ص60-63)، ويمكن تحديد أهم تلك المتطلبات كما وضحتها (بيومي محمد

ضحاوي ورضا إبراهيم المليجي، 2010، ص 36-43) في النقاط التالية:

- التوجه نحو خصخصة التعليم، واستقلالية المؤسسات التعليمية.
- نشر ثقافة التنمية المهنية، وتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسات التعليمية.
- تفعيل الشراكة المجتمعية في التعليم.
- تحقيق الجودة في التعليم، وتوفير مصادر بديلة لتمويله.
- إعادة هيكلة المؤسسات التعليمية، والتوجه نحو تطبيق الإدارة الرقمية بتلك المؤسسات.
- التوجه نحو أنماط جديدة من التعليم، كالتعليم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، والتعليم الافتراضي، والتي يمكن أن تتغلب على أوجه القصور بالتعليم التقليدي، وتؤكد كذلك علي مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة.
- كما وضح كذلك (شبل بدران، 2009، ص ص219-220) في نفس السياق أهم متطلبات مجتمع المعرفة فيما يتعلق بالعملية التعليمية، فيما يلي:
- التأكيد على أن التعليم ليس محدودًا بزمان أو مكان، بل عملية مستمرة، تبدأ مع بداية الحياة، ولا تنتهي إلا بانتهائها، كما تتعدد وتتباين مصادره، وتتنوع وسائله وطرائقه.
- التوجه نحو تنمية قدرات المتعلم في توظيف المعرفة، وإكسابه النظرة الشاملة في معالجته لكافة الموضوعات.
- تفعيل الشراكة بين المؤسسات التعليمية، ومؤسسات العمل والإنتاج، من خلال تبني صيغ ونماذج تعليمية جديدة، تجعل من التعليم عملية متصلة، ومتداخلة من الدراسة، والعمل.
- الانتقال بالدور التقليدي للمعلم من كونه مجرد ناقل للمعرفة، إلى دور جديد يصبح فيه المعلم مرشدًا، وموجهًا، وميسرًا للمتعلمين، ومنظمًا لبيئتهم.

ومن ثم يمكن ملاحظة أنه اتفق مع "بيومي ضحاوي، ورضا المليجي" في التأكيد على ضرورة تفعيل الشراكة بين المؤسسات التعليمية ومواقع العمل والإنتاج، كأحد متطلبات مجتمع المعرفة في التعليم.

كذلك أشار (فايز مراد مينا، 2001، ص ص 40-41) لأهم متطلبات مجتمع

المعرفة في العملية التعليمية، فيما يلي:

- استخدام التكنولوجيا في الإنتاج والتعليم.
 - تنشيط حركة البحث والتطوير.
 - تشجيع الإبداع والابتكار، على المستوى الفردي والمجمعي.
 - مواكبة التعليم للمتغيرات المعرفية، والإسهام في تطويرها.
 - التأكيد على دور الأفراد في تحقيق التنمية المستدامة.
- وبذلك يمكن ملاحظة أنه يتفق مع كل ما سبق في أن بناء مجتمع المعرفة يتطلب الاهتمام بالقوى البشرية التي تمتلك تلك المعرفة، وتحسن توظيفها. كذلك تم توضيح أهم متطلبات مجتمع المعرفة بالتعليم في النقاط التالية (بلقيس الشرعي، 2007، ص 289):

- أهمية تنمية مهارات التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، باستخدام مصادر التعلم، وتقنيات المعلومات المختلفة، والحصول على المعرفة من مصادرها.
- ربط اللغة العربية بحركة العلم، والبحث العلمي، والتقنية، وهذا يتطلب إعادة النظر في طرق تدريسها، ومناهجها، ونشرها على أوسع نطاق ممكن، والعمل على استخدامها كأداة تعليمية وعلمية، سواء في المدرسة أو المجتمع.
- إعادة النظر في البيئة التعليمية بالمدارس والمناهج الدراسية، حتى تتماشى مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

ومن هنا يمكن القول: بأن المتطلبات السابقة قد أكدت أهمية المحافظة على الهوية الثقافية للمجتمع، حيث ركزت على ضرورة الاهتمام باللغة، من حيث طرق تدريسها، ومناهجها، ونشرها على أوسع نطاق ممكن، والعمل على استخدامها كأداة

تعليمية وعلمية، سواء في المدرسة، أو المجتمع، وفي هذا تأكيد على التمسك بها وعدم إهمالها.

{2} متطلبات معرفية:

وتركز تلك المتطلبات على تغيير نظرة المجتمع بكافة فئاته ومؤسساته تجاه العلم والمعرفة بشكل كامل، وتشجيع الإبداع، والتجديد، والابتكار، مع الاهتمام بتطبيق الاكتشافات الجديدة، لتحسين الإنتاجية بالمجتمع، وبالتالي تحقيق الرفاهية للأفراد، ولتحقيق هذه المتطلبات يتطلب القيام بمجموعة من الإجراءات، وهي على النحو التالي (خليل عبد الفتاح حماد و محمود عبد المحيد عساف، 2011، ص ص 107- 109):

- بناء قاعدة معرفية لإنتاج معرفة جديدة، وذلك من خلال البحث والتطوير.
- الاستفادة من المعارف المتوفرة في كل مكان، وذلك عبر الانفتاح على كافة المجتمعات.
- تدعيم التبادل الحر للمعلومات والمعارف.
- بناء تعاملات مشتركة وبناءة في الأسواق العالمية.
- تطوير قدرات الفرد المنتج للمعرفة، وللتكنولوجيا، من خلال تحريره من أية قيود تحول دون تطوير إمكانياته، وظهور إبداعاته.
- التأكيد على وحدة المعرفة، وتقارب العلوم وتكاملها (شبل بدران، 2009، ص ص 219- 220).
- إتاحة فرص الوصول إلى المعرفة بصورة مستقلة، وتوظيفها في حل المشكلات الحالية والمستقبلية؛ لتحقيق الوعي المعرفي، والاجتماعي (فايز مراد مينا، 2001، ص ص 41).

{3} متطلبات تكنولوجية:

تركز تلك المتطلبات على أهمية دور ثورة المعلومات والاتصالات في مجال نشر المعلومات، وتخفيض تكلفة الحصول عليها في الوقت ذاته، مما يجعل من عملية الحصول على المعرفة، أو نشرها، أو تداولها، ليس بالأمر الصعب، وهذا يتطلب القيام

بمجموعة من الإجراءات، وهى على النحو التالي (خليل عبد الفتاح حماد ومحمود عبد المجيد عساف، 2011، ص 109):

- ضرورة تحقيق التعاون بين القطاعات المختلفة بالمجتمع مثل: الاتصالات، والوسائط التكنولوجية، وتوظيفها في المجالات المختلفة كالتعليم، والصحة، وغيرها.
- أهمية خفض تكاليف استخدام الإنترنت، من خلال تفعيل عدد من الترتيبات القانونية والاقتصادية، للمساهمة في المنافسة، ومنع ظهور عوامل الهيمنة من قبل قطاع الاتصال سواء كان حكوميًا أو خاصًا.
- الاستفادة من التطور التكنولوجي، وأدواته التعليمية الإلكترونية المتنوعة، لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم، وما يصاحبه من مشكلات نتيجة لزيادة الأعداد الكبيرة من المتعلمين (شبل بدران، 2009، ص ص 219- 220).
- بناء القدرة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، والتي تتمثل في الثورة التقنية والمعلوماتية، من خلال العمل على تربية، وإعداد، وتأهيل الكفاءات والقيادات العلمية.
- عقد دورات تدريبية للمعلمين على أساليب المعالجة الإلكترونية للمعلومات، وإكسابهم الرؤية الصحيحة نحو توظيف الثورة المعلوماتية (بلييس الشرعي، 2007، ص 289).

{5} متطلبات ثقافية:

وهى متطلبات تتعلق بالسماوات الحضارية للمجتمعات، وبفكرها، وتطلعاتها، ونجاحاتها، وإخفاقاتها، وتتمثل كذلك في هويتها الحضارية، (سليمان سالم ناصر الحسيني، 2009، ص ص 9- 14)؛ ولذلك فإن الدخول إلى مجتمع المعرفة يحتاج إلى إظهار عناصر الهوية الحضارية لكل مجتمع، وذلك علي النحو التالي (بلييس الشرعي، 2007، ص 289):

- التمسك بالتراث الثقافي الخاص بالمجتمع، وما يحمله من عادات، وتقاليد، وأعراف، وسلوكيات للحياة.

- أهمية سعي جميع البلدان على وجه العموم، والعربية على وجه الخصوص، نحو محاولة تحقيق مجتمع للمعرفة.
- ضرورة التمسك بالملامح المميزة للشخصية بكل مجتمع، بل أصبح لزامًا تحقيق ذلك؛ حتى تستطيع كل دولة أن تحافظ على هويتها الثقافية من الذوبان، وسط هذا الخضم الهائل من الثقافات المختلفة، التي أتاح مجتمع المعرفة الوصول إليها، بل والاحتكاك بها بكل سهولة.

وبعد استعراض أهم جوانب الإطار الفلسفي لمجتمع المعرفة وأهم متطلباته، من حيث: نشأته وتطوره، فلسفته، مفهومه وأهم المفاهيم المرتبطة به، وكذلك أهميته، وأهم خصائصه، وأخيرا أهم أبعاده، ثم استعراض أهم متطلبات مجتمع المعرفة، من ثم ستقوم الدراسة في المحور التالي منها باستعراض الإطار الفكري للتدريب الإلكتروني، من حيث: مفهومه، أهدافه، أهميته، أهم مميزاته، ومبررات استخدامه لتدريب المعلمين، وأخيرا أهم المعوقات التي تواجهه كأحد النماذج التجديدية في التعليم.

المحور الثاني: الإطار الفكري للتدريب الإلكتروني:

[أ] مفهوم التدريب الإلكتروني:

تعددت التعريفات التي وضعت حول مفهوم أو مضمون التدريب الإلكتروني؛ وذلك لعدة أسباب، يقع في مقدمتها كونه أحد فروع المعرفة المرتبطة بالعلوم الاجتماعية، التي غالبًا ما تتصف بعدم التحديد لمصطلحاتها، هذا بالإضافة إلى وجود أكثر من مدرسة أو اتجاه، لكل منها وجهة نظرها ومدخلاتها بشأنه، الأمر الذي ترتب عليه تعدد التعريفات حوله، وانطلاقاً مما سبق، فهناك بعض الدراسات التي تناولت تعريف التدريب الإلكتروني من زوايا مختلفة، نذكر منها على سبيل المثال:

يعرف التدريب الإلكتروني على أنه "توظيف الأنشطة والبرامج التدريبية بين المدرب والمتدرب باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والتجهيزات التكنولوجية؛ بهدف إحداث تغييرات سلوكية لدى المتدرب" (UNESCO, 2002, p.12).

ويعرف كذلك بأنه "التدريب المعتمد على استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني حيث إن المدربين والمتدربين منفصلون جغرافياً" (Murray,D., 2001, p.30). ويعنى كذلك: "استفادة المعلمين بما يقدم عبر الانترنت أو شبكات التعلم المهني الإلكترونية من برامج وأنشطة التنمية المهنية" (Mirici.H., 2006, p.157). ويعد التدريب الإلكتروني E- Training أحد أشكال التدريب عن بعد ، التي تعتمد علي إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات الدولية والانترنت والحاسب الآلية في برنامج تدريب محدد عن طريق التفاعل المستمر مع المعلم والمتعلم والمحتوي (حمدي أحمد عبد العزيز، 2008، ص 30).

ويعرف "اليونسكو" (UNESCO, 2002, p.11) التدريب الإلكتروني كذلك بأنه: "عبارة عن برنامج أو برامج تدريبية، يتم وضعها وفق شروط ومعايير رسمية للدولة، تؤدي إلى تحسين الجوانب المختلفة للمعلم، من خلال توصيلها إليه عن طريق الوسائط التكنولوجية المتعددة، وبعض من هذه البرامج يكون لمواد التخصص، وبعضها يكون للغالبية العظمى من عملي المرحلة الإعدادية، ومنها ما قد يتم وضعه على مستوى فردي أو على مستوى الجماعات، تبعاً لما تختاره المدارس لمعلميها، وتبعاً لما يشجعه ويفضله المعلمون".

ويلاحظ من خلال هذا التعريف أنه يركز على أهمية وضع برامج التدريب الإلكتروني وفق معايير وشروط كل دولة، كذلك يؤكد على وجود برامج لمواد التخصص فقط، وهناك برامج لغالبية المعلمين، وقد يتم الحصول عليها بشكل فردي أو جماعي تبعاً لما يرغبه المعلمون في المدارس.

ويمكن ملاحظة أن هناك شبه اتفاق بين معظم هذه التعريفات على أن التدريب الإلكتروني يستهدف تحسين مستوى الأداء لدى المعلمين من معارف ومهارات وخبرات، كذلك استخدم الوسائط المتعددة فيه، لتوصيل التدريب إليهم في أماكن عملهم، دون الحاجة لحضورهم إلى أماكن التدريب الرئيسية، ويتضح كذلك أن معظم التعريفات السابقة تؤكد على أن التدريب الإلكتروني يعتمد على أسلوب التعلم الذاتي، الذي يعمل على

إشباع الحاجات التدريبية لديهم، باستخدام أساليب وطرق متعددة للتدريب، تناسب حاجاتهم ورغباتهم، وتحقق المرونة والكفاءة والفاعلية بأقل كلفة ممكنة.

وبناءً على ما سبق، وفي ضوء التعريفات السابقة، يمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه عبارة عن استخدام نظام التعليم الإلكتروني في مجال التدريب، بحيث يصبح التدريب عملية تربوية مرنة لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة؛ بهدف تحسين مهاراتهم وإمدادهم بالمزيد من المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة؛ لزيادة الطاقة الإنتاجية لديهم دون إبعادهم عن أماكن عملهم بالمدارس، من خلال الاستعانة بوسائط الاتصال الإلكترونية، لتحقيق الاتصال بين المتدربين والمدرسين، أو بين المتدربين وبعضهم البعض، وكل ذلك يجب أن يتم في إطار تنظيمي ومؤسسي متكامل.

[ب] أهداف التدريب الإلكتروني:

يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحقيق العديد من الأهداف على مستوى الفرد والمجتمع، منها كما وضحتها كل من Villar, M.L., & Alegre, M.O., 2003, (p.204)، (فهيم مصطفى، 2005، ص ص 207 - 208) على النحو التالي:

- 1- تحسين مستوى فاعلية المعلمين بكافة المراحل التعليمية وزيادة الخبرة لديهم في إعداد المواد التعليمية.
- 2- الوصول إلى مصادر المعلومات والحصول على الصور والفيديو وأوراق البحث عن طريق شبكة الانترنت، واستخدامها في شرح وإيضاح العملية التعليمية.
- 3- توفير المادة التعليمية بصورتها الإلكترونية للمعلم.
- 4- تطبيق مفهوم التعلم الذاتي والمستمر، مما قد يساعد في تنمية القدرة على الاستقلال في تحصيل المعرفة.
- 5- إتاحة فرصة التعليم المستمر للكبار، والذين يرغبون في رفع مستوى ثقافتهم؛ وذلك لمواصلة تعليمهم، والاستزادة منه.
- 6- توفير فرص التعليم والتدريب أثناء الخدمة للفئات المنخرطة فعلاً في سوق العمل.

- 7- إمكانية توفير دروس لأساتذة مميزين، إذ أن النقص في الكوادر التعليمية المميزة يجعلهم حكرا على مدارس معينة، ويستفيد منهم جزء محدود من الطلاب ، كما يمكن تعويض النقص في الكوادر الأكاديمية والتدريبية في بعض القطاعات التعليمية عن طريق الصفوف الافتراضية.
- 8- يساعد المعلم على الفهم والتعمق أكثر بمحتوي البرامج التدريبية ، حيث يستطيع الرجوع للمحتوى في أي وقت، كما يساعده على القيام بواجباته المدرسية بالرجوع إلى مصادر المعلومات المتنوعة على شبكة الانترنت ، أو للمادة الإلكترونية التي يزودها الأستاذ لطلابه مدعمة بالأمثلة المتعددة، بالتالي يستطيع المعلم الاحتفاظ بالمعلومة لمدة أطول ،لأنها أصبحت مدعمة بالصوت والصورة والفهم.
- 9- إدخال الانترنت بوصفه جزءاً أساسياً في العملية التعليمية، له فائدة جمة برفع المستوى الثقافي والعلمي للمعلمين، وزيادة الوعي باستغلال الوقت ، بما ينمي لديهم القدرة على الإبداع.
- 10- بناء شبكة لكل مدرسة ، بحيث يتواصل من خلالها أولياء الأمور مع المعلمين والإدارة ، لكي يكونوا على اطلاع دائم على مستوى أبنائهم ونشاطات المدرسة.
- 11- تواصل المدرسة مع المؤسسات التربوية والحكومية بطريقة منظمة وسهلة (محمد محمد الهادي، د.ت، ص 104- 106).

[ج] أهمية التدريب الإلكتروني:

- تتزايد أهمية استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية كالتدريب الإلكتروني في المجال التربوي لأسباب كثيرة ، من أهمها كما وضحاها (الغريب زاهر إسماعيل، 2009، ص ص 59- 60):
- 1- انخفاض مستوى التدريب، إذ أن الأنظمة التعليمية أصبحت غير قادرة على مواكبة التطور العالمي.
 - 2- تشتت المناهج الدراسية مع تعدد مصادر المعرفة وسرعة تدفق المعلومات.
 - 3- أهمية التعلم الذاتي وتطوير قدرات المعلم على التفكير والإبداع.

4- ازدياد وعي المعلمين باتجاه تطوير معرفتهم وخبراتهم ، ومعرفة الجديد دائماً من تغيرات أو مؤتمرات عالمية حول مجال تخصصهم، لمواكبة التطور الدائم في عصر السرعة.

5- الحاجة لتقليل كلفة التدريب.

6- يعتمد على سرعة المتعلمين الذاتية في التعلم ، وتفاعلهم مع الموقف التعليمي الإلكتروني

7- يقلل من الاحتياجات والمتطلبات التقليدية للتدريب.

8- يتيح التدريب الإلكتروني أساليب تعلم لا تتطلب الانتقال لساعات طويلة للوصول إلى قاعات التدريب.

[د] مميزات التدريب الإلكتروني للمعلمين:

انطلاقاً من تعريف التدريب الإلكتروني، وأهدافه، ومن محاولات تطبيقه في المجالات المختلفة، فإنه يمكن استنباط وإيجاز أهم مميزات التدريب الإلكتروني في النقاط التالية (يعقوب حسين نشوان، 1997، ص ص28- 29):

- 1) يعتمد على أكثر من وسيلة لنقل المعلومات إلى المعلمين، حيث تتعدد وسائله ومصادره، بدلاً من الاعتماد على مصدر واحد فقط في نقل المعلومات.
- 2) مرونته في الاتصال، والتعليم، والتعلم، حيث أصبح بإمكان المعلم استقبال تدريبه في أي وقت، وفي أي مكان.
- 3) إمكانية استفادة المعاقين حركياً من المعلمين، من هذا النوع من التدريب في تطوير أنفسهم، أو الحصول على فرصة الالتحاق بالتدريب مرة أخرى، دون الحاجة إلى ترك وظائفهم، أو تحمل نفقات الانتقال إلى مكان الدراسة.
- 4) عدم اشتراط تواجد المعلمين في مكان وزمان واحد مع المدربين.

