

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات الأجنبية وإمكانية الاستفادة منه في الجامعات المصرية

إعداد

حنان زاهر عبد الخالق عبد العظيم*

الإطار العام للبحث

مقدمة

يتميز العصر الحالي بالعديد من التغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية، بالإضافة إلى ثورة المعلومات والاتصالات، ولهذا شهد العالم خلال السنوات الماضية تقدمًا ملحوظًا وكبيرًا في تطور العلوم والمعرفة والتكنولوجيا، ومن ثم كان من الطبيعي أن تتأثر النظم التعليمية والتدريبية في جميع جوانبها بمثل هذه التطورات التكنولوجية والمعرفية مما أسهم في وجود نقلة واضحة خاصة فيما يتعلق بأساليب التدريب وظهور أساليب حديثة فما يتعلق بطرق اكتساب المعارف والمهارات وتنمية القدرات وفي وسائط نقلها مما أدى إلى ظهور نظام جديد لتدريب عضو هيئة التدريس وهو التدريب الإلكتروني، والذي ظهر كاستجابة لمتطلبات العصر ولمواكبة تطوراته التكنولوجية التي يسرت سهولة التواصل دون التقيد بحدود الزمان والمكان .

وتقوم فلسفة التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي أساس توفير التدريب لكل عضو يرغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حاليًا مثل استخدام الإنترنت والوسائط الكمبيوترية المختلفة؛ من أجل توفير فرص تدريبية متنوعة لجميع الأعضاء في أي وقت وفي أي زمان .

(سماح زكريا محمد، ٢٠١٤، ٤٠٧) .

ولهذا تسعى كافة المنظمات ومنها الجامعات إلي تطوير أنسب الطرق لتقديم التدريب بصورة فعالة لكافة العاملين في أماكن عملهم؛ حيث اكتسبت المنظمات نتائج إيجابية من توفير التدريب الإلكتروني، ولذا بدأت العديد من المنظمات ومنها الجامعات في

* مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية جامعة الزقازيق

الاعتماد علي التدريب الإلكتروني؛ بسبب قدرته علي الوصول إلي الأفراد في مختلف المناطق، ونشر المعلومات والمعارف ذات الكفاءة العالية بين العديد من الأفراد؛ باعتباره وسيلة مفضلة للتعلم بسبب عالميته وإمكانية توفيره من خلال شبكة الإنترنت، وما يؤكد أهمية التدريب الإلكتروني ما يحققه من فوائد مثل: توفير نفقات السفر، وتوفير وقت التدريب، والمرونة، وتوافر محتوى التدريب بصورة متنوعة والاستخدام الدائم للموارد المتاحة داخل المنظمة(الجامعة)، ومن ثم يساهم في تعزيز إنتاجية العاملين، وارتفاع عدد العاملين المتدربين القادرين علي المنافسة. (Kamal , Al Aghbari & Atteia, 2016, p.1) بالإضافة إلي ما سبق يوفر التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين، كما يساهم في تطوير قدرة المتدرب علي استخدام الكمبيوتر، والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مسيرته وخاصة في ظل انفجار المعرفة مما يساهم في إعداد فرد قادر علي التعامل مع العولمة من خلال التعلم مدي الحياة .

(Amara & Atia, 2016, p.5)

واستناداً لما سبق يتضح أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلي التدريب المستمر؛ للارتقاء بقدراته ومهاراته المهنية، وليمكن من أداء عمله التدريسي والبحثي بصورة مميزة، وبما يتوافق مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة .

ومن ثم يمكن توظيف التدريب الإلكتروني في تدريب عضو هيئة التدريس علي التدريس الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تفعيل عملية التدريس، كما يمكن توظيف التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات البحث العلمي لدي عضو هيئة التدريس وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا.

وهنا تكمن أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير الأداء التدريسي وتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على اختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية وخاصة في ظل تعدد أدوارهم وتغيرها وتعقدتها في مجتمع المعرفة.