[هـ] مبررات استخدام التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة:

- 1- تقديم الخدمات التعليمية لمن فاتتهم فرص التدريب والتعليم في كافة مراحل التعليم، وذلك من خلال العمل على تجاوز المعوقات الجغرافية، والاقتصادية، والاجتماعية التي أعاقت تعلم الكثيرين، الذين مازال لديهم طموح في تنمية أنفسهم، وتحسين المستوى التعليمي والاجتماعي، والمهني، ولذلك فإن الغاية الأساسية للتدريب الإلكتروني هي مساعدة المعلمين على بلوغ أهدافهم، حيث يعجز التدريب التقليدي عن ذلك.
- 2- مسايرة التطورات المعرفية والتكنولوجية المستمرة، حيث إن عالم اليوم - وما يحمله القرن القادم من تطور هائل في الجوانب المعرفية والتكنولوجية - يفرض على كافة أنماط التعليم تحدياً كبيراً، يتمثل في ضرورة التكيف والموائمة بين المجتمع وهذه التطورات، والتدريب الإلكتروني هو الأقدر على ملاحقة كافة التطورات الحالية، والمتوقعة؛ نظراً لما يتمتع به من مرونة في تعديل محتوى التدريب وأهدافه من حين لآخر (Pill ,A.,2005, pp.178- 179).
- 3- الإسهام في إعداد المعلم الذي يمتلك المعارف، والمهارات، والقدرات، والاتجاهات المناسبة، التي تمكنه من العمل بصورة مستقلة أو ضمن فريق عمل للمشاركة في حل مشكلات المجتمع، الذي يعيش فيه، (Donnelly,R. & McSweeney,F., 2011, pp.260- 262).
- 4- توفير التعليم والتدريب أمام القطاعات البعيدة عن مناطق الدراسة، والتي تعاني من الإهمال، فيما تقدمه لها الحكومات من خدمات، لكونها في مناطق نائية، يصعب على المعلمين الانتقال منها.
- 5- رفع المستوى الثقافي بين الأفراد، ونشر وسائل المعرفة بين قطاعات المجتمع في ميادين التخصص المختلفة، مما قد يساعد الأفراد في داخل هذه القطاعات على القيام بمهامها في التنمية.

6- تمكين المعلمين من الجمع بين التدريب والعمل بالمدارس (المجالس القومية المتخصصة، 2003، ص42).

7- بناء شخصية إيجابية فعالة قادرة على العطاء، وحل المشكلات، والتنمية الذاتية، ومن ثم التنمية المجتمعية.

[و] أهم المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني:

إن دور المؤسسات التعليمية في العصر الحالي لم يُعد يتوقف عن حد مواجهة المشكلات والمعوقات عند حدوثها، ولكنها أصبحت مطالبة بأن تلعب دورًا أساسيًا في التنبؤ بالمعوقات المستقبلية والتصدي لها قبل حدوثها (على أحمد مذكور، 2005، ص243-244).

ويأتي ذلك نتيجة مباشرة لزيادة حجم المعرفة وزيادة معدل نموها، فقد أصبحت المواصفات المطلوبة في خريجي المدارس، تتغير بسرعة كبيرة هي الأخرى، كما ظهرت الحاجة إلي تخصصات جديدة وازداد الاهتمام بالتركيز علي تنمية قدرات الأفراد علي البحث والتحليل والاطلاع علي كل جديد، كي تبقى العملية التعليمية مستمرة (عبد العزيز بن عبد الله السنبل وآخرين، 2005، ص40).

فقد أصبح لب التحدي الحقيقي للتعليم المعاصر يتمثل في دوره المتجدد باستمرار في خدمة المجتمع، بل وقيادة التغيير في هذا المجتمع، حيث إن فلسفة التغيير التربوي والاجتماعي تستند إلي عنصرَي المحافظة والتجديد، وهما طرفا معادلة صعبة (عصام نجيب الفقهاء، 2005، ص64)، وذلك لأن المدارس باعتبارها تنظيمًا اجتماعيًا ينبع من ظروف المجتمع، لذا فهي تتأثر بالعوامل الموجودة فيه، وتخضع للمواقف والدوافع السائدة فيه، كما أنها تتميز أيضا بديناميكية تشكلها وتغيرها حسب ظروف التغيير والتطوير لكل مجتمع، حتى تتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة والموارد الجديدة، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق التوازن الاجتماعي (الهاللي الشربيني الهاللي، 2007، ص21).

ويقصد بالمعوقات " مجموعة التغيرات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية والثقافية-الكمية والكيفية-الحالية والمستقبلية التي تحدث على المستوى العالمي والمحلي، وتؤثر في مجالات المجتمع المختلفة وتتطلب التخطيط والمواجهة"، كما تُعرف بأنها تلك التغيرات والتطورات التي تعيشها البشرية الآن ، ومن المتوقع استمرارها وتزايد حداثتها(جمال محمد أبو الوفا وسلامة عبد العظيم حسين، 2008، ص95)، والواقع أن برامج التدريب المقدمة للمعلمين في مصر، ومن ثم التدريب الإلكتروني لهم قد تواجه بالعديد من المعوقات الداخلية والخارجية في الوقت الراهن، ومن أهمها:

1- معوقات عالمية:

تتمثل المعوقات العالمية التي تواجه التدريب الإلكتروني للمعلمين، فيما يفرضه الوضع الدولي من متغيرات، وما تفرزه عمليات التنمية من قضايا ومشكلات، ويمكن استعراض أهم هذه المعوقات الخارجية فيما يلي:

- ثورة تكنولوجية المعلومات والاتصالات:

مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ستنقل الحاجة إلى الجهد الإنساني، ولا يعرف أحد بالتحديد ماذا ستجلب التقنيات المستقبلية من مشاكل أو حلول؟ ولكن من المؤكد أننا سنواجه إنساناً عربياً جديداً؛ لأن أهم ما يميز هذه الثورة التكنولوجية أنها موجودة في متناول الجميع، كما أنها تتميز بالبساطة ، ولا يشترط لاستعمالها الإلمام بمصطلحات تخصصية تكنولوجية (إبراهيم عبد الفتاح يونس، 2007، ص33).

وهناك من يري أن الثورة التكنولوجية سوف تؤثر سلباً على التدريب والتعليم ، خاصة التعليم قبل الجامعي، حيث يتوقع تراجع دور المعلم ، وتحكمه في قاعات الدراسة والمناهج والمقررات الدراسية بشكل كبير، كما يتوقع تراجع دور التعليم النظامي، وانتشار التعلم في المنزل، فيصبح مكانا للتعليم والعمل(سلمى فضل صعيدي وبثينة عبد الرؤوف رمضان، 2007، ص141).

- الاهتمام الدولي بتبني مفهوم التعليم المستمر:

لقد جعلت النظرية الرأسمالية العديد من دول العالم تعمل على إعادة نظرتها في توجهاتها التنموية، وقد دعم هذه النظرة موجات العولمة الاقتصادية ، التي عملت على فتح الأسواق بين الدول بلا حدود، وتدفق السلع دون قيود، الأمر الذي جعل من الاعتماد على البعد البشري في التنمية ضرورة لدعم الحركة الاقتصادية والاجتماعية (محمد منير مرسي، 2002، ص21).

ومن هنا أضحت النظرة إلى التعليم قبل الجامعي أكثر شمولية وتعقيدًا، فلم تعد مهمته مقصورة على إعداد الطلبة على المستوى المحلي فقط، بل على مستوى دولي، وقادرين علي تفهم التقدم العلمي الهائل والانجازات التقنية، والمنافسة في ظل المعايير التي يفرضها السوق العالمي.

وتعد الجهود التي بذلتها الدول المتقدمة في تنمية مواردها البشرية من أهم العوامل وراء سرعة نموها الاقتصادي ، من خلال رفع كفاءة القوى البشرية وفق احتياجات السوق بها، وبما يؤهلها للتنافس على فرص العمل الخارجية، الأمر الذي جعل هذه الدول تتخذ من التعليم الدعامه الرئيسية لتحقيق أهدافها القومية، وزيادة قدراتها وتنمية مواردها (Findlow, S., 2012, p.119).

وفي ذات الوقت طرأ تحول آخر على مفاهيم التدريب أثناء الخدمة In-Service Training، فأصبحت أكثر شمولاً وعمقاً، وتجاوزت مجرد التدريب على إتقان بعض المهارات من أجل تلبية الحاجات المؤسسية، إلى آفاق أوسع من التنمية المهنية Professional Development ، حيث تلقى الاحتياجات المعرفية والمهارية والوجدانية للأفراد اهتماما كبيرا، وذلك في إطار مفهوم المهنة Profession بكل ما تتضمنه من أبعاد اجتماعية ومعرفية، بل وأيدلوجية أيضا (محمد صبري حافظ محمود والسيد السيد محمود البحيري، 2009، ص34).

وقد لعبت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دورًا مهمًا في نشأة وتنامي هذه النظرة، فتغيرت المواصفات المهنية والمهارات الفردية والقدرات الشخصية لشغل الوظائف

والأعمال ، التي يتطلبها العصر الحالي في التعامل مع الآلات والمعدات الجديدة (سلمى فضل صعيدي وبثينة عبد الرؤوف رمضان، 2007، ص137).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المدارس في عديد من الدول المتقدمة قد أعدت نفسها منذ فترة مبكرة ، لجعل التعليم المستمر حقيقة واقعة، ومن ثم تستمر مسيرة التعليم والتدريب، ولقد آن الأوان لتطوير المدارس العربية المعاصرة، بحيث تستفيد من الأصول الثقافية العربية، ومن التجارب العالمية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، التي حققت تقدماً في مجال التنمية المهنية (سلمى فضل صعيدي وبثينة عبد الرؤوف رمضان، 2007، ص145).

ومن هنا يتضح أن دور المدارس في مواجهة هذا التحدي دور كبير، ولكي تتمكن من القيام بهذا الدور بشكل فعال ، عليها أن تعمل على إيجاد صيغ جديدة للتعليم قبل الجامعي، تكفل لكل فرد الحصول على التعليم والتدريب بما يتناسب وظروفه، وكذا التوسع في مجال تعليم الكبار، والاهتمام بتوفير المختصين في هذا المجال، إضافة إلى وضع السياسات والبرامج الخاصة بتدريب وتنمية المعلمين أثناء الخدمة، وتحسين قدراتهم العلمية والشخصية والمهنية في جميع المجالات.

- تزايد الاهتمام بجودة التعليم قبل الجامعي مع الارتقاء بال نوعية:

إن طبيعة عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي والعولمة، والعالمية تتطلب نوعية متميزة من الأفراد ، الذي يجمعون بين المستويات التعليمية العالية، وجودة متميزة في التعليم، ولذا تحدث البعض عن التعليم للجميع Education for all، وإذا كانت دول العالم تتسابق في التوسع بالتعليم قبل الجامعي والعالي كميًا، فإنها تحاول أيضاً أن تتسابق في رفع مستويات الجودة في هذه المرحلة المهمة من التعليم، بما يكفل رفع جودة الخريج في عصر ، تسوده التنافسية، ولا يُعترف إلا بالمنتج ذي الجودة العالية (المياء محمد أحمد السيد، 2002، ص 36).

وتأتي الخطورة كذلك من الآليات والأدوات التي تستخدمها الدول المتقدمة لنشر ثقافتها وفرضها بين الدول النامية، ومن ثم فالتعليم بكافة مراحلها وخاصة التعليم قبل

الجامعي، طبقاً لما سبق يتعرض لضغوط متعددة، تجعل من الضروري الإيمان بحتمية الإصلاح، والنظر إليه باعتباره استثماراً للثروة البشرية (علي صالح جوهر، 2008، ص32-33).

ومن خلال ما سبق يتضح أن المعوقات الدولية تمثل ضغوطاً قوية علي كافة النظم التعليمية سواء العربية أو الأجنبية، وقد يكون السبب الرئيس في ذلك هو التطور الهائل في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، وتطور تكنولوجيا الاتصالات بشكل كبير، والتي لعبت دوراً هائلاً في انتشار الأخبار بين شتى بقاع العالم بشكل سريع، مما أدى على معرفة كل ما يدور بين أطراف الكون في لحظات، وتحول العالم إلى قرية صغيرة، لا تفصلها أي حدود أو عوائق.

وإذا كانت المعوقات الدولية ترتبط بما يواجهه المجتمع بأكمله من معوقات عالمية، فإن المعوقات المحلية تتمثل فيما ينتج عن متغيرات مجتمعية مرتبطة بالمؤسسة التعليمية ذاتها، والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على كفاءتها الداخلية، وبالتالي تؤثر في قدرتها لمواجهة المعوقات، التي تواجه المجتمع المحيط بها، ومن ثم تؤثر في المعلمين وتدريبهم ومن ثم تنميته المهنية.

2- معوقات محلية:

تتمثل أهم المعوقات المحلية التي تواجه التدريب الإلكتروني للمعلمين فيما يلي:

- قصور الأداء بالتعليم قبل الجامعي:

إن النظرة إلى أدوار ومسئوليات التعليم قبل الجامعي قد تغيرت في ظل المعوقات المحلية، التي يواجهها ومن ثم أدوار ومسئوليات المعلمين قد تغيرت أيضاً تبعاً لتغير متطلبات الحياة المعاصرة، وهذا يتطلب من المعلمين في وقتنا الحاضر - الذي يتسم بالتغير السريع، والتطور التكنولوجي الهائل - أن يكون لديهم العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والقيم، بما يمكنهم من القيام بأدوارهم العديدة سواء التعليمية، والتربوية والاجتماعية (علي صالح جوهر، 2008، ص203).

الأمر الذي يفرض ضرورة تحديث وتطوير أداء المدارس لأدوارها ووظائفها، انطلاقاً من فكرة التحسين المستمر التي تتأدي بها إدارة الجودة في المدارس، وربط كل مدرسة بالبيئة المحيطة، مما يحتم ضرورة تقديم أنواع معينة من التعليم، ويقصد بذلك التركيز على الأولويات التي تحتاجها البيئة من المدارس المحيطة بها وتطويرها لخدمة الفرد والمجتمع والاندماج معا (علي صالح جوهر، 2008، ص206).

ومن خلال ما سبق يتضح وجوب البحث عن صيغ جديدة للتعليم قبل الجامعي، لمواجهة المعوقات التي تقابله، لرفع مستوى العملية التعليمية، وغير ذلك من الأدوار الجوهرية للتعليم في مصر، إننا يجب أن نتوجه مباشرة لصياغة عقل جديد لمجتمع جديد، في إنتاجه الأفكار الجديدة كلياً، وغير المسبوقة في حل المشكلات، التي تعطيه التميز والتنافس في تطوير المعرفة، بل والقدرة علي المنافسة فيها، وإذا كانت المعوقات الداخلية عبارة عن مجموعة من القضايا والمشكلات ذات الطابع المجتمعي في أسبابها أو في مواجهتها، إلا أن المدارس في مصر تواجه العديد من المعوقات النابعة من داخلها سواء في وظائفها، أم تخصصاتها ومحتوي مقرراتها الدراسية، أم في بنيتها التنظيمية.

- ضعف فعالية العمليات الإدارية والاتصال داخل المدرسة:

تعد المدرسة باعتبارها منظومة اجتماعية بحاجة إلى إدارة متميزة، وتواصل وظيفي يتناسب مع المسؤوليات المتشعبة حتى تحقق أهدافها، ولذا فإن ضعف الاتصال بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية يؤدي إلي فقدان المعلومات الخاصة باتخاذ القرارات، أو إحداث تداخل بين القرارات بعضها البعض، ومن ثم فإن كل سوء في العلاقات الإدارية، يعني سوءاً في عملية الاتصال داخل المؤسسة التعليمية من ناحية، ومن ناحية أخرى يرتبط ضعف العمليات الإدارية بضعف كفاءة النظام التعليمي في توفير التعليم التدريب الملائم للمعلمين ولكافة أفراد المجتمع معاً (يوسف عبد المعطي مصطفى، 2007، ص ص389-551)، الأمر الذي يستلزم استحداث أساليب جديدة للتعليم والتدريب ، تتواءم مع حركة التطور العلمي والتكنولوجي.

- ضعف كفاءة المناهج الدراسية:

إن التيار التجديدي الآن يسير في اتجاه استقلالية تربوية متواصلة للمدارس، وتبني مناهج دراسية قوية في مضمونها العلمي، وقابلة للتحويل من تخصص إلى آخر حسب المسار الدراسي الخاص لكل طالب، إذ من الأهم الحرص على تكامل مجموع المناهج والمقررات لكل مجال دراسي، لتجمع فيما بينها صفة تأسيسية شمولية، أي من حيث مقررات تخصصية أو مقررات عامة، وكذا المقررات المرتبطة بالهوية القومية والدينية (علي صالح جوهر، 2008، ص135).

- ضعف التجهيزات والموارد المادية في التعليم قبل الجامعي:

من الملاحظ وجود قصور شديد في موارد التعليم قبل الجامعي، ونقص في الأجهزة التعليمية بالمعامل، فضلاً عن تردي واقع الإمكانات التعليمية الموجودة حالياً، وفيما يتعلق بالمعامل في المدارس فقد كشف (يوسف مصطفى) عن النقص الشديد في عدد المعامل وحجرات الوسائط بالمدارس، بالإضافة إلى تدني مستواها عن مطالب التعليم قبل الجامعي من جهة، ومطالب المجتمع التي تتغير باستمرار من جهة أخرى (يوسف عبد المعطي مصطفى، 2007، ص 562).

ولعل من أهم جوانب القصور المنبثقة عن ضعف موارد التعليم قبل الجامعي ما يتمثل في ضعف مستوى التعليم في حد ذاته، مما يعني أنه لا يستطيع أن يقدم إلى الطلبة شيئاً جديداً، ولا أن يخفف من الآثار السلبية المترتبة على وضع هذه الموارد، ولا أن يتمكن المعلم من التعامل مع الأجهزة والوسائط التكنولوجية الجديدة، إذا ما تم تطويرها في المستقبل (محمد عبد الخالق مدبولي، 2002، ص 20-21).

- ضعف كفاءة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين:

يُعد المعلمون الدعامة الرئيسة لبناء تعليم، يستطيع أن يواجه المعوقات الحالية والمستقبلية المختلفة، ولذا فإن المدارس تحاول أن توفر لهم ما يمكنهم من ممارسة أدوارهم المختلفة مثل: التمتع بالحرية، والحياة الكريمة الآمنة، والإمكانات والتقنية الحديثة، وتهيئة السبل لتنمية معارفهم من خلال الدورات التدريبية.

والتدريب للمعلمين هو أحد المرتكزات الأساسية في الإصلاح والتحسين التعليمي، لمواكبة التغيرات التي تسود العالم في الوقت الحاضر، إلا أن بعض الدراسات مثل دراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011، ص 275)، ودراسة (عبد المعين سعد الدين هندي، 2006)، ودراسة (إيمان محمد الغراب، 2003، ص ص 52-53)، تؤكد وجود عديد من جوانب الضعف في برامج التدريب المقدمة للمعلمين بالمدارس، حيث تعاني من بعض أوجه القصور، من أهمها ما يلي:

- 1) غياب فلسفة وأهداف التدريب لدى المعلمين.
- 2) قصور إدارة المدارس في نشر ثقافة التنمية المهنية لدى المعلم.
- 3) ضعف تنوع أساليب التدريب واقتصارها على المحاضرات وورش العمل.
- 4) إغفال برامج التدريب للحاجات الفعلية للمستهدفين، وقصور الانطلاق منها لتخطيط هذه البرامج، ورسم إطار محتوياتها وأساليب تنفيذها وسبل تقويمها.
- 5) الافتقار إلى معايير اختيار المدرب الكفاء وقلة وجود مدربين مختصين في التدريس.
- 6) ارتباط الترقيّة الوظيفية بحضور برامج التدريب، مما يؤدي إلى شعورهم بأنها عبء أكثر منها فرصة للاستفادة وتنمية المهارات والمعلومات.
- 7) معظم البرامج التدريبية تركز على الجانب النظري، وتهمل الممارسات العملية.
- 8) ضعف توافر كوادر تدريبية مؤهلة وكافية للقيام بتنفيذ برامج التدريب المقدمة للمعلمين.

ومن ثم فإننا نلاحظ أن طبيعة عمل المعلمين تتطلب دائما منهم متابعة نموهم المعرفي والتخصصي، ولذا فإنه يجب إمداد المعلمين بالبرامج التدريبية الحديثة كل في تخصصه، إضافة كذلك إلي تطوير نظام الأجور، بما يضمن حياة كريمة لهم ، ومواصلة التطوير الذاتي المستمر، ومن ثم تطوير وإصلاح التعليم قبل الجامعي، حيث إن إصلاح التعليم قبل الجامعي هو المدخل الحقيقي للتنمية البشرية.

كما أن أزمة التعليم التي نعايشها الآن تفرض علينا أن نتحرك بسرعة وفاعلية لإنقاذ مؤسسة التعليم قبل الجامعي من التدهور، خاصة بعد تدني مستوى الخريجين عن المواصفات المطلوبة لسوق العمل وقطاعات الأعمال والإنتاج.

- ضعف كفاءة طرق التدريس:

يعد اختيار وتحديد أساليب وطرق التدريس المناسبة مقومًا أساسيًا من مقومات العملية التعليمية الجيدة، وقد أدى التطور السريع لاحتياجات المجتمع خلال السنوات الأخيرة إلى ضرورة تطوير مفهوم التعليم ومحتواه، ومن ثم فإن هذا يستلزم تطوير المقررات الدراسية وأساليب التدريس (موسوعة المجالس القومية المتخصصة، 2002، ص448)، وإعداد المعلم، وكذا الأدوات التعليمية والتجهيزات والمباني المدرسية وغير ذلك إعدادًا مناسبًا.

- ضعف كفاءة أساليب التدريب للمعلمين:

وفيما يتعلق بواقع أساليب التدريب المقدمة للمعلمين فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود عديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق تلك البرامج لأهدافها على الوجه المنشود، ومن أهمها، كما أوضحها كل من (علي راشد، 2003، ص181-186)، (محمد عبد الرازق إبراهيم، 2004، ص149-151)، (عماد صموئيل وهبه، 2011، ص275) على النحو التالي:

1. ضعف الأساليب التدريبية المستخدمة في برامج التدريب وقصورها على أسلوب واحد فقط، وهو أسلوب المحاضرة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وقصور الإمكانيات المادية المتاحة، وخاصة في ظل الأعداد الكبيرة للمتدربين.
2. تتسم أساليب التدريب للمواد التدريبية المقدمة للمعلمين المتدربين بالتقليدية والتلقين، وتهتم بالحفظ عوضا عن الفهم والاستيعاب، وقد يرجع ذلك نتيجة لأسلوب التقويم المتبع في البرامج التدريبية.

ومن ثم تفرض ضعف كفاءة أساليب التدريب ضرورة استخدام الوسائط المتعددة والأساليب المتطورة في البرامج التدريبية، وكذا استخدام أساليب متنوعة من التدريب لتشمل الأبحاث، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتعليم المبرمج.

- ضعف أساليب وطرق التقويم:

يعد نظام التقويم والامتحانات جزءًا مهمًا من العملية التعليمية بالمدارس، ولكن من الملاحظ أن عملية التقويم مازالت تركز على قياس الحفظ المعلومات والمعارف واسترجاعها بشكل آلي وقت الامتحانات، دون التدريب على العمليات التعليمية المركبة، أو أن يعتمد فكر الطالب على أكثر من مصدر وليس مصدرًا واحدًا، ليكون لديه رأيه الخاص فيما ينقله، بحيث تصبح الامتحانات وسيلة وليس غاية (يوسف عبد المعطي مصطفى، 2007، ص 564).

ومن ثم فإن نظم التقويم المتبعة بمنظومة التعليم قبل الجامعي تعتمد بصفة أساسية على التقويم النهائي، والمتمثل في امتحانات نهاية الفصل الدراسي، كذلك تقليدية أساليب التقويم والامتحانات، وتأكيدا المتزايد علي قياس الحفظ والاستظهار في امتحانات نهائية، دون الاهتمام بقياس مهارات التحليل والتركيب، والاستنتاج والتفكير الناقد والإبداعي، وإغفال أشكال التقييم الموضوعي والمستمر للطالب، وأنشطته البحثية والتطبيقية والمكتبية، والمشروعات الجماعية، والواجبات الأسبوعية والاختبارات الدورية (رضا إبراهيم المليجي، 2011، ص ص 109-112)، (تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير/ البنك الدولي، 2010، ص 140).

إن الجدل المثار حول الاختبارات النهائية يعد شيئاً معقداً، فمن الملاحظ أن البعض يشعر بأن هذه الاختبارات يجب ألا تستخدم على الإطلاق في تحديد المستوى العلمي للطلبة، والبعض يرى أنها ضرورية كإجراء لقياس إنتاجية المؤسسة الجامعية بشكل حسابي، كنوع من الضغط على النظام الجامعي (سعيد طه محمود والسيد محمد ناس، 2006، ص 397).

ومن ثم فإنه يجب تطوير نظام التقويم ليشمل النواتج التعليمية غير المقاسة مثل: الجوانب الأخلاقية، والاجتماعية، والشخصية، والثقافية، والمهنية لدى الطلبة.

- ازدحام وكثافة الفصول بالمدارس:

إن الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم قبل الجامعي يلقي بعدد من الضغوط على بنية تعليمية ضعيفة الموارد، ومن ثم فإن هذا الطلب يعني مزيداً من الضغوط على المعلمين المتقنين بالكثير من الأعباء، كما قد تنشأ في أحيان كثيرة حاجة متزايدة لتعيين معلمين غير مؤهلين تربويًا على أدوار ووظائف التعليم، وهي مشكلة ستظل للأبد مشكلة كثير من المدارس في مصر، مما قد يؤدي إلي وجود عقبة كبرى في طريق التحسين النوعي لهم، وتزايد صعوبة تكيفهم مع التوقعات المتنامية للمجتمع المحلي، إضافة إلي أن الطلب المتزايد على التعليم قبل الجامعي، قد يتطلب البحث عن مصادر جديدة لتحسين الموارد وتفعيل الشراكة مع منظمات المجتمع المدني ورجال الأعمال، لتحسين الخدمات التعليمية وتطوير كفاءتها(يوسف عبد المعطي مصطفى، 2007، ص561)، (طارق حسن عبد الحليم، 2008، ص32).

ومن هنا فإن التدريب الإلكتروني للمعلمين يعد ضرورة لازمة تقتضيها طبيعة العصر وكذا طبيعة عملهم، فهم يتعاملون مع أهداف متجددة ومتغيرة باستمرار، لذا فإن الإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه، وتنوعت أساليبه، لا يقلل من الحاجة الملحة إلى تبني سياسة ثابتة ومتجددة للتدريب، سواء أكان بالاعتماد على الجهد الذاتي، أم بما توفره المدارس من برامج تدريبية ودورات مناسبة لتلبية احتياجاتهم المهنية الحالية والمستقبلية، وبذلك تكون عملية التنمية المهنية المستمرة والمبنية على الكفاءات الوظيفية والمتوافقة مع التدرج الوظيفي للمعلمين، والمعتمدة على فرص احتياجاتهم المهنية، وذلك لرفع كفاءتهم للقيام بمتطلبات تحقيق أدوارهم.

لذا فإن التدريب الإلكتروني يشكل مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة، بما يمكن أن ينعكس على مستوى الأداء، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية، وتوفير الأساس المناسب لتوظيف عمليات الجودة، ومن ثم يتضح مدى قوة وتأثير الجودة

علي التدريب الإلكتروني للمعلمين، لاسيما وأن الجودة تتطلب تغييرا في المفاهيم، والأدوار ومستويات الأداء والعلاقات داخل العمل.

المحور الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل النتائج وتفسيرها:

تناولت الدراسة في المحاور السابقة التدريب الإلكتروني ومتطلبات مجتمع المعرفة نظريا، وتحاول الدراسة في المحور التالي الوقوف على واقع التدريب الإلكتروني وأهم متطلبات مجتمع المعرفة تطبيقيا، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية، تهدف إلى الكشف عن أهم الممارسات الفعلية والمطلوبة لوضع تصور مستقبلي للتدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، تمهيدا لرسم معالم تطوير برامج التدريب على أسس موضوعية.

ويتناول هذا المحور عدة نقاط، وهي: بناء أداة الدراسة، عينة الدراسة، إجراءات التطبيق، أسلوب المعالجة الإحصائية، تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها، وفيما يلي تفصيل لكل نقطة.

أولاً: خطوات بناء أداة الدراسة:

الاستبيان من أدوات جمع البيانات ، التي يمكن ضمان سرية بياناته، كما أنه الأكثر استخداما وملائمة للبحوث الوصفية، والتي تتطلب جمع بيانات عن وقائع محددة من عدد كبير نسبيا من الأفراد، لذلك فإن الدراسة الحالية تتخذ من الاستبيان أداة رئيسة لها، لإجراء الدراسة الميدانية، وتجميع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة، وفيما يلي خطوات بناء وتطبيق أداة الدراسة.

[أ] إعداد الصورة الأولية للاستبيان للعرض على المحكمين:

اعتمدت الباحثة في إعداد الصورة الأولية للاستبيان على المصادر الآتية:

- 1- الإطار النظري للدراسة الحالية.
- 2- الأهداف التدريبية، وخاصة ما يتعلق منها بالتدريب الإلكتروني للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي.
- 3- البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

4- المقابلات الشخصية مع بعض المعلمين بالمرحلة التعليمية المختلفة- محل الدراسة- في بعض المدارس.

وفى ضوء هذه المصادر، تم إعداد الصورة الأولية للاستبيان، ولقد اشتملت

الصورة الأولية من الاستبيان على ستة محاور أساسية، هي كالتالي:

المحور الأول: أهداف التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، ومجموع عباراته (8) ثماني عبارات، وقد غطت هذه العبارات الجوانب المتعلقة بأهداف وسياسات التدريب الإلكتروني، وبعض الجوانب الأخرى.

المحور الثاني: مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات المعرفة، ومجموع عباراته (13) ثلاث عشرة عبارة.

المحور الثالث: المعلم المتدرب، ومجموع عباراته (12) اثنتا عشرة عبارة.

المحور الرابع: وسائل التدريب الإلكتروني، ومجموع عباراته (5) خمس عبارات.

المحور الخامس: الإدارة المدرسية، ومجموع عباراته (9) تسع عبارات.

المحور السادس: معوقات التدريب الإلكتروني تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية، ومجموع عباراته (10) عشر عبارات.

وبالتالي بلغ إجمالي عبارات الاستبيان في صورته الأولية (58) ثماني وخمسين

عبارة موزعة على محاوره الستة كما سبق إيضاحه.

كما تم وضع الاستبيان بمقياس ثلاثي (عالية - متوسطة - منخفضة)، كما

حرصت الباحثة على توفير الظروف المناسبة لتحقيق موضوعية أداة الدراسة، ونجاحها في تحقيق أغراض الدراسة؛ حيث ذكرت الباحثة في تعليمات الاستبيان البيانات المطلوب تحريرها، وكذلك تم ذكر عدة أمور من أهمها ما يلي:

1- ترك الحرية للمستجيب في ذكر اسمه دون إجبار.

2- بث الطمأنينة في نفوس المستجيبين، وذلك بإحاطتهم بأن بيانات هذا الاستبيان ستحاط بسرية تامة جدا، ولن تستخدم في أي شيء آخر، سوى تحقيق أغراض الدراسة والبحث العلمي فقط.

[ب] عرض الصورة الأولية للاستبيان على السادة المحكمين:

قامت الباحثة بعد ذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من مختلف التخصصات بالكلية لتحقيق الصدق الظاهري للاستبيان. وقد بلغ عددهم (10) عشرة محكمين من مختلف التخصصات بكلية التربية جامعة قناة السويس، وذلك لتحكيم الاستبيان وفقاً للمعايير الآتية:

- 1- مدى منطقية تتابع متطلبات الاستبيان.
 - 2- مدى انتماء كل عبارة للمتطلب الذي تتبعه.
 - 3- مدى بساطة الأسلوب ووضوحه، مع اقتراح الأسلوب الأبسط في حالة صعوبته.
 - 4- مدى مناسبة بدائل الاختيارات أمام كل عبارة.
 - 5- مدى التداخل بين الفقرات في كل متطلب.
- مع حذف وإضافة ما يروونه مناسباً.

[ج] تعديل الاستبيان في ضوء آراء السادة المحكمين ومقترحاتهم:

بعد تجميع آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين، وتصنيفها، وتحليلها، تبين موافقة غالبية المحكمين الواضح للاستبيان من حيث المحتوى والشكل، مع إبداء بعض الملاحظات البناءة من جانب البعض، والتي أفادت في إجراء بعض التعديلات على الصورة الأولية له، والتي يمكن تقسيمها وفقاً لهذه الملاحظات إلى تعديلات عامة، تشترك فيها جميع المحاور، وتعديلات خاصة تختلف من محور إلى آخر، حسب مضمون كل واحد منهم.

[د] إعداد الصورة النهائية لأداة الدراسة:

بعد استيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين من حذف، وإضافة، وتغيير، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، أصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية تضم (55) خمس وخمسين عبارة، موزعة على ستة محاور أساسية.

ومن ثم فقد تم بناء الاستبيان بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بهذا المجال، ومسح للدراسات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني، حيث تكونت أداة الدراسة من

جزأين: الأول بيانات شخصية، والجزء الآخر ضم (55) فقرة ، موزعة على ستة محاور وهي: المحور الأول (أهداف للتدريب الإلكتروني)، المحور الثاني (مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني)، المحور الثالث (المعلم المتدرب)، المحور الرابع (وسائط التدريب الإلكتروني)، المحور الخامس (الإدارة المدرسية)، المحور السادس (معوقات أكاديمية وإدارية).

ثانياً: ثبات وصدق الاستبيان:

تحاول الدراسة في السطور التالية الوقوف على مدى ثبات وصدق أداة الدراسة، حتى تكون أداة قابلة للتطبيق، ومن ثم الحصول على بيانات ومعلومات على درجة عالية من المصدقية، لذلك كان من الضروري التأكد من توافر ثبات وصدق أداة الدراسة (الاستبيان)، كما سوف يتضح فيما يلي:

[أ] صدق الاستبيان:

تم عرض الاستبيان على (10) عشرة محكمين في مجال المناهج، وتكنولوجيا التعليم، وعلم الحاسوب، والقياس والتقويم، في كلية التربية بجامعة قناة السويس، طلب منهم إبداء آرائهم حول مدى ملائمة كل فقرة وانتمائها للمجال ، الذي تندرج تحته، إضافة إلى سلامة اللغة، ووضوح المعنى، وقد تم تعديل بعض الفقرات بناء على اقتراحاتهم، بما يتلاءم وهدف الدراسة.

[ب] ثبات الاستبيان:

تتعدد وتتنوع طرق حساب ثبات الأداة، ويتوقف استخدام كل طريقة دون الأخرى على شروط استخدام كل طريقة، ويختار الباحث الطريقة التي تناسبه وفقاً لتوافر شروطها في أداة دراسته، وبالتالي فإنه كلما ازدادت درجة ثبات الأداة، ازدادت الثقة في صلاحيتها للتطبيق، وبالتالي الثقة في نتائجها.

وهناك مجموعة من الأساليب والطرق لحساب الثبات منها: طريقة إعادة الاختبار، طريقة الاتساق الداخلي، ويمكن تعيين معامل الاتساق الداخلي بعدة طرق من أهمها:

معامل ألفا كرونباخ Alpha – Cronbach's

تم استخراج معامل الثبات لأداة الدراسة عن طريق استخراج معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لكل جزء من أجزاء أداة الدراسة، حيث كانت قيم هذه المعاملات على النحو التالي:

جدول رقم (1)

تقدير قيم الثبات للاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل ألفا كرونباخ
1	أهداف التدريب الإلكتروني	0.81
2	مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني	0.88
3	المعلم المتدرب	0.80
4	وسائط التدريب الإلكتروني	0.82
5	الإدارة المدرسية	0.83
6	معوقات أكاديمية وإدارية	0.76
7	المحاور ككل	0.82

ويتضح من قراءة البيانات المتضمنة بالجدول السابق رقم (1) أن الأداة – الاستبيان – ذات ثبات مناسب للاستخدام.

ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة من جميع معلمي التعليم قبل الجامعي بكافة المراحل التعليمية بمحافظة الإسماعيلية، حيث إن إجمالي أعداد المعلمين أثناء الخدمة بمحافظة الإسماعيلية للعام الدراسي (2014-2015) هو (11768) معلماً بكافة المراحل التعليمية، كما تمثل مجتمع الدراسة من جميع المدارس بمحافظة الإسماعيلية، حيث إن إجمالي أعداد المدارس بالمراحل الثلاث بمحافظة الإسماعيلية للعام الدراسي (2014-2015) هو (556) مدرسة.

[أ] عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة (620) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وهي "تلك العينة التي تختار من مجتمع أصل مقسم إلى طبقات، بحيث تمثل تلك الطبقات في العينة المختارة" (حمدي أبو الفتوح عطيفة، 1996، ص 275)، حيث تم اختيار عينة عشوائية من معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية العامة التابعة لإدارات (شمال الإسماعيلية-جنوب الإسماعيلية-التل الكبير-أبو صوير-القصاصين-فايد-القنطرة غرب-القنطرة شرق) بمحافظة الإسماعيلية، كما تمثلت عينة الدراسة بالنسبة للمدارس في (67) مدرسة، أي بنسبة (12.05%) تقريبًا، حيث إن إجمالي أعداد المدارس بمحافظة الإسماعيلية (556) مدرسة، وتم التطبيق على عينة (42) مدرسة من إجمالي (327) مدرسة للمرحلة الابتدائية، وللمرحلة الإعدادية (15) مدرسة من إجمالي (187) مدرسة، وللمرحلة الثانوية العامة (10) مدارس من إجمالي (42) مدرسة للعام الدراسي (2014-2015)، وقد حرصت الباحثة على أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي بمراحله المختلفة، كما عاد من الاستبيانات (600) استبيان، والجدول رقم (2) يبين النسب المئوية لعينة الدراسة حسب المرحلة الدراسية.

جدول رقم (2)

أعداد عينة الدراسة ونسبها المئوية حسب المرحلة الدراسية

م	المرحلة	عدد المعلمين	النسبة المئوية
1	المرحلة الابتدائية	229	38.17 %
2	المرحلة الإعدادية	204	34 %
3	المرحلة الثانوية	167	27.83 %
	الإجمالي	600	100 %

كما يوضح الجدول رقم (3) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات التخصص والنوع والخبرة في الحاسب الآلي والانترنت.

جدول رقم (3)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
التخصص الأكاديمي	علمي	210	35
	مجالات	115	19.2
	أدبي	275	45.8
الجنس	نكر	217	36.2
	أنثى	383	63.8
الخبرة في الكمبيوتر والانترنت	قليلة	232	38.7
	متوسطة	308	51.3
	كبيرة	60	10
المجموع		600	100

رابعاً: تطبيق الاستبيان:

حرصت الباحثة أثناء توزيع الاستبيان على أن يزيد عدد الاستبيانات عن حجم العينة المحدد، وذلك على أساس أن المردود غالباً ما يقل عما تم توزيعه، كما أنها حرصت على مقابلة بعض أفراد من العينة المختارة لتوضيح بعض العبارات أثناء تطبيق الاستبيان كلما أمكن ذلك، وذلك لضمان صحة التطبيق من جهة، وإزالة الغموض عن النقاط التي يتساءل عنها بعض أفراد العينة من جهة أخرى.

خامساً: أسلوب المعالجة الإحصائية:

نظراً للطبيعة الخاصة لهذه الدراسة، وحيث إن الأداة المستخدمة بها (الاستبيان) تتكون من عدة محاور، لذلك اعتمدت في كل محور من هذه المحاور على أساس حساب متوسط الأوزان النسبية لكل عبارة من عبارات الاستبيان، ثم تحويل هذا المتوسط النسبي إلى المستوى التقريبي المقابل.

وحيث إن جميع عبارات الاستبيان مغلقة ومن ذات التقسيم الثلاثي (عالية، متوسطة، منخفضة)؛ فسوف يتم حساب متوسط الوزن النسبي لأي عبارة من عبارات الاستبيان المغلقة وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{متوسط الوزن النسبي لتتحقق فقرة ما} = \frac{3 \times \text{ك} + 2 \times \text{ك} + 1 \times \text{ك}}{3 \text{ك} + 2 \text{ك} + 1 \text{ك}}$$

حيث إن: (ك1، ك2، ك3) هي تكرارات التقسيمات (عالية، متوسطة، منخفضة) على الترتيب، (3، 2، 1) وهي الأوزان النسبية لتلك التقسيمات على الترتيب أيضاً.

وفى هذه الحالة تتراوح قيم المتوسط النسبي بين (1، 3) أي بين المستويين (منخفض)، (مرتفع) على الترتيب.

وبعد حساب متوسط الوزن النسبي لتتحقق كل فقرة، يتم تحويل هذا المتوسط النسبي إلى المستوى التقريبي المقابل كما يلي:

أ- تقريب متوسط الوزن النسبي إلى أقرب رقم صحيح.

ب- مقابلة الرقم الصحيح (متوسط الوزن النسبي بعد التقريب) بالمستوى المناظر، فالقيم

(1، 2، 3) تناظر على الترتيب المستويات (منخفض، متوسط، عال).

ويفيد هذا الأسلوب في توضيح وتلخيص مدى تحقق كل عبارة بصورة عامة،

ومن ثم مدى تحقق كل محور، وبالتالي الاستبيان ككل.