وفي إطار الاهتمام العالمي بالتدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس اهتمت جامعة متشجان الوسطي **Central Michigan University** بالتدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس من خلال توفير ورشة عمل تتضمن نصائح أسبوعية، وتقديم التوجيه عبر شبكة الإنترنت، وتوفير الموارد التعليمية بطريقة إلكترونية، كما أنشأ نظام جامعة هوستن (**University of Houston**) ورشة عمل عبر الإنترنت تشمل التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، والتدريب العملي علي الممارسة، ولتوفير بيئة مناسبة لطرح الأسئلة المختلفة .

(Meyer, n.d. , pp.95-96)

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

كما اهتمت جامعة ويبستر- الولايات المتحدة الأمريكية- Webster University بتوظيف التدريب الإلكتروني؛ لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الإلكتروني، ولهذا قامت الجامعة بإنشاء مركز التعلم الإلكتروني، ويلتزم المركز بدعم التعليم والتعلم المستمر للمقررات الإلكترونية في الجامعة ، كما اهتمت الجامعة بتدريب أعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت، حيث يوفر مركز التعلم الإلكتروني التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة علي مدار العام، حيث تبدأ دورات التدريب الجديدة من ٦ : ٨ أسابيع قبل أن يبدأ عضو هيئة التدريس في التدريس لأول مرة بصورة إلكترونية .

(Webster University. Online faculty training, <http://www.webster.edu/olc/faculty/training.html>).

ولتحسين أداء عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالبحث العلمي ومهاراته المختلفة مثل مهارة الإشراف البحثي علي طلاب الدراسات العليا اهتمت جامعة ملبورن - استراليا- Melbourne University بالتدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بالإشراف البحثي علي طلاب الدراسات العليا، ولهذا توفر الجامعة برنامجًا إلكترونيًا عبر الإنترنت ؛ لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم في الإشراف البحثي علي طلاب الدراسات العليا ، حيث يسمح هذا البرنامج الذي تقدمه الجامعة عبر الإنترنت بتقديم تدريب متجدد ومستمر لأعضاء هيئة التدريس في الوقت الذي يناسب جدولهم الأكاديمي المزدحم .

(Melbourne University. Online professional development for supervisors of graduate researchers, <http://Melbourne.cshe.unimelb.edu.au/programs/research/graduate-researcher-supervisor-programs>).

وفي إطار الاهتمام العالمي بتدريب عضو هيئة التدريس اهتمت الجامعات المصرية بتدريبه وتأهيله؛ للقيام بكافة أدواره التدريسية والبحثية، ولهذا أنشأت كافة الجامعات المصرية مركزًا لتدريب عضو هيئة التدريس وهو مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

ويهدف المشروع إلي تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه

المؤسسات، ولهذا يقترح هذا المشروع بعض الجدارات الأساسية التي تحتاج للتنمية؛ حتى يمكن الارتقاء بالمستوي المهني لأعضاء هيئة التدريس، وهذه الجدارات أمكن تصنيفها في بعض المجموعات وهي: قدرات التدريس والتعلم والبحث، وقدرات التفاعل الإنساني، والقدرات الشخصية، والقدرات القيادية . (وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي ، ٢٠٠٥ ، ص ص ٤-٦).

ومن الجهود المصرية البارزة مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات والذي يتم من خلال وحدة إدارة المشروعات التابعة لوزارة التعليم العالي، ويعد هذا المشروع بما يتضمنه من محاور خطوة رئيسة في الاهتمام بمجال ونظم تكنولوجيا المعلومات في التعليم الجامعي وإفادة عضو هيئة التدريس .