وبالنسبة لدراسة مدي دلالة الفروق بين المتوسطات النسبية حسب المتغيرات

موضع الاعتبار في هذه الدراسة مثل (النوع)، و(التخصص)، و(سنوات الخبرة)، وغير

ذلك من المتغيرات المذكورة، لذا فقد اعتمدت الدراسة على أسلوب اختبار "ت" T-Test

للعينات المستقلة Independent Samples، وقد تم تحديد الحد الأدنى لمستوى الدلالة

في هذه الدراسة بـ (0.05) على الأكثر، أي بنسبة ثقة لا تقل عن (95%)، وذلك

لاختبار "ت" T-Test.

وقد تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج الكمبيوتر الإحصائي المسمى بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ؛ لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

سادساً: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

نظراً لتعدد محاور الاستبيان من جهة، واختلاف وتباين العينة الخاصة بالاستبيان من جهة أخرى ، وهم كافة معلمي التعليم قبل الجامعي بجميع المراحل التعليمية، لذلك فسوف تكون الطريقة المناسبة لتحليل النتائج ومعالجتها هي أن تتم المعالجة الإجمالية أولاً، لتحديد مدى الاحتياج لكل محور من محاور الاستبيان على حدة من منظور كافة المعلمين، ثم تتم المعالجات التفصيلية لتحديد مدى دلالة الفروق بين كل المعلمين حسب متغيرات الدراسة.

حيث احتوى الاستبيان على ستة محاور رئيسة، وهي على النحو التالي:

المحور الأول: أهداف التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

يشير الجدول رقم (4) إلى مدى أهمية تحقيق أهداف التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، من منظور المعلمين ، ومجموع عباراته (9) تسع عبارات، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (4)

أهداف التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، من منظور المعلمين

رقم الهدف	العبارات	المعلمون	
		المتوسط	المستوى
1	يمثل فرصة حقيقية في توظيف التكنولوجيا كأحد أركان مجتمع المعرفة.	2.89	مرتفع
2	يرشد المعلمين إلى ضرورة تحقيق التطور الذاتي؛ لمواجهة ما يعترضهم من مشكلات داخل الفصول الدراسية.	2.18	متوسط
3	يساعد المعلمين في تحقيق التوازن ما بين الانفتاح على المعرفة والحفاظ على التقدم في المستوي المهني.	1.71	منخفض
4	يدرب المعلمين على الاختيار بين ما يحتاجونه من برامج متنوعة تبعاً لما يرغبون فيه.	2.81	مرتفع
5	تحسين قدرات المعلمين على التعامل مع شبكة الإنترنت كأحد متطلبات مجتمع المعرفة.	2.78	مرتفع
6	تحسين قدرة المعلمين على التعامل مع مصادر المعرفة المتنوعة للوصول إلى المعلومات التي يريدونها.	2.56	مرتفع
7	يذلل للمعلمين بعض الصعوبات التدريبية التي تواجههم؛ لتحقيق تعليم عال الجودة كأحد متطلبات مجتمع المعرفة.	2.9	مرتفع
8	يعمل على إكساب المعلمين بعض مهارات التدريس الحديثة.	2.12	متوسط
9	يؤكد على إكساب المعلمين خبرات جديدة متعلقة بعملهم.	1.7	منخفض

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (4) عديد من الملاحظات، لعل من

أهمها ما يلي:

بلغ عدد الأهداف التي ترتبط بمستوى تقريبي "متوسط" هدفين فقط، وهما الهدفان رقما (2،7) على الترتيب، وقد حصلنا على متوسط وزن نسبي (2.12، 2.18)، وهذا أمر متوقع، كما حصل كل من الهدفين رقمي (3،9) على مستوى تقريبي "منخفض"، بمتوسط وزن نسبي على الترتيب (1.71، 1.7)، في مقابل (5) خمسة أهداف ترتبط بمستوى تقريبي "مرتفع"، من منظور المعلمين، كما هو موضح في الجدول السابق. وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية أهداف البرامج التدريبية التي يلتحق بها المعلمون لم تكن واضحة أمامهم، كما أن معظم هذه البرامج التدريبية لا تراعى الاحتياجات التدريبية الحقيقية لهم، حيث الأهداف الموضوعية من قبل مخططي البرامج التدريبية تنزع إلى العمومية، وبالتالي قد يكون من الصعب تحقيقها تبعا لطبيعة وخصوصية كل منطقة بمصر، لأنها لم تحدد بالشكل الملائم، الذي يلبي احتياجات المعلمين سواء على مستوى التخصص أو المرحلة التعليمية، وبالتالي فلا يتم تحقيقها على أرض الواقع، فالبرنامج التدريبي يمكن أن يكون أكثر جدوى لو أن المخططين له قد قاموا بوضع أهم المشكلات، التي تواجه المعلمين في حياتهم العملية نصب أعينهم، وتفهم خصوصيتهم، وطبيعة احتياجات المتدربين التي يحتاجون إليها في أماكن معيشتهم وعملهم، إضافة إلى أن غالبية البرامج التدريبية، والتي يرشح لها المعلمون تكون في أوقات غير مناسبة بالنسبة لهم أيضا، مما أدى إلى رغبتهم في تطبيق التدريب الإلكتروني فعليا بالمدارس أو بمراكز قريبة من أماكن عملهم، وتتفق النتائج الدراسة الحالية ودراسة (نبيل عبد الواحد فضل، 2006)، ودراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، والتي أكدت وجود عديد من المعوقات المتعلقة بتحقيق أهداف برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة.

المحور الثاني: مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات المعرفة:

يشير الجدول رقم (5) إلى أهم مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات المعرفة، من منظور المعلمين ، ومجموع عباراته (11) إحدى عشرة عبارة، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (5)

مبررات تطبيق التدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات المعرفة، من منظور المعلمين

رقم العبارة	المعلمون			العبارات
	الترتيب	المستوى	المتوسط	
10	6	مرتفع	2.79	يعزز الشعور بروح الفريق بين المعلمين.
11	3	مرتفع	2.85	تشجيع المعلمين لزملائهم على الالتحاق بمثل هذه البرامج التدريبية.
12	7	مرتفع	2.75	تحسين اتجاهات المعلمين تجاه برامج التدريب.
13	4	مرتفع	2.83	يؤكد التدريب الإلكتروني على مراعاة كافة الظروف المختلفة للمعلمين.
14	10	متوسط	2.1	تقوم برامج التدريب الإلكتروني على التعامل بحيادية مع كافة المعلمين.
15	11	منخفض	1.6	يقلل من تكلفة التدريب المادية المرتفعة.
16	5	مرتفع	2.8	يكسب المعلمين مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة كأحد متطلبات مجتمع المعرفة.
17	2	مرتفع	2.87	يكسب المعلمين القدرة على تحمل مسؤولية قراراتهم.
18	8	مرتفع	2.72	تستخدم شبكة الإنترنت للحصول على معلومات جديدة في مجال التخصص.
19	1	مرتفع	2.96	تجاوز عقبة الزمان والمكان في الحصول على التدريب.
20	9	متوسط	2.12	يستوعب أعدادا كبيرة من المعلمين في نفس الوقت.

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (5) عديد من الملاحظات، لعل من أهمها ما يلي:

بلغ عدد العبارات التي ترتبط بمستوى تقريبي "متوسط" عبارتين فقط، وهما العبارتان رقما (14،20) على الترتيب ، وقد حصلنا علي متوسط وزن نسبي (2.12)، وهذا أمر متوقع ، فليس كل المعلمين على قدرة عالية في كيفية التعامل مع وسائط التكنولوجيا الحديثة، كما أنه ليس من المؤكد تجمع أعداد كبيرة منهم في نفس توقيت البرنامج نظراً لاختلاف التخصصات، وكذلك أوقات العمل بكل منطقة ومدرسة، كما حصلت العبارة رقم (15) على مستوى تقريبي "منخفض"، بمتوسط وزن نسبي (1.6)، وقد يرجع ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني يحتاج بالفعل إلى قاعات مجهزة ووسائط تكنولوجية مختلفة ، بالإضافة إلى اتصال فائق السرعة بشبكة الانترنت في مقابل (8) ثماني عبارات ترتبط بمستوى تقريبي "مرتفع"، من منظور المعلمين، كما هو موضح في الجدول السابق. وقد يرجع سبب ذلك إلى ضعف الربط بين الاحتياجات الفعلية والحقيقية للمعلمين بالمراحل المختلفة وأهداف التدريب بكافة البرامج التدريبية، مما قد يجعلها غير مجدية بالنسبة لهم، إضافة إلى ضعف الحافز المادي المقدم لهم، الأمر الذي قد يؤدي في كثير من الأحيان إلى ضعف الإقبال على التدريب أو الاطلاع الجديد في مجال تخصصهم، إضافة كذلك إلى قلة وعي القائمين على البرامج التدريبية وكذلك المعلمين بالأساليب الجديدة من التدريب؛ لضعف تلقي تدريبات كافية على كيفية تدريب المعلمين على كافة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة بصورة أكثر فاعلية، لذا ينبغي التأكيد على أن أسلوب أو طريقة التدريب يجب أن ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التدريبية المراد تحقيقها منه، بحيث يجب أن تتنوع طرق وأساليب تطوير أداء المعلمين تبعاً لتنوع الأهداف بكل مرحلة تعليمية، وذلك من خلال التخطيط لقياس مهارات وأداء المعلمين قبل البدء في التدريب، وفي نهاية البرنامج التدريبي بشكل يتطابق ما تم رسمه من أهداف، ثم ملاحظاتهم وتقويمهم داخل المدارس بعد الانتهاء من التدريب حتى تتحقق الأهداف المنشودة من التدريب الإلكتروني.

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

وتتفق نتائج الدراسة الحالية والمتعلقة بالمحور السابق ودراسة (إيمان محمد الغراب، 2003)، ودراسة (خالد عبد الرحمن بن إبراهيم، 2007)، ودراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (ممدوح سالم محمد الفقي، 2009)، ودراسة (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012)، وتأكيدهم على ضرورة تطبيق التدريب الإلكتروني والذي يعد أحد متطلبات مجتمع المعرفة وخاصة في ظل التسارع المعرفي والتكنولوجي في كافة المجالات الإنسانية.

المحور الثالث: المعلم المتدرب:

يشير الجدول رقم (6) إلى واقع تطبيق التدريب الإلكتروني من منظور المعلم المتدرب ، ومجموع عباراته (11) إحدى عشرة عبارة، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (6)

واقع تطبيق التدريب الإلكتروني من منظور المعلم المتدرب

رقم العبارة	العبارات	المعلمون	
		المتوسط	الترتيب
21	انشغال المعلمين بأمر لا تمت بصلة للتدريب الإلكتروني خلال عملية التدريب.	1.52	منخفض
22	ضعف وعي المعلمين بهذا النوع من التدريب.	2.78	مرتفع
23	صعوبة تطبيق التدريب الإلكتروني في بعض المواد خاصة تلك التي تحتاج إلى مهارات ومشاهدات واقعية.	2.87	مرتفع
24	صعوبة إجراء الاتصال داخل المدرسة لا يتيح للمعلمين استخدام التدريب الإلكتروني.	2.71	مرتفع
25	صعوبة حصر الحضور بالبرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين بالمدارس.	2.93	مرتفع
26	ضعف استجابة المعلمين مع النمط الجديد من التدريب وتفاعلهم معه.	2.22	متوسط
27	ضعف ربط مخرجات التدريب الإلكتروني مع حاجات	1.61	منخفض

د/نشوة سعد محمد بسطويسي

رقم العبارة	العبارات	المعلمون	
		المتوسط	المستوى
	المعلمين المهنية.		
28	قلة برامج التدريب الإلكتروني المتاحة للمعلمين.	2.69	مرتفع
29	قلة توافر الخبرة لدى المعلمين في استخدام الانترنت بالتدريب الإلكتروني.	2.88	مرتفع
30	ضعف قناعة المعلمين بأهمية التدريب الإلكتروني.	2.75	مرتفع
31	ضعف توافر الرغبة لدى المعلمين للاشتراك ببرامج التدريب الإلكتروني.	2.97	مرتفع

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (6) عديد من الملاحظات، لعل من

أهمها ما يلي:

بلغ عدد العبارات التي ترتبط بمستوى تقريبي "متوسط" معوق واحد فقط، وهو المعوق رقم (26)، وقد حصل علي متوسط وزن نسبي (2.22)، وهذا أمر متوقع فغالبية المعلمين يحاولون التفاعل مع كل جديد في التكنولوجيا الحديثة، ومن ثم فغالبيتهم وخاصة ذوي الخبرة العالية في التعامل مع التكنولوجيا تكون لديهم الاستجابة العالية في الالتحاق بمثل هذه البرامج، كما حصلت العبارتان رقما (27، 22) على مستوى تقريبي "منخفض"، بمتوسط وزن نسبي (1.61، 1.52) على الترتيب، والخاصة بالفقرة (انشغال المعلمين بأمر لا تمت بصلة للتدريب الإلكتروني خلال عملية التدريب) و(ضعف ربط مخرجات التدريب الإلكتروني مع حاجات المعلمين المهنية)، وقد يرجع ذلك إلى أن المعلمين يؤكدون أنهم بالفعل يهتمون بأي جديد في التدريب الإلكتروني، وكذلك يمكن قياس ما تم التدريب عليه من خلال تطبيقه داخل المدارس ومعرفة مدى تقدم العملية التعليمية من عدمها، في مقابل (8) ثماني عبارات ترتبط بمستوى تقريبي "مرتفع"، من منظور المعلمين، كما هو موضح، أي أن غالبية المعوقات من وجهة نظرهم ترتبط بسير العملية التعليمية، ومدى تواجد الوسائط التكنولوجية الملائمة للقيام بعملية التدريب، وكذلك توفير الوقت والمكان الملائم لهم للتدريب.

ويستبين من النتائج السابقة أن العبارات كلها عدها أفراد عينة الدراسة معوقات، وقد يفسر ذلك بحدثة إدخال هذا الأسلوب من التدريب في برامج تدريب المعلمين كأحد أساليب التنمية المهنية للمعلمين، مما ترتب عليه صعوبة التعامل مع الكثير من البرمجيات ذات العلاقة به، إضافة إلى ضعف وعي غالبية المعلمين بأهمية هذا الأسلوب الجديد من التدريب، وقلة المختصين في هذا المجال، كذلك صعوبة السيطرة على مخرجاته، وضعف وضوح الأهداف والطرق التي تتم فيها إجراءاته، وقلة برامجه، وقد يرجع ضعف استجابة المعلمين المتدربين للتعامل مع التدريب الإلكتروني بسبب تعودهم على الأسلوب التقليدي من التدريب ، مما أدى إلى قلة تفاعلهم معه واعتقادهم بصعوبة ربط ما تدربوا عليه ، بما يقومون بتدريسه داخل الفصول الدراسية.

كما قد يرجع ذلك إلى غموض أسلوب التدريب الإلكتروني من وجهة نظرهم، وضعف قدرات غالبية المعلمين في استخدام التكنولوجيا، إضافة إلى أنهم يفتقرون إلى الخبرة في ذلك، كذلك تحملهم لأعباء دراسية كثيرة، فضلاً عن عدم توافر خدمة الانترنت في الكثير من وحدات التدريب بالمدارس، مما قد لا يتيح لهم التفاعل مع هذا الأسلوب في التدريب وتقبلهم له، وتتفق نتائج الدراسة الميدانية مع الكثير من الدراسات السابقة التي أشارت جميعها إلى نقص الدعم المالي، ونقص التدريب على هذا الأسلوب الجديد من التدريب، ونقص الدعم الفني إضافة إلى التحديات التقنية والفنية الأخرى، وتتفق النتائج الدراسة الحالية ودراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، ودراسة (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013).

المحور الرابع: وسائل التدريب الإلكتروني:

يشير الجدول رقم (7) إلى واقع تطبيق التدريب الإلكتروني ، والذي يتعلق بوسائل التدريب الإلكتروني، من منظور المعلمين ، ومجموع عباراته (5) خمس عبارات، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (7)

وسائل التدريب الإلكتروني، من منظور المعلمين

رقم العبارة	العبارات	المعلمون	
		المتوسط	المستوى
32	صعوبة التعامل مع الكثير من البرمجيات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.	2.13	متوسط
33	بطء شبكة الانترنت وانقطاع الاتصال يستهلك وقتا كبيرا في التدريب الإلكتروني.	2.98	مرتفع
34	صعوبة عرض الوسائط المتعددة Multi media من خلال التدريب الإلكتروني لحاجة هذه الوسائط لسعة عالية من الشبكة.	2.88	مرتفع
35	صعوبة توفر شبكة الانترنت في أماكن التدريب بالمدارس.	2.84	مرتفع
36	صعوبة توفير التجهيزات المادية المناسبة لهذا النوع من التدريب.	2.62	مرتفع

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (7) عديد من الملاحظات، لعل من

أهمها ما يلي:

بلغ عدد العبارات التي ترتبط بمستوى تقريبي "متوسط" معوقا واحدا فقط، وهو المعوق رقم (32)، وقد حصل علي متوسط وزن نسبي (2.13)، وهذا أمر متوقع فغالبية المعلمين يحاولون التعامل مع كل جديد في العملية التدريسية، وكذلك لم يعد التعامل مع التكنولوجيا الحديثة من الأمور الصعبة في العصر الحالي، وخاصة مع المعلمين ذوي الخبرة العالية في التعامل مع التكنولوجيا، في مقابل (4) أربع عبارات ترتبط بمستوى تقريبي "مرتفع"، من منظور المعلمين، كما هو موضح، أي أن غالبية المعوقات من وجهة نظرهم ترتبط بمدى توفير الوسائط التكنولوجية الحديثة عند القيام بتطبيق برامج التدريب الإلكتروني داخل المدارس أو المراكز التدريبية سواء على مستوى الإدارة أو المحافظة. وقد شكلت غالبية عبارات المحور المتعلق بوسائل التدريب الإلكتروني مستوى

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

مرتفعاً لدى معظم أفراد العينة، وقد يرجع سبب ذلك إلى ما يتطلبه التدريب الإلكتروني من برمجيات وطرق تدريب حديثة وكلفة مادية عالية ووقت يستغرقه المتدرب في التدريب، كما يمكن أن يفسر ذلك بأن التكلفة المادية لبرامجه والأجهزة التي يتطلبها واتصالها بشبكة الإنترنت وحاجته إلى مهارات معينة لدى المعلمين المتدربين سواء في استخدام الكمبيوتر وشبكة الإنترنت ومواكبة التطورات العلمية واستيعاب التكنولوجيا، أو في كيفية تطبيق ما تم التدريب عليه داخل الفصول الدراسية والمدارس؛ مما يشكل معوقاً كبيراً أمام استخدامه وتعميمه، وتتفق النتائج السابقة ونتائج دراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (خالد عبد الرحمن بن إبراهيم، 2007)، ودراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، والتي أكدت وجود عديد من المعوقات متعلقة ببرامج التدريب الإلكتروني.

المحور الخامس: الإدارة المدرسية:

ويشير الجدول رقم (8) إلى واقع تطبيق التدريب الإلكتروني والتي تتعلق بالإدارة المدرسية، من منظور المعلمين والذي مجموع عباراته (8) ثماني عبارات، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (8)

واقع تطبيق التدريب الإلكتروني تتعلق بإدارة المدرسية، من منظور المعلمي

المعلمون			العبارات	رقم العبرة
الترتيب	المستوى	المتوسط		
	مرتفع	2.88	قلة تشجيع المدرسة علي حضور المعلمين لبرامج التدريب الإلكتروني.	37
	مرتفع	2.87	ضعف توفير المدرسة للحوافز المادية والمعنوية للملتحقين بالتدريب الإلكتروني.	38
	مرتفع	2.51	صعوبة تطبيق التدريب الإلكتروني في بعض التخصصات خاصة تلك التي تحتاج إلى مهارات ومشاهدات واقعية داخل المدارس.	39
	مرتفع	2.71	صعوبة حصر مدى تحقق أهداف التدريب الإلكتروني داخل المدارس.	40
	مرتفع	2.73	ضعف اهتمام المدرسة بتطبيق ما تتدرب عليه المعلمون بالبرامج التدريبية.	41
	مرتفع	2.62	النظام التربوي السائد يعوق استخدام التدريب الإلكتروني للمعلمين بالمدارس.	42
	مرتفع	2.88	ضعف استعانة المدارس بأعضاء هيئة التدريس لوضع فقرات التدريب الإلكتروني	43
	مرتفع	2.55	ضعف معلومات المدرسة عن التدريب الإلكتروني وأهميته للمعلمين.	44

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (8) عديد من الملاحظات، لعل من

أهمها ما يلي:

ارتبطت كافة العبارات المتعلقة بمحور الإدارة المدرسية بمستوى تقريبي " مرتفع" من منظور المعلمين ، وهو أمر متوقع فعالية المعلمين يؤكدون دائماً أن أحد أهم العوامل التي تساعدهم على الانجاز والتميز هو التشجيع والتقدير من الإدارة المدرسية، كذلك

وجود الديمقراطية في التعامل معهم، ولكن من الملاحظ وجود ضغط من الإدارة المدرسية عليهم للانتهاء من المقررات الدراسية في أسرع وقت، وكذلك وجود مركزية في القرارات التي تطبق عليهم داخل المدارس ، دون مراعاة لطبيعة وظروف كل تخصص أو مدرسة أو إدارة أو محافظة.

ويتبين من تفسير النتائج السابقة اتفاق معظم استجابات أفراد العينة على أن الإدارة المدرسية تحملهم كثير من الالتزامات والأعباء ، إضافة إلى قلة الموارد المالية بالمدارس، مما ينجم عنه ضعف توفير حوافز مشجعة للمعلمين، وقلة توفير أجهزة كافية للإنترنت في مراكز التدريب بالمدارس نتيجة كثرة عددهم، وقلة التدريب الكافي لهم على هذا النوع من التدريب، وهي نتيجة طبيعية ، حيث إن المدرسة لم تتح الفرصة لهم لممارسة التدريب الإلكتروني ، ولم تدربهم على ذلك بسبب الأعباء المالية وكثرة أعداد الطلبة، مما يشكل عبئاً مالياً على المدارس فوق الأعباء المتراكمة عليها، وقد يفسر ذلك بأن التدريب الإلكتروني في المدارس يتطلب إمكانات مادية ومالية وكوادر بشرية مدربة، قد تعجز عنها إمكاناتها، ويحتاج إلى وقت وجهد كبير، وقد تنبتهت المدارس لهذا الأمر ، وألزمت جميع المعلمين لديها بالتدريب الإلكتروني، وإن كان غير مطبق بالشكل الحقيقي له.

وتتفق تلك النتائج ودراسة (خالد عبد الرحمن بن إبراهيم، 2007)، ودراسة (محمد عبد الرؤوف عطية، 2007)، ودراسة (ممدوح سالم محمد الفقي، 2009)، ودراسة (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012).

المحور السادس: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني التي تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية:

يشير الجدول رقم (9) إلى مدى تواجد عدد من معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني التي تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية، من منظور المعلمين ، والذي مجموع عباراته (11) إحدى عشرة عبارة، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (9)

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني والتي تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية، من منظور المعلمي

رقم العبارة	العبارات	المعلمون		
		المتوسط	المستوى	الترتيب
45	تحويل المقررات التدريبية إلكترونياً يتطلب وقت وجهد كبيرين.	2.61	مرتفع	10
46	قلة المتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني.	2.79	مرتفع	3
47	تكدر المقررات الدراسية وضيق الوقت المتاح للتدريب.	2.88	مرتفع	2
48	ضعف التجهيزات التي يتطلبها تطبيق ما تم التدريب إلكترونياً داخل المدارس.	2.66	مرتفع	9
49	ضعف وضوح أهداف وأغراض وطرق التدريب الإلكتروني.	2.71	مرتفع	7
50	الأعباء المالية للتدريب الإلكتروني المترتبة على المديرية والمدرسة قد تحد من استخدامه.	2.78	مرتفع	4
51	المناهج التدريبية المقررة قد لا تسير وفق الخطة المرسومة لها.	2.69	مرتفع	8
52	صعوبة التحول من طريقة التدريب التقليدية إلى طريقة تدريب حديثة.	2.95	مرتفع	1
53	صعوبة التجديد والتطوير في برامج التدريب الإلكتروني وفقاً لمستجدات العصر.	2.56	مرتفع	11
54	المحتوى التدريبي والتقييم غير مناسب في كثير من الدورات.	2.77	مرتفع	5
55	الفوائد المتوقعة من التدريب الإلكتروني قليلة.	2.75	مرتفع	6

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (9) عديد من الملاحظات، لعل من

أهمها ما يلي:

ارتبطت كافة المعوقات المتعلقة بمحور الجوانب الأكاديمية والإدارية بمستوى تقريبي " مرتفع" من منظور المعلمين ، وهو أمر متوقع فغالبية المعلمين يؤكدون دائماً أن أحد أهم العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيق برامج التدريب الإلكتروني لأهدافها المنشودة هو تواجد كافة الإمكانيات سواء المادية أو البشرية، كذلك وجود تجديد وتطوير دائم في برامج التدريب بكافة أساليبها، ولكن من الملاحظ وجود عديد من أوجه القصور من منظور المعلمين عند محاولة تطبيق تلك البرامج، وخاصة ما يتعلق بمحتوى ووسائل وأساليب التقويم المتعلقة ببرامج التدريب الإلكتروني عند محاولة تطبيقها من وجهة نظرهم، كما هو موضح في الجدول السابق.

وقد يكون السبب في ذلك أن المنظومة الإدارية والفنية والأكاديمية في المدارس والمديريات يصعب تغييرها دفعة واحدة، وتحتاج إلى فترة زمنية لتتحول بعدها إلى التدريب الإلكتروني، حيث كانت استجابات معظم أفراد العينة نحو تطبيق أسلوب التدريب الإلكتروني صعب في بعض التخصصات، وكذلك تحويل المقررات إلى النمط الإلكتروني يحتاج إلى وقت وجهد كبيرين، إضافة إلى قلة الحوافز التي تشجع على استخدامه، وقد يفسر ذلك بأن الأنظمة والمقررات وطرق التدريس بنيت على نمط ممارس منذ زمن بعيد على أساس التلقين والتدريس الموجه نحو المجموعات الكبيرة، فمن الصعب تحويله بسهولة إلى النمط الإلكتروني الموجه نحو المعلمين دفعة واحدة وفي زمن قصير، وتسير نتائج الدراسة الحالية في نفس السياق مع دراسة (خالد عبد الرحمن بن إبراهيم، 2007)، ودراسة (محمد عبد الرعوف عطية، 2007)، ودراسة (ممدوح سالم محمد الفقي، 2009)، ودراسة (أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، 2012)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، 2013)، لتؤكد على وجود عديد من المعوقات تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور مرتبة تنازليا حسب المتوسطات

الترتيب	انحراف معياري	متوسط حسابي	المحور	رقم
1	54	3.19	الإدارة المدرسية	3
2	53	3.17	معوقات أكاديمية وإدارية	4
3	45	3.16	وسائط التدريب الإلكتروني	2
4	56	2.79	بالمعلم المتدرب	1
	38	3.06	المحاور ككل	

ويتضح من جدول رقم (10) أن محور الإدارة المدرسية قد شكل أكبر المعوقات بمتوسط حسابي مقداره (3.19)، ويليه محور المعوقات الأكاديمية والإدارية (3.17)، ثم محور وسائط التدريب الإلكتروني (3.16)، بينما جاء محور المعلم بمتوسط حسابي مقداره (2.79)، وكان المتوسط الحسابي للمحاور ككل (3.06).

أما فيما يتعلق بمعوقات التدريب الإلكتروني التي يواجهها المعلمون باختلاف التخصص الدراسي، يبين الجدول رقم (11) النتائج التالية:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة ككل حسب التخصص الدراسي

إنساني		تجاري		علمي		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
54	2.88	64	2.76	51	2.71	الإدارة المدرسية
42	3.22	50	3.08	44	3.14	معوقات أكاديمية وإدارية

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

54	3.19	61	3.10	51	3.25	وسائط التدريب الإلكتروني
49	3.22	59	3.06	54	3.16	المعلم المتدرب
34	3.11	47	2.98	36	3.03	المحاور ككل

يتبين من الجدول رقم (11) أن محور الإدارة المدرسية بلغ متوسطها الحسابي (2.71) للتخصص العلمي، (2.76) ولتخصص المجالات، (2.88) وللتخصص الأدبي، والمعوقات الأكاديمية والإدارية بلغ متوسطها الحسابي (3.14) للتخصص العلمي، (3.08) ولتخصص المجالات، (3.22) وللتخصص الأدبي. أما المحور المتعلق بوسائط التدريب الإلكتروني، فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.25) للتخصص العلمي، (3.10) ولتخصص المجالات، (3.19) وللتخصص الأدبي. أما المحور المتعلق بالمعلم المتدرب فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.16) للتخصص العلمي، (3.06) ولتخصص المجالات، (3.12) وللتخصص الأدبي. وبخصوص المحاور ككل فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.03) للتخصصات العلمية، (2.98) ولتخصص المجالات، (3.11) وللتخصصات الأدبية.

ولعل الأمر يرجع في ذلك إلى أن معلمي التخصصات العلمية والمجالات بحكم طبيعة المواد الدراسية، التي يدرسونها والمهارات المطلوبة منهم عند تدريس هذه المواد، والتي تتطلب منهم الرجوع إلى شبكة الانترنت ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية العالمية، مما قلل درجة معوقات التدريب الإلكتروني لديهم، بعكس معلمي التخصصات الأدبية والتي تتطلب موادهم حقائق ومفاهيم إنسانية فقط، تحتويها غالباً المقررات الدراسية، وبالتالي لا تتطلب منهم الرجوع إلى شبكة الإنترنت أو مواكبة التكنولوجيا، مما زاد من درجة معوقات التدريب الإلكتروني لديهم

ولمعرفة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل والمجالات حسب متغير التخصص الدراسي، ثم إجراء تحليل التباين الأحادي لأثر التخصص الدراسي على المجالات والجدول رقم (12) يبين النتائج التالية:

جدول (12)

تحليل التباين الأحادي لأثر التخصص الدراسي على محاور الدراسة

المجالات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإدارة المدرسية	3.531	1.765	5.820	*0.003
معوقات أكاديمية وإدارية	1.651	0.825	4.138	*0.016
وسائط التدريب الإلكتروني	1.553	0.776	2.654	0.071
المعلم المتدرب	2.063	1.031	3.698	*0.025
الأداة ككل	1.433	0.716	5.073	*0.006

* دالة إحصائية

يتضح من الجدول رقم (12) وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغير التخصص الدراسي، وخاصة للمحور الخاص بالإدارة المدرسية والمعوقات الإدارية والأكاديمية، وكذلك المحور الخاص بالمعلم المتدرب، والأداة ككل، حيث كانت القيمة في هذه المجالات على الترتيب: (5.82)، (4.13)، (3.69)، والكل (5.07) وجميع هذه القيم ذات مستوى دلالة أقل من ($\alpha = 0.05$)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية على المحور الخاص بوسائط التدريب الإلكتروني، ترجع إلى التخصص الدراسي، حيث بلغت قيمته (2.65)، وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وقد يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات متغير التخصص الدراسي على محور وسائط التدريب الإلكتروني وكمترين إلى تطابق وجهات نظرهم في تحديد المعوقات، وتشابه الظروف التي يعيشونها بوصفهم معلمين في نفس المحافظة، وتحيط بهم تقريبا نفس المعوقات والإمكانات بالمدارس، وإن اختلفت في المستوى بين كافة المدارس.

وللكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة والتي ترجع إلى التخصص الدراسي تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة شيفية كما هو مبين في الجدول

جدول (13)

المقارنات البعدية لأثر التخصص الدراسي على المحاور والأداة ككل

الإدارة المدرسية	الفئات	المتوسط الحسابي	علمية	مجالات	أدبية
	علمي	2.7054			
	مجالات	2.7580			
	أدبي	3.8762	*		
معوقات أكاديمية وإدارية	علمي	3.0833			أدبية
	مجالات	3.1383			
	أدبي	3.2177	*		
وسائط التدريب الإلكتروني	علمي	3.0634			أدبية
	مجالات	3.1636			
	أدبي	3.2228	*		
المعلم المتدرب	علمي	2.9839			أدبية
	مجالات	3.0326			
	أدبي	3.1081	*		

يتبين من الجدول (13) أن هناك فروقا دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من التخصصات العلمية والأدبية لصالح التخصص الأدبي، وفي المحاور الأول والثاني والثالث والرابع يتبين وجود فروق بين تخصص المجالات والأدبي لصالح التخصصات الأدبية.

أما فيما يتعلق بمعوقات التدريب الإلكتروني التي يواجهها المعلمون باختلاف

النوع، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة ككل حسب الجنس، يبين الجدول رقم (14) النتائج التالية:

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة ككل حسب الجنس

إناث		ذكور		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.54	2.85	0.57	2.68	الإدارة المدرسية
0.43	3.21	0.48	3.07	معوقات أكاديمية وإدارية
0.53	3.24	0.56	3.11	وسائط التدريب الإلكتروني
0.51	3.22	0.55	3.07	المعلم المتدرب
0.36	3.11	0.40	2.96	الأداة ككل

يتبين من الجدول (14) أن المتوسط الحسابي للمحور المتعلق بالإدارة المدرسية بلغ (2.68) للذكور من المعلمين، و(2.85) للإناث من المعلمين، والمتوسط الحسابي للمعوقات الأكاديمية والإدارية بلغ (3.07) للذكور من المعلمين، و(3.21) للإناث من المعلمين، والمتوسط الحسابي للمحور المتعلق بوسائط التدريب الإلكتروني بلغ (3.11) للذكور من المعلمين، و(3.24) للإناث من المعلمين، والمتوسط الحسابي للمحور المتعلق بالمعلم بلغ (3.07) للذكور من المعلمين، و(3.21) للإناث من المعلمين، والمتوسط الحسابي للأداة ككل بلغ (2.96) للذكور من المعلمين، و(3.11) للإناث من المعلمين.

وقد يفسر ذلك بأن الإناث من المعلمين بحكم الشكل الاجتماعي الممارس الذي لا يسمح للمعلمة بالبقاء كثيرا في التدريبات بمراكز التدريب أو الالتحاق ببرامج خارج المحافظة، مما يترتب عليه ضعف إتاحة الفرصة لهن لاستخدام الإنترنت، الذي يقوم عليه التدريب الإلكتروني، مما شكل معوقا للإناث من المعلمين أكثر منه لدى المعلمين الذكور، الذين تتاح لهم الفرصة بالبقاء بمراكز التدريب لفترات طويلة، أو الجلوس في قاعات الإنترنت في أي وقت ولأية مدة، وممارسة أنشطة لها علاقة بالتدريب الإلكتروني،

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

مما جعل الذكور من المعلمين لديهم أثر دال إحصائياً أكثر من الإناث، وقلل من المعوقات لديهم من وجهة نظرهم.

أما فيما يتعلق بمعوقات التدريب الإلكتروني التي يواجهها المعلمون باختلاف الخبرة في الكمبيوتر والانترنت، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة كل حسب الخبرة في الكمبيوتر والانترنت، والجدول رقم (15) يبين النتائج التالية:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة ككل حسب الخبرة في

مجال الكمبيوتر الانترنت

كبيرة		متوسطة		قليلة		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.59	2.55	0.55	2.71	0.50	2.98	الإدارة المدرسية
0.56	3.04	0.44	3.12	0.43	3.25	معوقات أكاديمية وإدارية
0.67	3.08	0.50	3.17	0.56	3.26	وسائط التدريب الإلكتروني
0.56	3.15	0.53	3.11	0.52	3.26	المعلم المتدرب
0.45	2.92	0.37	3.00	0.34	3.17	المحاور ككل

يتبين من جدول (15) أن المتوسط الحسابي للمحور المتعلق بالإدارة المدرسية بلغ (2.98) وبانحراف معياري (0.50) لأصحاب الخبرة القليلة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.71) وبانحراف معياري (0.55) لأصحاب الخبرة المتوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.55) وبانحراف معياري (0.59) لأصحاب الخبرة العالية في الكمبيوتر.

ومن الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي للمعوقات الأكاديمية والإدارية بلغ (3.25) لأصحاب الخبرة القليلة، و(3.12) لأصحاب الخبرة المتوسطة، و(3.04)

لأصحاب الخبرة العالية في الكمبيوتر، وفيما يتعلق بمحور وسائط التدريب الإلكتروني فقد بلغ المتوسط الحسابي لأصحاب الخبرة القليلة (3.26)، وأصحاب الخبرة المتوسطة (3.17)، وأصحاب الخبرة العالية في الكمبيوتر (3.08).

وبلغ المتوسط الحسابي للمحور المتعلق بالمتدرب (3.26) لأصحاب الخبرة القليلة، و(3.11) لأصحاب الخبرة المتوسطة، و(3.15) لأصحاب الخبرة العالية في الكمبيوتر، وبلغ المتوسط الحسابي للمحاور ككل (3.17) لأصحاب الخبرة القليلة، و(3.00) لأصحاب الخبرة المتوسطة، و(2.92) لأصحاب الخبرة الكبيرة.

وقد يرجع ذلك إلى أن أصحاب الخبرة القليلة في استخدام الكمبيوتر والانترنت نتيجة قلة معرفتهم بإمكانات شبكة الانترنت ومجالاتها، وضعف ممارستهم لها زاد من درجة المعوقات، خاصة وأن التدريب الإلكتروني يعتمد على الخبرة في الكمبيوتر والانترنت التي يفقدون لها، أما أصحاب الخبرة الكبيرة والمتوسطة في استخدام الكمبيوتر والانترنت فقد كانت درجة معوقات التدريب الإلكتروني لديهم أقل نتيجة خبرتهم ودرائتهم بشبكة الانترنت ومعرفتهم باستخدامات الانترنت في التدريب الإلكتروني ولديهم معرفة في هذا المحور مما قلل من درجة المعوقات لديهم.

كما قد يرجع ذلك إلى قلة وجود أماكن مجهزة ومخصصة للتدريب بأجهزة كمبيوتر على درجة عالية من الجودة، ومتصلة بشبكة الانترنت بصفة مستمرة داخل المدارس، هذا بالإضافة إلى أن حجرة الوسائط داخل المدارس غالبا ما تكون أجهزة الكمبيوتر بها إما معطلة أو غير معدة للاستخدام.

وانطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية، وخاصة فيما يتعلق بمستويات وجود العبارات لكل محور من محاور الأداة من منظور المعلمين، وفي ضوء الإطار النظري للدراسة، فإن الدراسة الحالية سوف تتقدم برؤية مقترحة، يمكن من خلالها تعزيز إيجابيات التدريب الإلكتروني، وعلاج ما ظهر من معوقات ومشكلات، قد تحد من كفاءة هذا النوع من التدريب، وفيما يلي عرض للرؤية المقترحة لكل محور من المحاور السابقة من الدراسة:

رابعاً: الرؤية المقترحة لتطبيق التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

مقدمة:

لقد شهد القرن الحالي تحولات وتحديات سريعة وكبيرة على مستوى الأفراد والمجتمعات، شملت التطور المستمر في تكوين المعارف كما وكيفا، وعلى ضوء هذه التحديات يصعب على الفرد أن يقف أمامها دون حراك أو تفاعل. لذا كان لزاما علي كافة المجتمعات أن تتحرك وبسرعة نحو التطور، لتواكب العصر الذي نحيا فيه، وبناء على ذلك فقد اهتمت عديد من دول العالم بالتدريب الإلكتروني، كأحد نماذج التجديد التربوي، التي نجمت عن التسارع في المعرفة حالياً، حيث أنها تعتمد في المقام الأول على الإمكانيات التقنية المتطورة والمتاحة في العصر الحالي.

وانطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية وخاصة فيما يتعلق بوجود عديد من المعوقات من منظور كل من المعلمين والإدارة المدرسية، والتي يرجع بعضها إلى معوقات تتعلق بالمعلمين أنفسهم، بينما يرجع بعض جوانب القصور الأخرى إلى معوقات تتعلق بالمناخ المدرسي ككل، وفي ضوء الإطار النظري للدراسة، لذا فإن الدراسة الحالية سوف تتقدم برؤية مقترحة، يمكن من خلالها تعزيز إيجابيات التدريب الإلكتروني، وعلاج ما ظهر من معوقات ومشكلات قد تحد من كفاءة هذا النوع من التدريب، في محاولة لبناء نظام للتدريب الإلكتروني للمعلمين بكافة المراحل التعليمية المختلفة في مصر، لرفع كفاءة المعلمين في استخدام التكنولوجيا الحديثة لضمان جودة مخرجات العملية التعليمية بالتعليم قبل الجامعي بمراحله المتنوعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، ويمكن أن يتحدد ذلك في المحاور التالية:

- أولاً: فلسفة الرؤية المقترحة.
- ثانياً: أهداف الرؤية المقترحة.
- ثالثاً: منطلقات الرؤية المقترحة.