ففي خلال الفترة من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٨ قامت وزارة التعليم العالي بتنفيذ وتمويل مشروع تطوير التعليم العالي (HEEP) ، والذي يتضمن ستة مشروعات رئيسة من بينها مشروع لتطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي (ICTP)، وخلال تلك الفترة قام مشروع ICTP بتمويل عدد من المشروعات بالمجلس الأعلى للجامعات، حيث تعمل الجامعات على رفع درجة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بالجامعات المصرية، وتساعد على تقليل الفجوة الرقمية من خلال العمل بالمحاور التالية: البنية الأساسية لشبكات معلومات الجامعات، ونظم المعلومات الإدارية، والبوابة الإلكترونية والتعلم الإلكتروني، والمكتبات الرقمية، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات.

(وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات . مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - نبذة تاريخية ،

(ictp.org.eg/index.php/ar/2012).

يتضح مما سبق تعدد الجهود التي قامت بها وزارة التعليم العالي من خلال مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات، حيث يمكن من خلال هذه المشروعات توفير البنية التحتية الملائمة لتوظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تدريب عضو هيئة التدريس؛ للوصول إلى أعلى مستويات الأداء وتعظيم الاستفادة من التطور المستمر في هذا المجال وتوظيف ذلك في مجال تدريب عضو التدريس.

مشكلة البحث:

تنطلق ضرورة توظيف التدريب الإلكتروني في تدريب عضو هيئة التدريس، انطلاقاً من الحقيقة التي تؤكد أن عضو هيئة التدريس يفترض أن ينال تأهيلاً علمياً في تخصصه،

ومن هنا تتبلور ضرورة توفير العديد من البرامج التدريبية؛ لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب المرتبطة بمجالات عمله من خلال توظيف الممارسات والأساليب الحديثة.

حيث يواجه عضو هيئة التدريس متغيرات عديدة ومتنوعة لا يمكن مواكبتها والتعامل معها إلا من خلال التزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالمعرفة في تطور مستمر، كما أن التغيرات الحديثة بما فرضته من متطلبات وما نتج عنها من تحديات تتطلب ضرورة تطوير فلسفة البرامج التدريبية وتغيير وسائلها التقليدية؛ لملاحقة هذه التغيرات وإكسابه كافة المهارات اللازمة من خلال برامج التدريب المستمر، وتزويده بمقومات التعلم الذاتي ومساعدته على مسايرة التطور العلمي وتحقيق أهداف التعليم الجامعي وترجمتها إلى ممارسات وأساليب في حياته المهنية .

(فاطمة عبد المنعم محمد معوض، ٢٠١٣، ص ٣٨).

لذا يصبح التدريب الإلكتروني فرصة كبيرة لتوفير برامج تدريبية متنوعة ومتجددة باستمرار وبتكاليف اقتصادية دون التضحية بجودة برامج التدريب، خاصة أن التدريب لم يعد أمراً اختيارياً لعضو هيئة التدريس بالجامعة بل أمراً أساسياً لكل من يحاول الحفاظ على التطور المهني الكمي والكيفي في مجال تخصصه .

(أكرم فتحى مصطفى علي، ٢٠٠٩، ص ١٠٤٢).

ونظراً لتعدد أدوار عضو هيئة التدريس في كافة المجالات فإن الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس وإعداده يحظى بمكانة كبيرة؛ لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فعالاً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، ويتوقف كفاءة عضو هيئة التدريس في أداء مهامه علي توافقه المهني، وعلي الدورات التدريبية والتدريب الذي يتلقاه خلال عمله، ونظراً للتقدم المعرفي والتكنولوجي وثورة الاتصالات يتضح أهمية توظيف التدريب الإلكتروني في تدريب عضو هيئة التدريس؛ لإكسابه كافة المعارف والمهارات و الجدارات التي تؤهله لأداء عمله بفعالية.

واستناداً لما سبق ذكره تبرز مشكلة البحث الحالي من خلال ما تعاني منه منظومة تدريب عضو هيئة التدريس من أوجه قصور وضعف، فعلي الرغم من اهتمام الجامعات المتقدمة بالتدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس، إلا أن الجامعات المصرية مازالت تعتمد علي التدريب التقليدي من خلال ما يوفره مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات من دورات تدريبية بكل جامعة.