- رابعاً: أسس بناء الرؤية المقترحة.
- خامساً: آليات تنفيذ الرؤية المقترحة.
- سادساً: متطلبات نجاح الرؤية المقترحة.
- سابعاً: معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة.
- ثامناً: مقترحات التغلب على معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة.

وفيما يلي عرض لهذه المحاور على النحو التالي:

أولاً: فلسفة الرؤية المقترحة:

إن الارتقاء بمستوى الأداء للتعليم قبل الجامعي، وزيادة قدرته على تحقيق أهدافه يتطلب التطوير المستمر لركائزه الأساسية، وعلى رأسها المعلم؛ وذلك لأنه يكسب جميع مدخلات العملية التعليمية الفعالية المطلوبة، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وبالتالي تتوقف قدرة العملية التعليمية على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها على كفاءة وحسن أداء المعلم.

وفي ظل ما نعيشه اليوم من ثورات معرفية أدت إلى تعاضم أثر المعرفة، واستخدامها، وتطبيقها في مختلف أوجه النشاط الإنساني، سواء العلمية، أو الفكرية، أو الثقافية، أو الاجتماعية، والانفتاح بقدر هائل على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت ملامح هذا المجتمع تتحدد من خلال قدرة أفراده على استيعاب واستخدام المعلومات والمعارف، وأصبحت المعرفة التي يمتلكها كل مجتمع هي القوة التي تقود حاضره وتوجه مستقبله.

ونتيجة لهذه الثورة المعرفية أصبح على المعلمين امتلاك عديد من الكفايات الشخصية، والتخصصية، والاجتماعية، ومنها: الإعداد المتميز، والتنمية المهنية المستمرة، وامتلاك القدرات والمهارات، التي تمكنه من التعامل مع هذا الكم الهائل من المعلومات والمعارف، وكيفية الانتقاء من بين هذا الكم، وكذلك امتلاكه لمهارات التواصل والتفاعل الدائم بينه وبين طلابه من جهة، وبين كل ما هو جديد في مجال العلم خاصة ما يتعلق بمجال تخصصه من جهة أخرى، وذلك من أجل ملاحقة التقدم العلمي

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

والتكنولوجي في مجال اختصاصه، وتوظيف المعرفة المتقدمة في الارتقاء بأدائه التدريسي، ومن ثم امتلاكه القدرة على المساهمة الفعالة في بناء مجتمع المعرفة، والمشاركة في إنجازاته العلمية والتكنولوجية المعاصرة.

وفي ضوء ما سبق تغيرت النظرة إلى أدوار المعلم، فبالإضافة إلى دوره في نقل المعرفة وتوصيلها إلى أذهان الطلبة، أصبح له دور قيادي في بناء الشخصية العلمية، القادرة على استخدام وتوظيف المعرفة في مختلف مجالاتها، وكذلك في توجيه سلوكياتهم، وتشكيل اتجاهاتهم، وتنمية القيم الإيجابية لديهم.

ومن ثم فقد أصبحت الحاجة ملحة إلى تطوير الأساليب التدريبية لتنمية المعلمين مهنيًا، من خلال توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التدريبية، وعليه فقد أصبح التدريب الإلكتروني ضرورة حتمية وليست أسلوبًا للرفاهية في الوقت الحالي، وذلك لما شهدته الأعوام القليلة الماضية من تغيرات سريعة، وثورة معرفية وتقنية لم يسبق أن شهد العالم مثلها من قبل.

لذا تسعى الرؤية المقترحة إلى بناء نظام للتدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، لرفع كفاءتهم بكافة المجالات لضمان جودة العملية التعليمية بالتعليم قبل الجامعي بمراحله الثلاث، وذلك من خلال تحديد أهم المعوقات التي قد تحد من كفاءة التدريب الإلكتروني لتحقيق أهدافه، وكذلك تحديد أهم المتطلبات المتوقعة في ضوء مجتمع المعرفة من أجل بناء نظام للتدريب الإلكتروني للمعلمين بمصر.

ثانياً: أهداف الرؤية المقترحة:

تسعي الرؤية المقترحة بالدراسة الحالية إلى وضع الخطوط العريضة لبناء نظام للتدريب الإلكتروني لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مصر ، بما يتضمنه ذلك من تأهيل لهم لاستخدام وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بشكل دائم، وتزويدهم بالمهارات المعرفية والعقلية، وكذلك المهارات المتعلقة بعمليات الفهم والتحليل والتصميم، وهي مهارات ذات صلة بتكنولوجيا المعلومات، التي تعد أهم متطلبات مجتمع المعرفة في الوقت الحالي، والتي من شأنها أن تمكن المعلمين من تحقيق الأهداف التالية:

- 1) محاولة التغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيق التدريب الإلكتروني لأهدافه.
- 2) توضيح الدور التعليمي، والأخلاقي، والاجتماعي للمعلمين، والذي يمثل أهمية كبرى في تكوين وتشكيل قيم، واتجاهات، وأفكار، وميول طلابهم الإيجابية تجاه المواقف المختلفة، التي من الممكن أن يتعرضوا لها في حياتهم العملية.
- 3) توضيح أهم انعكاسات الثورة المعرفية التي أحدثتها مجتمع المعرفة على النظرة إلى أدوار المعلمين بالتعليم قبل الجامعي.
- 4) توضيح أهمية التكامل بين جميع مدخلات المنظومة التعليمية من أجل تطوير أساليب التدريب المختلفة للمعلمين بكافة المراحل التعليمية.
- 5) دعم استخدام أسلوب التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية، بوصفه أحد نماذج التجديد التربوي، بما يتفق مع أولويات التعليم الإلكتروني ومبادراته في وزارة التربية والتعليم.
- 6) تشجيع استخدام التدريب الإلكتروني في العملية التدريبية وتقويم نتائجه بشكل دائم.
- 7) تصميم الأساليب والأدوات التي يمكن من خلالها تطوير بيئات تعليمية جديدة ومبدعة.

- 8) الاستفادة من التدريب الإلكتروني في تقييم العملية التعليمية والعمل على تطويرها.
- 9) تمكين المعلمين من تطوير خطط التدريس وأساليبه وتقييمه بالوسائل التكنولوجية المتنوعة.
- 10) تحفيز عملية تطوير الأنظمة والخدمات، التي تؤكد عملية الاتصال من خلال استخدام البرامج المختلفة وخدمات الإنترنت الخاصة بالتعليم.
- 11) تقييم الأثر التعليمي للتدريب الإلكتروني في العمليات والبيئات التعليمية.
- 12) إجراء مزيد من الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة باستخدام التدريب الإلكتروني، بوصفه أحد نماذج التجديد التربوي بالعملية التعليمية.
- 13) تنشيط عملية مشاركة المعلمين في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني وفقاً لاحتياجاتهم الفعلية.

ثالثاً: منطلقات الرؤية المقترحة.

تسعى جميع مؤسسات المجتمع وهيئاته بصفة عامة، والمؤسسات التربوية النظامية وعلى رأسهم التعليم قبل الجامعي بصفة خاصة إلى تحقيق التطور والتقدم بكافة المجالات المختلفة، وذلك باعتبار أن المجتمع القوي هو المجتمع الذي تتكاتف فيه سواعد أبنائه؛ من أجل تحقيق أهدافه، ومن ثم فإن هناك عدة منطلقات لهذه الرؤية المقترحة لبناء نظام للتدريب الإلكتروني للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وهي علي النحو التالي:

- 1- نشر ثقافة التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة.
- 2- بناء الفرد القادر على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، والتي تتمثل في الثورة التقنية والمعلوماتية، من خلال العمل على إعداد، وتأهيل الكفاءات والقيادات التربوية، التي تنتسب بروح الانتماء، والولاء، والرغبة الجادة في خدمة الوطن، تبعاً لكل فرد في مجال تخصصه.
- 3- التأكيد على حرية الإبداع والابتكار في كافة المجالات.

- 4- الاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في كافة مجالات الحياة.
- 5- الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره رأس المال الحقيقي لكل أمة، من خلال تنمية قدراته، واكتشاف مهاراته، واستغلالها بشكل يخدم العملية التعليمية.
- 6- التوجه نحو نوعيات جديدة من التعليم والتدريب تتمكن من تلبية متطلبات عصر المعرفة، كالتعليم عن بعد، والتعليم الإلكتروني، والتعليم الافتراضي، وغيرها من نماذج التجديد التربوي، التي يمكن من خلالها تلافى أوجه القصور في التعليم التقليدي.
- 7- مراعاة ظروف المعلمين المتدربين من حيث الوقت المناسب للتدريب ومدته، بحيث لا يتعارض مع عمل المعلمين داخل المدارس، كما يجب أن يتم توزيع البرنامج التدريبي على عدة أيام، وعدم تركيزه في يوم واحد أو يومين، الأمر الذي يمثل عبئاً كبيراً على المعلمين المتدربين.
- 8- ضرورة مراعاة التجانس بين المعلمين المتدربين من حيث الدراسة الأكاديمية، والخلفية المهنية، ومستوى الخبرة لديهم.
- 9- ضرورة الاستمرار في الاطلاع على أوضاع المدارس، ومدى قيامها بتعزيز الإيجابيات وتلاشي السلبيات.
- 10- تعزيز الثقة لدى المعلمين بإنجازاتهم داخل المدرسة.
- 11- أن يهدف محتوى التدريب إلى الارتقاء بمستوى كفاءة المعلم فعلياً، بحيث لا يكون مجرد كم من المعلومات والمعارف، التي يتلقاها دون تحقيق للأهداف المنشودة منها، ويتطلب ذلك التأكيد على الجوانب المهارية، والاهتمام بالجوانب التطبيقية.
- 12- تصميم برامج تدريب المعلمين الإلكترونية على أساليب تستند إلى التعلم الذاتي، بالإضافة إلى الزيارات الدورية من المتابعين والقائمين على التدريب للمعلمين داخل مدارسهم، لتحديد الصعوبات التي قد تواجههم عند تطبيقهم للمعارف والمهارات التي تدربوا عليها أثناء البرنامج التدريبي.

- 13- أن يتوافر لدى المعلمين (المتدربين) الدافعية للالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني.
- 14- أن تصاغ الأهداف التربوية بصورة واضحة، ووفقاً للحاجات التدريبية الفعلية للمعلمين بكافة المراحل التعليمية، وفي ضوء الأسس العلمية والتربوية.
- 15- التوجه نحو تطبيق اللامركزية في تخطيط، وتنفيذ، وتقييم، برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بحيث يبدأ التدريب من القاعدة وصولاً إلى قمة النظام التعليمي، فالتدريب الإلكتروني يتمركز حول الدراسة الفردية من قبل المتدربين.
- 16- تجاوز المشكلات الاجتماعية للمعلمين والنظرة المتدنية لهم من قبل بعض أفراد المجتمع ووسائل الإعلام، وذلك من خلال تطبيق نظام الاعتماد المهني في مجال التدريب الإلكتروني، وبذلك يتم منحهم قيمة اجتماعية مرموقة.
- 17- ربط برامج التدريب الإلكتروني بالترقية بشكل فعال.
- 18- التنسيق بين الجداول المدرسية وبين الدورات التدريبية؛ لكي لا يحدث تعارض أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.
- 19- تفعيل التدريب الإلكتروني من خلال ربطه باحتياجات ومتطلبات المناهج والمعلمين أنفسهم بما يضمن تلبية احتياجات المجتمع وتطلعاته.
- 20- ضرورة تنوع وسائل وأساليب التقييم لتساهم في تطوير البرامج التدريبية، وأن يتم التقييم قبل وبعد تنفيذ التدريب الإلكتروني، كما يجب أن يكون التقييم في نهاية تدريس كل موضوع، ونهاية كل يوم تدريبي.
- 21- الاستعانة بنتائج البحوث العلمية والدراسات التي تقدمها كليات التربية، والمركز القومي للبحوث التربوية في تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، أو المعلومات التي عليه أن يلم بها.

22- أن تتنوع موضوعات التدريب الإلكتروني ما بين موضوعات تخص كافة فئات المعلمين المتدربين باختلاف تخصصاتهم وبيئاتهم، وبين موضوعات اختيارية ثقافية تتناسب وكل متدرب وبيئته.

رابعًا: أسس بناء الرؤية المقترحة:

تقوم الرؤية المقترحة على عدة أسس، يمكن بلورتها في النقاط التالية:

- (1) أن تتصف برامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين بكافة تخصصاتهم ومراحلهم التعليمية بالشمولية، لتلبية كافة الاحتياجات التدريبية لهم.
- (2) أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس، والمسؤولين بكليات التربية، وكذلك الخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية في تحديد البرامج المطلوب تقديمها للمعلمين أثناء الخدمة.
- (3) أن تتسم برامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين بالمرونة، لتلبية احتياجاتهم التدريسية والمهنية، ومراعاة الوقت الملائم لتقديم هذه البرامج والأنشطة لهم.
- (4) تحقيق التطور الشخصي والمهني للمعلم قبل السعي إلى التطوير الأكاديمي، ويجب أن يتم توفير الدعم القومي والإداري لهذه البرامج والتعاون المتكامل من كافة الهيئات المعنية.
- (5) أن تتسم برامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين بكافة المراحل التعليمية بالوظيفية، بمعنى قدرتها على مواجهة متطلبات المعلمين من جهة، ومتطلبات التغيير المجتمعي والمهني المستمر من جهة أخرى.
- (6) التعاون بين المدارس والجهات المسؤولة عن تمويل مثل هذه البرامج التدريبية، وكذلك التعاون بين المدارس المختلفة وبعضها البعض من جهة، والاستفادة من خبراتهم في مجال التدريب الإلكتروني للمعلمين من جهة أخرى، وهذا يعد من أهم متطلبات نجاح المؤسسات التعليمية في تحقيق رسالتها، والإسهام في التنمية المجتمعية.

- 7) العمل على نشر ثقافة التعلم المستمر بين كافة فئات المعلمين على اختلاف تخصصاتهم.
- 8) ضرورة توفير عديد من شبكات التواصل التكنولوجي، التي تضمن توفير الدعم المطلوب في وقت الحاجة إليه، إضافة إلى قدرة تلك الشبكات على توفير المعلومات والمعارف المهنية للإدارة المدرسية، وكذلك للمعلمين أنفسهم.
- 9) توفير كذلك عديد من الفرص التدريبية الإلكترونية للإدارة المدرسية، وتكريس كافة الجهود والموارد المتاحة بالمدارس بكافة المراحل التعليمية لتنمية كافة المعلمين والعاملين بها.
- 10) توفير عديد من المعايير التي تكفل نجاح تلك البرامج، وأن تقوم كلية التربية بإنشاء مركز للتدريب الإلكتروني بها، ويوكل إلى هذا المركز المهام المتعلقة بالبرامج التدريبية الإلكترونية لكافة أطراف التعليم قبل الجامعي.
- 11) أهمية التقويم المستمر والتطوير لبرامج التدريب الإلكتروني، وذلك وفقاً للمتغيرات الحالية والمستقبلية، وما يتطلبه ذلك من إعادة النظر في مثل هذه البرامج.
- 12) توفير نظم جيدة للرقابة والإشراف على مثل هذه المقدمة لكافة فئات المعلمين بجميع مراحل التعليم المختلفة، مع ضرورة أن يتم العمل بناءً على إمكانيات الإدارة المدرسية.

خامساً: آليات تنفيذ الرؤية المقترحة:

في ضوء الوضع الراهن للمعلمين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي، والتحديات العالمية والمحلية التي تواجههم، وبناءً على التقدم الهائل في نظم المعلومات والاتصالات، تقترح الدراسة مجموعة من الآليات، التي يمكن من خلالها المساعدة في تطبيق تدريب الكفرونني متميز للمعلمين، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

[أ] المعلمون المتدربون:

وتوصى الدراسة- في هذا الشأن- بما يلي:

1- ضرورة منح المعلمين (المتدربين) الذين يجتازون الدورات التدريبية بنجاح عن طريق برامج التدريب الإلكتروني شهادات، تكون ذات أهمية عند النظر في ترقيةهم.

2- ضرورة توافر إحصائيات متجددة - من خلال المراكز التدريبية والإدارات التعليمية - عن أعداد المتدربين، ومستوياتهم العلمية والأكاديمية، وتخصصاتهم، ومستويات الخبرة، والصفوف الدراسية التي يقومون بالتدريس بها.

3- تجنب الشكلية والروتينية في تقارير الموجهين ومديري المدارس سواء عن المعلمين أو المدرسة، ليحل محلها تقارير تتسم بالدقة والموضوعية، حتى يمكن الاستفادة منها في اشتقاق حاجات التدريب الفعلية سواء للعملية التعليمية أو المعلمين.

ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

■ أهمية الاستعانة بأراء المعلمين بكافة تخصصاتهم في جميع المراحل الثلاث لتحديد الاحتياجات التدريبية لهم من خلال الآتي:

● الاستبيانات.

● الدراسات والبحوث العلمية.

● تقارير مديري المدارس والموجهين.

■ صرف مكافآت للمعلمين المتدربين؛ لتحفيزهم على الارتقاء بمستوى الأداء المهني لديهم.

■ إعداد خطة التدريب شهريا بدلاً من سنويا؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين في ضوء إمكانات وظروف المتدربين، وكذلك الاحتياجات الفعلية للواقع المجتمعي/العمل، بما يمكن أن يسهم في رفع المستوى الثقافي، والعلمي، والمهني للمعلمين، وتتكامل مع خطط إعدادهم قبل الخدمة بكليات التربية، وتتفق مع مستوى

- المؤهلات الحالية لمختلف فئات المعلمين بكافة مراحل التعليم قبل الجامعي، ولتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات التي تتطلبها التطورات التعليمية الجديدة.
- الاستعانة بأساتذة متخصصين من كليات التربية، وعلى درجة عالية من الكفاءة في مجال التدريب الإلكتروني.
- تقديم حوافز مالية للمتدربين من المتدربين في ضوء:
 - تقديم أبحاث عن المشكلات المدرسية إلكترونيا وتقييمها.
 - تقييم أداء المتدرب قبل وبعد انتهاء التدريب الإلكتروني.
- الإعلان عن الجدول التدريبي لتدريب المعلمين من خلال مراكز التطوير التكنولوجي قبل تنفيذه بمدة كافية، وتوزيعه على المدارس والإدارات، بحيث يتيح للمعلمين المتدربين والمدارس تحقيق الالتزام بالجدول الزمني للبرامج التدريبية طوال العام الدراسي.
- أن يراعى التكافؤ بين التخصصات المختلفة، بحيث لا تخصص برامج كثيرة لمواد معينة، ويهمل الاهتمام بمعلمي المواد الأخرى، مثل معلمي المجالات العملية، ومعلمي الفصل، ومعلمي التربية الرياضية والفنية والموسيقية.
- أن تخصص أماكن قريبة وملائمة للمتدربين، وكذلك توفير أجهزة الحاسب الآلي بصورة كافية للمعلمين المتدربين للتدريب عليها.
- أن تقوم مراكز التطوير التكنولوجي، وما يتبعها من مراكز للتدريب بالإدارات، فضلاً عن أقسام التدريب داخل المدارس، بتوفير نشرات إرشادية، واسطوانات مدمجة CD توضح أهمية وأهداف برامج التعليم والتدريب الإلكتروني؛ لتحقيق التهيئة النفسية للمتدربين قبل التحاقهم ببرامج التدريب الإلكتروني.
- أن تهدف مثل هذه البرامج التدريبية عند التخطيط لها إلى مساعدة المعلمين المتدربين على تنمية قدراتهم على التعلم الذاتي.

[ب] محتوى التدريب الإلكتروني:

وتوصى الدراسة- في هذا الشأن- بما يلي:

- 1- أن يوكل أمر وضع وتصميم المحتوى التدريبي للمعلمين المتدربين إلى مراكز التطوير التكنولوجي الفرعية، بحيث يغطي المحتوى التدريبي الجوانب المتعددة للمعلمين، وخاصة التي تدخل تحت تخصص معين، كما يجب أن يغطي المحتوى ما يرتبط من مشكلات بمراحل التعليم قبل الجامعي، وكيفية استخدام أساليب التفكير العلمي في حلها.
- 2- أن يكون هناك تكامل بين ما درسه المعلمون في كليات التربية، وما يتدربون عليه في البرنامج التدريبي، بحيث لا يكون محتوى البرنامج التدريبي منقطع الصلة بما درسه من قبل أو تكررًا له.

ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

- عمل سجل لكل متدرب يتم فيه تسجيل ما حصل عليه من برامج تدريبية، وما تم الاستفادة منها من خلال هذه البرامج التدريبية، والاحتفاظ بهذه السجلات داخل المدرسة، حتى تصبح مرجعا أساسيا للمعلمين بعد ذلك، وحتى لا تتكرر الموضوعات التي تدربوا عليها مستقبلاً.
- الاستعانة بخبراء من هيئات التدريس بكليات التربية، وتطوير المناهج، بالإضافة إلى المعلمين والإدارة المدرسية؛ لتحديد البرامج التدريبية الإلكترونية الأكثر ارتباطًا بمحتوى المناهج الدراسية، وطرق التدريس والتقييم.
- ضرورة عمل مطبوعات لكل برنامج تدريبي إلكتروني، يتحدد فيها الأهداف، والمحتوى، والأنشطة المصاحبة للتدريب، ويوزع قبل بداية البرنامج التدريبي، حتى يتييسر للمعلمين المتدربين متابعة البرنامج ومعرفة أهدافه ومحتواه.
- الاستعانة بخبراء في التدريب الإلكتروني، وفي تكنولوجيا التعليم، لصياغة المحتوى التدريبي لبرامج التدريب الإلكتروني.

- أهمية التنسيق بين الإدارة المدرسية ومراكز التدريب، لتلافي التضارب في التخطيط لبرامج التدريب الإلكتروني.
- مراعاة التوازن في موضوعات التدريب بين المعارف النظرية، والتطبيقات العملية، وذلك للربط بين الجوانب النظرية والعملية، حتى يحقق التدريب أهدافه المنشودة.
- ضرورة وجود تكامل بين كافة الموضوعات التدريبية بالتدريب الإلكتروني، لتفادي التداخل والتكرار بين الموضوعات للبرامج التدريبية.
- ضرورة الربط بين موضوعات التدريب الإلكتروني، والأنشطة المصاحبة له بزيارات توجيهية وإرشادية من قبل بعض المتخصصين في مجال التعليم والتدريب الإلكتروني للمعلمين المتدربين داخل المدارس.
- مراعاة إمكانات واستعدادات المتدربين، وطبيعة بيئاتهم، عند دراسة موضوعات ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني.

[ج] وسائط التدريب الإلكتروني:

وتوصى الدراسة- في هذا الشأن- بما يلي:

- 1- أهمية استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة، في التدريب الإلكتروني؛ وذلك لأنه يعتمد بشكل كبير على توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في نقل المعارف والمهارات للمتدربين.

ويمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية لتحقيق التوصيات السابقة:

- استخدام شبكة الإنترنت وتكنولوجيا الأقمار الصناعية المتوفرة بمراكز التطوير التكنولوجي بكافة المحافظات، لفتح قنوات مشتركة لتبادل الخبرات مع المؤسسات التدريبية في مجال التدريب الإلكتروني، وخاصة الجامعات ومراكز التدريب بها.
- توفير الاتصال بشبكة الإنترنت داخل المدارس بكافة مراحلها، حتى يستطيع المعلمون الاطلاع باستمرار على برامج التدريب الإلكتروني في جميع التخصصات المختلفة، وفي المجالات التربوية.

- أهمية قيام وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة الاتصالات بتفعيل البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الكترونياً من خلال الانترنت، مما قد يسهم في مساندة التعلم الذاتي والتعليم المستمر للمعلمين.
- ضرورة الاهتمام بالوسائط المطبوعة بكافة أنواعها من كتب، ومجلات علمية، ونشرات وزارية في برامج التدريب الإلكتروني، لتدعيم مثل هذه البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة، بما يلائم محتوى البرنامج التدريبي.
- إمداد المدارس بالأجهزة والأدوات اللازمة لقيام المتدربين بالأنشطة والتطبيقات العملية، التي تدربوا عليها عن طريق التدريب الإلكتروني.
- الاستعانة بأساتذة مختصين من هيئات التدريس من كليات التربية لتدريب المعلمين الكترونياً، خاصة من المختصين في مجال تكنولوجيا التعليم سواء من خلال الوسائط التكنولوجية البعيدة، أو من خلال الزيارات لمراكز التدريب بالمدارس .
- ضرورة إعداد الكوادر التدريبية اللازمة لبرامج التدريب الإلكتروني من خلال توفير برامج تدريبية لهم.
- أهمية تقويم المدرب من خلال أدوات القياس، التي تهدف إلى متابعته من حيث كفاءته التعليمية والتدريبية، ودرجة ممارسته لمهارات التدريب، وكذلك قياس السمات والقدرات الشخصية، والمهنية، والعلمية.
- مراعاة الاختيار الدقيق لمن يقدم برامج التدريب الإلكتروني في مراكز التدريب، بحيث يكون الاختيار على أساس مبدأ التنافسية.
- الاستعانة بأعضاء هيئات التدريس من كليات التربية للمشاركة في تخطيط واختيار موضوعات ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني، وذلك لتحقيق التكامل بين الإعداد بكليات التربية وبرامج التدريب.
- يجب أن يكون تخطيط برامج التدريب الإلكتروني على المستوى المركزي بمثابة موجّهات عامة، تستفيد منها مراكز التدريب على

المستوى الوزاري، بما يناسب طبيعة كل منطقة، بالإضافة كذلك إلى

مراعاة ما يتوافر في البيئات المحلية من مصادر وإمكانيات.

▪ إتاحة الوقت المناسب لتلقى أسئلة واستجابات المعلمين المتدربين أثناء البرنامج التدريبي، وذلك من خلال المناقشات أو التكاليفات

التي قد يكلفون بها خلال البرنامج التدريبي.

▪ أهمية مشاركة الموجهين، ومديري المدارس، والمعلمين الأوائل، في

التخطيط لبرامج التدريب الإلكتروني خاصة محتوى البرامج وتوقيتها،

بما يتلاءم مع الظروف المهنية والاجتماعية للمعلمين المتدربين داخل

المدارس.

[د] تقييم برامج التدريب الإلكتروني:

ويمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

1- يجب أن تكون عملية التقييم شاملة لكافة جوانب برامج التدريب الإلكتروني، بما يتلاءم مع أهداف البرنامج التدريبي.

2- ضرورة استمرار عملية التقييم للمعلمين المتدربين منذ بداية البرنامج حتى انتهائه.

3- ضرورة تبني الأساليب العلمية والموضوعية عند تقييم البرنامج التدريبي والمعلمين المتدربين.

4- أهمية تنوع وتعدد أساليب التقييم المستخدمة في تقييم أداء المعلمين المتدربين، وكذلك أهمية تقييم أداء المعلمين أثناء البرنامج التدريبي، وتقييم كذلك محتوى التدريب والمدرسين.

5- ضرورة متابعة أثر التدريب على المعلمين المتدربين داخل الفصول من خلال استخدام بعض أدوات القياس الآتية:

▪ تقارير مديري المدارس.

▪ زيارات الموجهين.

6- ضرورة مشاركة كافة المستويات سواء علي مستوى الإدارة التعليمية، أو الإدارة المدرسية في عملية تقويم أداء المعلمين المتدربين، قبل وبعد انتهاء البرنامج التدريبي، وكذلك تقويم البرامج التدريبية ذاتها.

ولتحقيق التوصيات السابقة، يقترح القيام بالإجراءات التالية:

- الاستعانة ببعض المعلمين داخل المدارس، وتدريبهم على تقويم مهارات المتدربين في تطبيق المعارف والمهارات، التي تدربوا عليها في مواقف التدريس الفعلية داخل الفصل الدراسي، وتقديم هذه التقارير لمراكز التدريب بشكل دوري، لبيان مدى تقدم أداء هؤلاء المتدربين قبل وبعد انتهاء البرامج التدريبية الإلكترونية.
- ضرورة قيام ممثلين من هيئات التدريس بكليات التربية، ومركز تطوير المناهج، والمركز القومي للبحوث التربوية، بتقويم محتوى هذه البرامج التدريبية، ومدى ارتباطها بالمناهج الدراسية، وأهداف التدريب الموضوعة لها.
- أهمية تقديم دورات تدريبية قصيرة، وتوفير التدريب الإلكتروني الذي يفيد المتدربين في كيفية استخدام أسلوب التقويم الذاتي، مع ضرورة توفير المساعدين والمشرفين بالمدارس، القادرين على توظيف واستخدام أساليب التقويم المتنوعة؛ لقياس مدى تقدم المتدربين، مع تقديم التغذية الراجعة حول أدائهم.
- ضرورة التحرر من التقويم في نهاية كل برنامج تدريبي فقط للمتدربين، ليحل محله أشكال متنوعة من أساليب التقويم مثل: التقويم الذاتي، وتقويم المتدربين لبعضهم البعض.

[هـ] تمويل التدريب الإلكتروني:

ويمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

- 1- توفير التمويل اللازم لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين في العملية التعليمية من خلال المؤسسات المسؤولة عن التدريب، وهي: وزارة التربية والتعليم، ووزارة الاتصالات.

2- العمل على إيجاد مصادر بديلة للتمويل، كمشاركة مؤسسات المجتمع المدني، ومراكز التدريب داخل الجامعات، لتمويل التدريب الإلكتروني للمعلمين باعتباره استثماراً وطنياً وقومياً، يعود على الجميع بالنفع العام.

3- تحقيق الشراكة بين القطاعين: العام والخاص، وذلك بعقد اتفاقيات مع المؤسسات التعليمية الكبيرة والجامعات، لتقديم منح تدريبية للمعلمين والمدرسين في مجال التدريب الإلكتروني.

سادساً: متطلبات تطبيق الرؤية المقترحة:

- دعم مؤسسات التعليم قبل الجامعي وقناعتها بأهمية دورها في مجال التدريب الإلكتروني للمعلمين.
- توفير الميزانية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني، والعمل على تنوع مصادر تمويل مثل هذه البرامج من خلال عديد من الوحدات بوزارة التربية والتعليم.
- توافر المعايير والمؤشرات الواضحة اللازمة لتقويم أداء المعلمين وبرامج التدريب الإلكتروني، ومدى رضا المؤسسات التعليمية والمجتمعية عن هذا الأداء.
- بناء القوانين والتشريعات اللازمة لإنشاء مراكز للتدريب الإلكتروني للمعلمين، سواء بالوزارة أو علي مستوى المحافظات، وذلك من خلال قناعة القائمين علي التخطيط ومنفذي القرارات بوزارة التربية والتعليم بأهمية الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية، وذلك لإصدار القوانين اللازمة للبدء في عملية التنفيذ.

سابعاً: معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة:

من المتوقع عند تنفيذ الرؤية المقترحة أنها قد تقابل بعض المعوقات، التي من الممكن أن تؤثر على تحقيقها بدرجة أو بأخرى، وقد ترتبط بطبيعة التعليم قبل الجامعي أو بطبيعة المعلمين أنفسهم، ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات فيما يلي:

- ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بالمدارس بكافة مراحلها التعليمية، مما قد يعوق تنفيذ الآليات المقترحة لتطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين بالمدارس.
 - ضعف وجود استراتيجيه واضحة لتطوير نظام التدريب بالتعليم قبل الجامعي.
 - ضعف التعاون بين إدارة المدرسة والمعلمين، لتنفيذ الآليات المقترحة لتطبيق التدريب الإلكتروني، فإدارة المدرسة غالباً ما تلتزم باللوائح والقوانين دون مراعاة لأي تغييرات في العملية التعليمية.
 - تكس المناهج وقلة الوقت المتاح للمعلمين للالتحاق بأي برامج تدريبية، رغبة في الانتهاء من المناهج الدراسية في أقرب وقت ممكن.
 - مركزية التخطيط للبرامج التدريبية، من حيث إعداد المحتوى العلمي، وأساليب التنمية والتقويم، وبذلك تبعد عن احتياجات المعلمين الفعلية.
 - قلة التمويل الكافي للتدريب بالوزارة، ومن المتوقع زيادة هذه المشكلة أكثر من ذي قبل، نتيجة لارتفاع التكلفة المالية لتنفيذ إجراءات التدريب الإلكتروني.
 - زيادة الضغوط والأعباء التدريسية على كاهل المعلمين، والتي قد تؤثر على كفاءة أدائهم في مجال التدريب الإلكتروني.
 - ضعف دافعية المعلمين على مواصلة التدريب أو الاشتراك في أي برامج أخرى، نتيجة لضعف الرواتب، ضعف الإمكانيات التكنولوجية بالمدارس، وأخيراً قلة الدعم المقدم لهم - سواء المعنوي أو المادي - عند الانتهاء والحصول علي الدورات التدريبية.
- ثامناً: مقترحات التغلب علي معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة:**
- للتغلب على بعض المعوقات التي قد تواجه عملية تطبيق الرؤية المقترحة تضع الدراسة بعض المقترحات كالآتي:
- توعية قيادات الوزارة والمعلمين بأهمية دورهم في مجال التدريب بصفة عامة، والتدريب الإلكتروني بصفة خاصة.

- إعادة تأهيل وتدريب القائمين على إدارة المراكز التدريبية على أنسب وأحدث الأساليب الإدارية اللازمة لإدارة مراكز التدريب الإلكتروني في حال إنشائها.
- أهمية نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بين كافة المعلمين بجميع المراحل التعليمي، وتوعيتهم بأهمية استخدامها في العملية التدريبية، ومدى الاستفادة التي ستعود عليهم وعلى المجتمع المدرسي.
- زيادة الحوافز المادية التي تقدم للمعلمين عند اشتراكهم في برامج التدريب الإلكتروني.
- إنشاء مركز مختص للتدريب الإلكتروني، يكون هدفه تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين.
- ضرورة تحقيق التعاون بين إدارة المدرسة والمعلمين بها، والعمل على بناء مناخ ، يستطيع الجميع فيه إبداء الآراء عند اتخاذ القرارات وخاصة المتعلقة بتدريب المعلمين، وهذا بدوره سينعكس على العملية التعليمية بطريقة غير مباشرة.
- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المعلمين وفقا للتخصصات بشكل واقعي، قبل البدء في تصميم البرامج التدريبية الإلكتروني، ويمكن أن يتم ذلك على مستوى الإدارات والمدارس المختلفة بالمحافظات.
- توفير الميزانية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني، والعمل على تنوع مصادر تمويل هذه البرامج، من خلال عديد من القطاعات بوزارة التربية والتعليم أو الإدارات التعليمية.
- الاستفادة ممن لهم تجارب ناجحة في مجال تدريب المعلمين سواء أكانوا خبراء مصريين أم أجنبية، وذلك في تصميم واستحداث أساليب وبرامج جديدة تقدمها مراكز التدريب الإلكتروني.
- إسناد إدارة مراكز التدريب الإلكتروني إلى قيادات تعي أهمية دور هذه المراكز في المدارس، وعلى درجة عالية من الخبرة في هذا المجال.

■ توافر المعايير والمؤشرات الواضحة اللازمة لتقويم أداء المعلمين في مجال التدريب الإلكتروني، ومدى رضا الإدارة المدرسية وأفراد المجتمع عن هذا الأداء.

الخاتمة وتوصيات الدراسة:

إن تحقيق دور حضاري وفعال لأي مجتمع في بناء الحضارة الإنسانية يبدو من خلال إسهاماته وابتكاراته في شتى جوانب المعرفة، وهذا يتطلب بالضرورة توفير تعليم قبل الجامعي، يمكن أن يسهم في بناء مجتمع المعرفة بكفاءة عالية، ويواكب الإنجازات الحضارية في القطاعات المختلفة بالمجتمع، وهذا يتطلب أيضا القيام بعملية تطوير جادة للتعليم بمختلف عناصره، ومن أهم هذه العناصر المعلمون، بما يجعلهم قادرين على تلبية الاحتياجات الحضارية لأفراد المجتمع.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن النظرة للتدريب الإلكتروني تنطلق من مسلمة أساسية، وهي أن التغيير عملية مستمرة ومتسارعة، ومبنية على أسس ومبادئ، تركز على أن التعليم عملية مستمرة مدى الحياة، بما يحقق للتربية المرونة والتكامل والوظيفية، حيث يشهد العالم المتقدم والنامي على حد سواء حقبة جديدة من التقدم الإنساني، نتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية التي حدثت خلال الربع الأخير من القرن العشرين، حيث أصبح التغيير المتسارع هو السمة الغالبة في عالم اليوم والغد، وتبدو قوة هذه التغيرات بوضوح في التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأقمار الصناعية، نتيجة للتقدم في علوم الحاسب والتكنولوجيا الرقمية وشبكات المعلومات وانتشار الإنترنت والبريد الإلكتروني والقنوات الفضائية.

ومن ثم يمكن القول: بأنه لضمان نجاح التدريب الإلكتروني للمعلمين في التعليم قبل الجامعي، واستناداً إلى الإطار النظري المتعلق بالدراسة، ونتائج الدراسة الميدانية، وكذلك ما قدمته الدراسة من رؤية مقترحة، تحاول تقديم بعض التوصيات والمقترحات، التي يمكن عرضها على النحو التالي:

■ وضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء المعلمين، مع ضرورة توفير البرامج التدريبية بشكل مستمرة.

- إرساء قواعد للتعاون في مجالات التنمية المتنوعة مع المدارس المتقدمة، حيث يشهد العصر الحالي اهتمامًا متزايدًا بمعايير الجودة في جميع ميادين العمل، وخاصة في ميادين العمل التربوي، ويأتي ذلك من اقتناع كامل بأن جودة التعليم تكمن في وجود معايير محددة ودقيقة، تصل في طموحها ودقتها إلى درجة توضيح ما يجب تعلمه واكتسابه، والمستوى المطلوب الوصول إليه في كل مجال من المجالات المرتبطة بالعملية التعليمية.
- أهمية توفير مدرّبين للإدارة التعليمية لإكسابهم المهارات التكنولوجية الحديثة لاستخدام الأجهزة التكنولوجية المتطورة في العملية التعليمية.
- ضرورة الاهتمام بعمل برامج تدريبية تفاعلية وفق المعايير التربوية والتكنولوجية الحديثة.
- ينبغي أن تحرص المدارس على تقديم التدريب الإلكتروني وعمليات التطوير المهني للمعلمين، باعتبارهم أدوات يتحقق من خلالها رسالة المدارس وأهدافها، فهم يشكلون أحد أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناءً على مستويات أدائهم يتقرر الكثير من مخرجات التعليم قبل الجامعي.
- أهمية توفير الموارد المادية سواء البشرية أو التكنولوجية للتدريب الإلكتروني، والتي تتمثل في إعداد الكوادر البشرية المدربة، وكذلك توفير وسائط الاتصال المطلوبة، التي يمكن أن تسهم في نقل هذا التدريب من مكان لآخر.
- ضرورة تطوير الأجهزة والمعامل والوسائل التعليمية وفق أحدث النظم الإنتاجية، واستخدام النظم الذكية والتكنولوجيات المتعددة في المجالات التعليمية المختلفة، لكي تتمكن المدارس من التعامل مع متطلبات التقنية الحديثة، التي فرضت نفسها على مختلف قطاعات الحياة المعاصرة، ومن ثم فعلى المدارس أن تقوم بعمليات تغيير شاملة وجذرية، تتعدى الشكل إلى المضمون، لتكون بذلك أساسًا تنطلق منه إلى آفاق التطوير.

- ضرورة أن تقوم كليات التربية بإجراء دراسات جادة حول بعض الصيغ الجديدة من برامج التدريب للمعلمين واختيار الملائم منها.
- تطوير استراتيجيات التدريب القائمة حالياً، واتباع النمط اللامركزي في الإدارة، بالقدر الذي يسمح بمزيد من المرونة في التعامل مع فئات المعلمين، أو في شروط التحاقهم ببرامج التدريب الإلكتروني.
- ضرورة التعاون بين كليات التربية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس ووزارة التربية والتعليم في كيفية صياغة واستحداث أساليب جديدة في التدريب وخاصة التدريب الإلكتروني لكافة المعلمين.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

- (1) إبراهيم عبد الفتاح يونس (2007). "مؤشرات الجودة الشاملة في بنية تكنولوجيا التعليم". دراسة مقدمة لمؤتمر تكنولوجيا التعليم والتعلم: نشر العلم- حيوية الإبداع. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية. في الفترة من 5 - 6 سبتمبر. القاهرة.
- (2) إبراهيم محمد إبراهيم ومصطفى عبد السميع محمد (2004). التعليم المفتوح - تعليم الكبار: رؤى وتوجهات. القاهرة: دار الفكر العربي.
- (3) أحمد إسماعيل حجي (2003). التعليم قبل الجامعي المفتوح عن بُعد من التعليم بالمراسلة إلى الجامعة الافتراضية: مدخل إلى علم تعليم الراشدين المقارن. القاهرة: عالم الكتب.
- (4) أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع (2012). "التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية". المجلة الدولية للأبحاث التربوية. العدد (31). جامعة الإمارات المتحدة.
- (5) أحمد حسين عبد المعطي (2008). الجودة والاعتماد بالتعليم. القاهرة: دار السحاب.