وباستقراء بعض الدراسات يتضح العديد من السلبيات التي تتعلق بنظام التدريب التقليدي المقدم لعضو هيئة التدريس من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات - باعتباره الهيئة المسؤولة عن تدريب عضو هيئة التدريس - ، مما يؤكد أهمية توظيف الثورة المعرفية والتكنولوجية وثورة الاتصالات في تطوير أساليب التدريب المقدمة لعضو هيئة التدريس، وفي إطار ذلك تشير دراسة (أماني السيد السيد غبور) إلي تنوع هذه المشكلات، ويمكن إجمال هذه المشكلات فيما يلي:

(أماني السيد السيد غبور، ٢٠١٠، ص ٢٥٠).

- المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وتتمثل في كثرة الأعباء الملقاة علي عاتق عضو هيئة التدريس، وندرة تفرغ عضو هيئة التدريس أثناء البرنامج التدريبي، والقصور في ملاءمة الوقت للتدريب، وضعف الرغبة لدى عضو هيئة التدريس في التطور.
- المشكلات الإدارية وتتمثل في: ندرة تحديد الاحتياجات التدريبية لكل فئة من أعضاء هيئة التدريس، والقصور في توفير برامج إضافية وفقاً لرغبة المتدربين، والاقتصار علي أماكن محددة للتدريب، ومركزية تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية، هذا بالإضافة إلي ضرورة موافقة الإدارة علي التحاق عضو هيئة التدريس بالدورات.
- مشكلات مرتبطة ببرامج التدريب وتتمثل في: التغاضي عن بعض المعايير المقدمة لاختيار المدربين، وضعف التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي، وإهمال مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد المحتوى، هذا بالإضافة إلي ضعف ارتباط المحتوى العلمي بالبرنامج التدريبي، وضعف الأنشطة التدريبية لموضوع التدريب.
- كما أكدت دراسة (عادل السيد محمد سرايا) على بعض المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية بالجامعات المصرية والمقدمة من خلال مراكز تنمية قدرات أعضاء التدريس والقيادات، وتتمثل هذه المشكلات فيما يلي:
(عادل السيد محمد سرايا، ٢٠١٧، ص ٦٩).
- انخفاض مستوى الثقة بين أعضاء هيئة التدريس ومراكز تنمية القدرات بالجامعات المصرية.
- قناعة أعضاء هيئة التدريس بضعف جدوي معظم البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- العشوائية والتكرار غير المدروس عند اختيار البرامج التدريبية، وغياب شبه تام للاحتياجات التدريبية وتحليل مهام الأداء لعضو هيئة التدريس كمدخل لتصميم البرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات.

- تدني مهارات التدريب لدي غالبية من يشاركون في تنفيذ البرامج التدريبية من أعضاء هيئة التدريس.
- غياب معايير الجودة عند تصميم الحقايب التدريبية وإخراجها.
- بالإضافة لما سبق ومما يبرز مشكلة الدراسة أن القصور في توظيف التطورات والتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية والتي يشهدها اليوم أمر غير مقبول خاصة وأن نظم التدريب التقليدية أصبحت غير قادرة علي تلبية احتياجات عضو هيئة التدريس بما ينبغي أن يتحقق من أهداف، فالتدريب التقليدي الذي تمارسه مؤسساتنا الجامعية يحتاج إلي تطوير وتحديث مستمرين في ضوء ما تفرضه هذه المتغيرات، حيث تفرض الثورة التقنية علي الأعضاء المدربين استخدام البرمجيات ونظم الحاسبات، الأمر الذي يفرض ضرورة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني؛ لتهيئة الهيئة التدريسية والكوادر البشرية بالجامعات القادرة علي التعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة عالية، والاستفادة منها في حدها الأقصى وتوظيف استخدامها في شتي المجالات .
- (سماح زكريا محمد، ٢٠١٤، ص ص ٤١١-٤١٢؛ سماح زكريا محمد، ٢٠١٧، ص ص ٣٢١ - ٣٢٢).
- وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في قصور البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس، وضعف قدرتها علي تلبية الاحتياجات الخاصة بعضو هيئة التدريس والتي يتطلبها في مجالات عمله المختلفة وخاصة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية مما يفرض ضرورة البحث عن أساليب تدريبية تتوافق مع متغيرات العصر الحديث والتي تتمثل في التدريب الإلكتروني .
- واستناداً لما سبق يمكن بلورة المشكلة في السؤال الرئيس الآتي :
- كيف يمكن الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟
- ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:
- ١- ما الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني كما وردت في الأدبيات المعاصرة؟
 - ٢- ما ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية وخاصة في مجال التدريس والبحث العلمي؟
 - ٣- ما واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

٤- ما الآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية

في تفعيل التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في كيفية الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيس من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

١- التعرف علي الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني كما وردت في الأدبيات المعاصرة.

٢- إبراز أهم ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية وخاصة فيما

يتعلق بالتدريس والبحث العلمي.

٣- التعرف علي واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٤- التوصل إلي بعض الآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض

الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس

بالجامعات المصرية.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- أهمية الموضوع ودور التدريب الإلكتروني في تطوير إعداد وتنمية قدرات عضو

هيئة التدريس وإحداث نقلة فيه.

- يمثل البحث استجابة للتوجه العالمي للجامعات للاستفادة من الثورة المعرفية

والتكنولوجية في مجال تدريب عضو هيئة التدريس.

- تعدد المستفيدين من البحث الحالي، مثل عضو هيئة التدريس، والهيئة المعاونة،

والقيادات الجامعية المسؤولة علي مستوى الجامعات والكليات.

- إفادة المسؤولين عن مراكز تدريب عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية،

وتزويد القائمين علي تصميم البرامج التدريبية بأحدث تقنيات التدريب الحديثة

وخاصة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية.

منهج البحث: يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يعد أكثر

المناهج البحثية ملاءمة لموضوع البحث؛ حيث يهتم بوصف ما هو كائن وتفسيره، كما يهتم

بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع ، ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها

وإنما يمضى إلى أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات.

(جابر عبد الحميد جابر ، وأحمد خيرى كاظم ، ١٩٩٦ ، ص ١٣٤).

ووفقاً لهذا المنهج يسير البحث الحالي وفق الخطوات الآتية:

- عرض وتحليل الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني كما وردت في الأدبيات المعاصرة.
- إبراز أهم ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية وخاصة فيما يتعلق بالتدريس والبحث العلمي.
- رصد واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- التوصل إلى بعض الآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

حدود البحث:

- يقتصر البحث الحالي علي توظيف التدريب الإلكتروني في بعض المجالات وهي : مجال التدريس والبحث العلمي وخاصة مجال الإشراف البحثي؛ كأحد مجالات البحث العلمي، كما أن جودة الإشراف البحثي تُسهم في جودة البحث العلمي، كما يعتبر مجال التدريس ومجال البحث العلمي من أهم مجالات عمل عضو هيئة التدريس، فمعظم الأدوار الرئيسية لعضو هيئة التدريس تتركز على هذين المجالين.