- (6) أشرف السعيد أحمد محمد (2008). " دور التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر". مجلة كلية التربية بالمنصورة. العدد (68). الجزء (1). كلية التربية. جامعة المنصورة. سبتمبر.
- (7) — (2007). **الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي_ دراسة نظرية وتطبيقية.** ط1. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- (8) أفراح محمد علي محمد صياد (2009). "تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة". رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة عين شمس.
- (9) إيمان محمد الغراب (2003). "التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي". دراسة مقدمة للمؤتمر العربي الثاني: الاستشارات والتدريب. الإمارات العربية المتحدة: في الفترة من 21 - 23 ابريل.
- (10) السيد محمد ناس (2006). "التعليم والتدريب بمؤسسات التعليم المهني - دراسة للواقع المصري في ضوء الخبرة الدولية". دراسة مقدمة إلى مؤتمر التخطيط الاستراتيجي للتعليم المفتوح والإلكتروني: إطار للتميز. القاهرة: في الفترة من 27 - 28 مايو.
- (11) الغريب زاهر إسماعيل (2006). " إستراتيجية التطوير التكنولوجي وتطبيق الحكومة الإلكترونية التعليمية بالمؤسسات التربوية". دراسة مقدمة إلى مؤتمر التخطيط الاستراتيجي للتعليم المفتوح والإلكتروني: إطار للتميز. القاهرة: في الفترة من 27 - 28 مايو..
- (12) — (2009). **التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الاحتراف والجودة.** القاهرة: عالم الكتب.
- (13) — (2000). **تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم.** القاهرة: عالم الكتب
- (14) الهلالي الشربيني الهلالي (2007). **التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين.** الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- (15) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2003). **تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 نحو إقامة مجتمع المعرفة.** الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي. المكتب الإقليمي للدول العربية. عمان: المملكة الأردنية الهاشمية.

- 16) بلقيس الشرعي (2007). "التعليم الرقمي في البلاد العربية: تحديات وآفاق مستقبلية لمجتمع المعرفة". بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بعنوان : مجتمع المعرفة التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي حاضراً ومستقبلاً. في الفترة من 2-4 ديسمبر. المجلد (1). جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- 17) بيومي محمد ضحاوي ورضا إبراهيم المليجي (2010). **توجهات الإدارة التربوية الفعالة في مجتمع المعرفة**. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 18) — (2010). **التربية المقارنة ونظم التعليم**. ط4. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 19) — (2010). **مقدمة في مناهج البحث**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 20) تقرير البنك الدولي (2002). **بناء مجتمعات المعرفة: التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي**. القاهرة: مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك).
- 21) تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير/ البنك الدولي (2010). **مراجعات لسياسات التعليم الوطنية: التعليم العالي في مصر**.
- 22) جمال محمد أبو الوفا وسلامة عبد العظيم حسين (2008). **الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 23) حامد عمار (2000). **مواجهة العولمة في التعليم والثقافة**. سلسلة دراسات في التربية والثقافة (8). ط1. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- 24) حمدي أبو الفتوح عطيفة (1996). **منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية**. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 25) حمدي أحمد عبد العزيز (2008). **التعليم الإلكتروني - الفلسفة - المبادئ - الأدوات - التطبيقات**. الأردن: دار الفكر.
- 26) خالد عبد الرحمن بن إبراهيم (2007). "واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمدينة جدة". رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى.

التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية

27) خليل عبد الفتاح حماد و محمود عبد المجيد عساف (2011). «توظيف البحث التربوي الفلسطيني في ضوء مقومات

مجتمع المعرفة: رؤية مستقبلية». بحث مقدم لمؤتمر البحث العلمي مفاهيمه. أخلاقياته. توظيفه. في الفترة من 10-11

مايو. الجامعة الإسلامية. غزة.

28) ديبولد ب. فان دالين (2010). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**. ترجمة: محمد

نبيل نوفل وآخرون. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

29) رشيدة السيد أحمد طاهر (2010). **التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات**

العالمية - تحديات وطموحات. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

30) رضا إبراهيم المليجي (2011). **نحو تعليم متميز في القرن الحادي والعشرين: رؤى**

استراتيجيه ومداخل إصلاحية. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.

31) رفعت عمر عزوز (2012). " التربية على المواطنة الصالحة لدى طفل الروضة في

ضوء مجتمع المعرفة ". بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثاني والعشرون للجمعية المصرية

للمناهج وطرق التدريس (الدولي الأول). **مناهج التعليم في مجتمع المعرفة**. المجلد

(1). في الفترة من 5-6 سبتمبر. كلية التربية. جامعة قناة السويس.

32) زياد بركات وأحمد عوض (2011). "واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع

المعرفة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها". القدس.

available at :

http://www.qou.edu/arabic/researchProgram/researchersPages/ziadBarakat/r1_drZiadBarakat.pdf, access date: 4/6/2012

33) سالم بن محمد السالم (2010). **التحول نحو المجتمع المعرفي : الفرص والتحديات**.

مجلة دراسات المعلومات. العدد (9). المملكة العربية السعودية. سبتمبر.

available at :

http://www.informationstudies.net/issue_list.php?action=getbody&titleid=94, access date 20/6/2012

34) سعد علي الحاج بكري (2005). **التحول إلى مجتمع المعرفة**. ط1. الرياض: مكتبة

الملك فهد الوطنية.

35) سعود بن ناصر الريامي (2007). **المؤتمر العلمي الأول لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية**

بعنوان " مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي

- حاضرًا ومستقبلًا". في الفترة من 2-4 ديسمبر. المجلد (1). جامعة السلطان قابوس. مسقط.
- (36) سعيد طه محمود والسيد محمد ناس (2006). قضايا في التعليم العالي والجامعي. ط2. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- (37) سلمى فضل صعيدي وبثينة عبد الرؤوف رمضان (2007). "ما وراء التكنولوجيا". دراسة مقدمة لمؤتمر تكنولوجيا التعليم والتعلم: نشر العلم- حيوية الإبداع. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية. في الفترة من 5 - 6 سبتمبر. القاهرة.
- (38) سليمان سالم ناصر الحسيني (2009). "الثوابت و المتغيرات في مجتمع المعرفة". ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الإسلام ومجتمع المعرفة. المنعقدة خلال الفترة من 2-3 مارس. مركز السلطان قابوس للثقافة الإسلامية. سلطنة عمان.
- (39) شبل بدران (2009). التربية المدنية: التعليم و المواطنة و حقوق الإنسان. سلسلة العلوم الاجتماعية. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- (40) شيخة ثاري الرشدي (2006). "المتطلبات التربوية المصاحبة للتجربة السعودية في تعلم اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية كما تراها المعلمات في مدينة الرياض". رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة الملك سعود. السعودية.
- (41) صلاح الدين الكبيسي (2005). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- (42) طارق حسن عبد الحليم (2008). التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والانجليزية. ط1. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- (43) عبد العزيز بن عبد الله السنبل وآخرين (2005). الإستراتيجية العربية للتعليم عن بُعد. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- (44) عبد اللطيف حسنى حيدر (2004). "الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة". مجلة كلية التربية. العدد (21). السنة (19). جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- (45) عبد اللطيف محمود مطر (2008). إدارة المعرفة والمعلومات. ط1. الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- (46) عبد الله تركماني. مجتمع المعرفة ودور الكتاب في التنمية الثقافية العربية.

available at : <http://doc.abhatoo.net.ma/IMG/pdf/alecso44.pdf>.
access date:4/6/2012

- 47) عبد المجيد البركة قدي (2014). " أبعاد مجتمع المعرفة في الوطن العربي". دراسة مقدمة للملتقى العلمي حول مجتمع المعرفة في الوطن العربي. في الفترة من 22 - 24 أبريل. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- 48) عبد المعين سعد الدين هندي (2006). "تقويم برامج تحسين التعليم لتدريب معلمي التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج (دراسة ميدانية)". مجلة التربية. المجلد (22). كلية التربية. جامعة أسيوط.
- 49) عصام نجيب الفقهاء (2005). "أنماط التعليم عن بعد في مطلع الألفية الثالثة: الحتمية ودور الجامعات". دراسة مقدمة إلى مؤتمر المعلوماتية والقدرة التنافسية للتعليم المفتوح - رؤى عربية تنموية. في الفترة من 26 - 28 أبريل. العريش.
- 50) عقيل محمود رفاعي (2009). إدارة التنمية المهنية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 51) على أحمد مذكور (2005). معلم المستقبل نحو أداء أفضل. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 52) على راشد (2003). خصائص المعلم العصري وأدواره: الإشراف عليه - تدريبه. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 53) علي بن حسن القرني (2009). "متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة: تصور مقترح. رسالة دكتوراه. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.
- 54) علي صالح جوهر (2008). انعكاسات التحديات المعاصرة على التعليم في الوطن العربي. ط1. المنصورة: المكتبة العصرية.
- 55) عماد صموئيل وهبه (2011). " فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية. مجلة كلية التربية بأسيوط. العدد (1). المجلد (27). الجزء (1). كلية التربية. جامعة أسيوط. يناير.

- (56) عمر مساعد الشريوفي (2009). " التحول إلى مجتمع المعرفة وأثره في تعزيز الأمن الفكري". بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري بعنوان: المفاهيم والتحديات. في الفترة من 22-25 جماد الأول. جامعة الملك سعود. السعودية.
- (57) فاطمة محمد حمزة خليفة (2010). الطاقة الاستيعابية للجامعات السعودية في ضوء زيادة الطلب المجتمعي على التعليم الجامعي _ رؤية مستقبلية. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- (58) فايز مراد مينا (2001). التعليم في مصر: الواقع والمستقبل حتى 2020. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- (59) فتحي درويش محمد عشبية (2006). "تمكين معلم التعليم العام في مصر على ضوء خبرات بعض الدول". عالم التربية. العدد (19). السنة (7). مايو.
- (60) فليح حسن خلف (2007). اقتصاد المعرفة. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- (61) فاهيم مصطفى (2005). مدرسة المستقبل ومجالات التعليم الإلكتروني: استخدام الإنترنت في المدارس والمدارس وتعليم الكبار. القاهرة: دار الفكر العربي.
- (62) لمياء محمد أحمد السيد (2002). العولمة ورسالة الجامعة - رؤية مستقبلية. القاهرة: المصرية اللبنانية.
- (63) المجالس القومية المتخصصة (2003). تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العملي والتكنولوجيا. الدورة الثلاثون (سبتمبر 2002 - يونيو 2003). القاهرة.
- (64) مجدي عبد الكريم حبيب (2009). مجتمع المعرفة والإبداع في القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفكر العربي.
- (65) مجدي علي حسين الحبشي (2013). " التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي: دراسة مستقبلية". مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. العدد (34). الجزء (4). السعودية.
- (66) محمد سالم علي جابر (2002). "الهوية الإسلامية ومتطلباتها التربوية في ضوء التحديات المعاصرة".

. access date:-28-8-2013. : www.alukah.net Available at :http//

- (67) محمد صبري حافظ محمود والسيد السيد محمود البحيري (2009). اتجاهات معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية. القاهرة: عالم الكتب.
- (68) محمد عبد الخالق مدبولي (2002). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية الاتجاهات المعاصرة-المدخل-الاستراتيجيات. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- (69) محمد عبد الرزاق إبراهيم (2004). "دراسة تقييمية لوحدات التدريب والتقييم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي". التربية. العدد (12). السنة (7). الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. أغسطس.
- (70) محمد عبد الرؤوف عطية (2007). "التدريب الإلكتروني لمعلمي المرحلة الثانوية ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة كلية التربية. العدد(133). الجزء (2). كلية التربية. جامعة الأزهر. سبتمبر.
- (71) محمد محمد الهادي (د.ت). التعليم الإلكتروني عبر شبكة الانترنت. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- (72) محمد منير مرسي (2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتب.
- (73) محمد نجيب الصرايرة (2007). "مجتمع المعرفة : الزمان معركتنا والمعرفة سلاحنا". المؤتمر العلمي الأول لكلية الآداب و العلوم الاجتماعية. بعنوان: مجتمع المعرفة - التحديات الاجتماعية و الثقافية واللغوية في العالم العربي حاضراً و مستقبلاً. المجلد (1). في الفترة من 2-4 ديسمبر . جامعة السلطان قابوس. مسقط.
- (74) محمود مصطفى قمبر (2004). "التعليم الابتدائي في تطوره التاريخي". في: التعليم الابتدائي: نظمه-تطوره-مشكلاته وتجديداته. تأليف: محمود مصطفى قمبر وآخران. الكويت: الجامعة العربية المفتوحة.
- (75) معجم المنجد الوسيط في العربية المعاصرة (2003). ط1. بيروت: دار المشرق.
- (76) ممدوح سالم محمد الفقى (2009). "منظومة الكترونية مقترحة لتدريب أخصائي تكنولوجيا التعليم على مهارات تصميم بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الانترنت". رسالة دكتوراه. معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة.

77) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (2005). من مجتمع المعلومات إلى مجتمعات المعرفة. منشورات اليونسكو.

78) موسوعة المجالس القومية المتخصصة (2002). تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا. " التعليم قبل الجامعي والعالي ومعوقات العولمة". المجلد (28). القاهرة.

79) نافذ سليمان الجعب (2009). " المتطلبات التربوية لتعزيز ثقافة المقاومة ". بحث مقدم للمؤتمر السنوي الأول للمؤسسات والمراكز الثقافية بعنوان: نحو تعزيز ثقافة المقاومة. في الفترة من 20-21 يونيو. غزة. فلسطين.

Available at :<http://http://www.montada.ps/nazez-m1.pdf>.access date:27/8/2013.

80) نبيل عبد الواحد فضل (2006). " التعليم الإلكتروني وتطور مهنة التدريس". دراسة مقدمة لمؤتمر التعليم الإلكتروني-حقبة جديدة في التعلم والثقافة. جامعة البحرين. في الفترة من 17 - 19 إبريل.

81) نبيل علي (2009). " العقل العربي ومجتمع المعرفة: مظاهر الأزمة واقتراحات الحلول. الجزء الأول. سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والعلوم والفنون والآداب (369). عالم المعرفة. الكويت.

82) سونادية حجازي (2005). الفجوة الرقمية: رؤية عربية لمجتمع المعرفة. سلسلة عالم المعرفة (318). الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

83) نهى عبد الكريم (2005). " دور المرشد الأكاديمي في الجامعة المفتوحة بين الواقع والمأمول". دراسة مقدمة لمؤتمر المعلوماتية والقدرة التنافسية للتعليم المفتوح - رؤية عربية تنموية. العريش. في الفترة من 26 - 28 أبريل.

84) وزارة التربية والتعليم (2014-2015). الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار. الملخص للتعليم ما قبل الجامعي. الأعداد الخاصة بمعلمي وطلاب وفصول ومدارس جمهورية مصر العربية.

Available at :<http://www.emis.gov.eg/statistics.aspx?id=402>.access date: 20/2/2015.

- 85) ياسر الصاوي (2007). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات. ط1. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- 86) يعقوب حسين نشوان (1997). التعليم عن بُعد والتعليم الجامعي المفتوح. القدس: منشورات جامعة القدس المفتوحة.
- 87) يوسف سيد محمود (2009). رؤية جديدة لتطوير التعليم الجامعي. سلسلة آفاق تربوية متجددة. ط1. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- 88) يوسف عبد المعطي مصطفى (2007). الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد. ط2. القاهرة: دار الفكر العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

89. Boling, C.,(2002). How does-an online professional development program support teacher change?. **Ph.D. Dissertation.** University of Southern. Mississippi.
90. **Department of Economic and Social Affairs.** (2005). " understanding Knowledge Societies In twenty questions and answers with the Index of Knowledge Societies" .United Nations .New York.
91. Donnelly,R. & McSweeney,F.; (Apri.,2001)." From humble beginnings: evolving mentoring within professional development for academic staff ". **Professional Development in Education.** Vol.(37). No.(2).
92. Endre, K.:(2006). Understanding Knowledge Society. **available at:**<http://www.pointernet.pds.hu/kissendre/jovokutatas/20060915013653213000000958.html>, access date:7/12/2013.
93. Evers, H. D.,(2002). " Knowledge Society and The Knowledge Gap ", **Paper read at an International Conference. "Globalization, Culture and Inequalities"** 19–21 August. University Kebansaan. Malaysia.
94. Findlow,S.:(Jan., 2012) " Higher Education Change and Professional-Academic Identity in Newly ‘Academic’ Disciplines: the Case of Nurse Education". **Higher Education.** Vol. (63). No. (1).

95. Kai-Ming, C.,(July 2010). "Learning as Core Business in Education: Challenges of The Knowledge Society". Asian Social Science. Vol. (6). No.(7).
96. Kante, C.,(October - December 2002). " E- Training the New Frontier of Teacher Professional Development". Knowledge Enterprise, Inc.

Available at :<http://http: www.TechKnowLogia.org>, access date:27/5/2013.

97. Lewis,B.D.:(Apr., 2003) "Web-Based Training without Phone Lines or Adventures in VOIP". **Journal of the U.S Distance Learning Association (USDLA)**. Vol.(17). No.(2). Issue.(1).
98. Littejohn,H.A.:(2002)."Improving Continuing Professional Development in the use of ICT". **Journal of Computer Assisted Learning**, Vol.(18).
99. Lor, P.J & Britz, J.J.,(2007). " Challenges of The Approaching Knowledge Society: Major International Issues Facing LIS Professionals ". Vol. (57). Libri. Germany.
100. Mackenzie, N& Staley,A.(Jan., 2001). "Online Professional Development for Academic Staff: Putting the Curriculum First". **Innovation in Education and Teaching International**. Vol.(38). Issue.(1).
101. Mashayekh, F.,(2008). " Life long learning In Knowledge Society ", Terra Incognita – A Penn State World Campus , May 2007 , Cached : 18 May .
available at : <http://blog.Worldcampus.psu.edu/index.php/2007/05/29/lifelong-learning-in-knowledge-society>, access date: / 15 / 12 /2010.
102. Mihhailova, G.:(2006)."E-learning Internationalization Strategy in Higher Education", **Baltic journal of Management**, Vol.(1), No.(3).
103. Mirici.H.; (Jan 2006). "Electronic in-service Teacher-Training for the New National Curriculum in Turkey", **The Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDT)**, Vol.(7), No.(1), Issue.(1).
104. Murray,D.; (Aug., 2001)." E-Learning for the work place: creating Canada's lifelong learners", **the Conference Board of Canada**.

105. OECD , (2000). Knowledge management in the learning society – education and skills, **OECD Publication service**, France.
106. Pill,A.; (Apri,. 2005). "Models of Professional Development in Education and Practice of New Teachers in Higher Education", **Teaching in Higher Education**, Vol.(10), No.(2).
107. Ragnan, P.,(2002). Web-Based training and Teacher Preparation: Lessons Learned, University of Wisconsin-Green Bay. **Proceedings of the International Conference on Computers in Education**.
108. Sethyl, S, S.; (July 2008). “Distance Education in the Age of Globalization: An Overwhelming Desire towards Blended”, **The Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDT)**, Vol.(9), No.(3).
109. UNESCO,(2002) **Open and Distance Learning: Trends, Policy and Strategy Considerations**, United Nations, Paris.
110. UNESCO (Mar., 2002). **Teacher Education Guidelines: Using Open and Distance Learning**, United Nation, Paris.
111. Villar, L. M. & Alegre, O. M., (2003)." Measuring the Learning of University Teachers Following on Line Staff Development Courses: A Spanish Case Study", **International Journal of Training and Development**, Vol.(11). No.(3).