- يقتصر البحث على تناول الخبرات الآتية:

- خبرة جامعة أوهايو Ohio في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال التدريس: حيث أنشأت الجامعة مركزاً متخصصاً لتدريب عضو هيئة التدريس وهو مركز التدريب الإلكتروني، ويتميز المركز بتوفيره العديد من الدورات التدريبية الإلكترونية في مجال التدريس ومجال التدريب الإلكتروني.
- جامعة ويبستر Webster- في الولايات المتحدة الأمريكية - في مجال التدريس الإلكتروني : حيث أنشأت الجامعة مركزاً متخصصاً وهو مركز التعلم الإلكتروني، ومن ثم تمكنت الجامعة من القيام بالعديد من الجهود المميزة، وتوفير التدريب اللازم لعضو هيئة التدريس عبر الإنترنت وخاصة فيما يتعلق بتطوير المقررات الإلكترونية والتدريس الإلكتروني.
- خبرة جامعة ملبورن Melbourne- استراليا في مجال البحث العلمي وخاصة مجال الإشراف البحثي؛ لجهودها المميزة في توظيف التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية، وما قامت به الجامعة من

إجراءات فى مجال التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس فى مجال البحث العلمى وخاصة مجال الإشراف البحثى.

- جامعة أدنبرة The University of Edinburgh - اسكتلندا - فى مجال البحث العلمى وخاصة مجال الإشراف البحثى ؛ حيث تأسست الجامعة فى عام ١٥٨٢م، وهى سادس أقدم جامعة فى العالم وواحدة من الجامعات القديمة فى اسكتلندا، وصنفت جامعة أدنبرة فى المرتبة العشرين على مستوى العالم من خلال تصنيفات جامعة كيو إس العالمية ٢٠٢٠، وتم تصنيفها فى المرتبة السادسة كأفضل جامعة فى أوروبا من قبل تصنيف أفضل الجامعات العالمية فى الولايات المتحدة ، والمرتبة السابعة فى أوروبا فى تصنيف تايمز للتعليم العالى، كما تحتل الجامعة فى إطار التميز البحثى وهو ترتيب بحثى تستخدمه حكومة المملكة المتحدة لتحديد تمويل البحث المستقبلى المرتبة الرابعة فى المملكة المتحدة من حيث القوة البحثية، والمرتبة ١١ عالمياً .

(Wikipedia – The Free Encyclopedia . The University of Edinburgh, https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_Edinburgh).

كما قامت الجامعة بالعديد من الجهود المميزة لتدريب المشرف والطالب فى مجال الإشراف البحثى بصورة إلكترونية من خلال معهد التطوير الأكاديمى بالجامعة.

مصطلحات الدراسة:

(١) مفهوم التدريب:

يُعرف التدريب كما ورد فى معجم المصطلحات التربوية والنفسية بأنه: "عملية التأثير فى السلوكيات الإنسانية الفردية المطبقة للحصول على مهارات محددة ومرتبطة بالعمل، كما أنه جهد منظم ومخطط؛ لتزويد الأفراد المتدربين بمعارف جديدة، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابى بناءً". (حسن شحاته، وزينب النجار، ٢٠٠٣، ص ٩٤).

كما يعرف بأنه: "العملية التى من خلالها يتم تطوير المهارات وتأمين المعلومات وتعزيز المواقف؛ لمساعدة العاملين فى المنظمة ليصبحوا أكثر فعالية وكفاءة فى أداء عملهم". (حسن شحاته ، وزينب النجار، ٢٠٠٣، ص ٩٤).

ويمكن تعريف التدريب إجرائياً بأنه: عملية منظمة ومستمرة لتزويد عضو هيئة التدريس بالمعارف الجديدة ؛ بهدف تطوير معارفه ومهاراته وسلوكه لتحسين أدائه فى مجالات عمله المختلفة.

(٢) مفهوم التدريب الإلكتروني "E-Training"، يعد التدريب الإلكتروني أحدث تطورات التدريب من بعد، والذي يتم فيه الفصل بين المدرب والمتدرب، ولهذا المفهوم باللغة الإنجليزية مفردات عديدة وهي: التدريب عبر الخط **Online Training**، والتدريب القائم علي استخدام الحاسب **Computer Based Training**، والتدريب المعتمد علي شبكة المعلومات العالمية **Web Based Training**، والتدريب بواسطة الإنترنت **Internet Enabled Training**، والتدريب الافتراضي **Virtual Training**. (Amara & Atia, 2016, p.3)

ونظرا لتعدد المرادفات، تنوعت مفاهيم التدريب الإلكتروني ومنها:
يعرف التدريب الإلكتروني بأنه: استخدام التكنولوجيا الحديثة من قبل المدرب؛ لتقديم معرفة محددة للأفراد من خلال وسيلة محددة كالإنترنت والإنترنت؛ بهدف تعزيز الأداء الوظيفي، وتعزيز مستوي الرضا الذي يشعر به المتدرب، وتوفير قوة عاملة منتجة.
(Kamal et al ., 2016, p. 1).

كما يمكن تعريفه بأنه: تقديم برنامج تدريبي بالوسائل الإلكترونية باستخدام جهاز الكمبيوتر أو باستخدام أجهزة إلكترونية مثل: اللوح الذكي (التابلت) **Tablet**، والهاتف المحمول كوسيلة لتبادل المعرفة ضمن عملية التعليم والتعلم .
(Polytechnic Institute of leiria ,University Roehampton & University of Alicante, 2013, p. 30).

كما يعرف بأنه: عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في التواصل وتلقي المعلومات واكتساب المهارات، والتفاعل بين المتدرب والمدرب دون الالتزام بقيود الزمان والمكان .
(Amara& Atia, 2016, p.3)

ويمكن تعريفه بأنه: نظام تدريبي مخطط يهدف إلي تنمية الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية من خلال تقديم محتويات تدريبية إلكترونية بأساليب متنوعة قائمة علي توظيف الكمبيوتر والإنترنت، بما يمكن المتدرب من إتقان مهاراته الوظيفية المرتبطة بعمله، والمواكبة للتطورات المتعلقة بمهنته. (إبراهيم يوسف محمد محمود، وأسامة سعيد علي هنداوي، ٢٠١٥، ص ص ٣١٥-٣١٦).

كما يمكن تعريفه بأنه: عبارة عن بيئة تقدم برنامج تدريبي يتم فيها إعداد المهام التدريبية على هيئة ملفات تشمل نصوصًا وصورًا ورسوماتًا وصوتًا وفيديو، ويتم فيها تنمية

المعارف والمهارات لمجموعة من المتدربين؛ لرفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة . (فاطمة محمد منصور القرني، ٢٠١٨، ص ص ٥٤-٥٥).

ويعرف أيضا بأنه: التدريب الذي يعتمد على الاتصال بشبكة الإنترنت ، ويتطلب هذا التدريب اللقاء المتزامن الذي يتطلب تواجد المتدربين فى وقت واحد أو اللقاء غير المتزامن والذي لا يتطلب تواجد المتدربين فى مكان ووقت واحد . (محمد بن سعد بن على الضويان ، ٢٠١٩، ص ١٩٧).

واستناداً للتعريفات السابقة للتدريب الإلكتروني يمكن تعريفه إجرائياً بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة إلكترونية بالاعتماد علي بعض التقنيات الحديثة مثل: الإنترنت والكمبيوتر وشبكاتة ووسائطه المتعددة التي تمكن عضو هيئة التدريس من اكتساب العديد من المعارف والمهارات والقدرات التي تحسن من أدائه التدريسي والبحثي، في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد، وبأعلى مستويات الجودة دون التقيد بحدود الزمان والمكان سواء بطريقة متزامنة أو غير متزامنة.

الدراسات السابقة: تتنوع الدراسات السابقة إلي دراسات عربية وأجنبية، ويتضح ذلك فيما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

(١)دراسة (علي بن شرف الموسري، ٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلي تحليل مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته وسبل تطبيقه في مجال تنمية الموارد البشرية مع التركيز علي قطاع التربية والتعليم، وبيان صلته تربويًا بالتعليم الإلكتروني، ونماذجه النظرية السائدة، ومدى تكفيها مع الاحتياجات البيئية لدول مجلس التعاون، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي نموذج للتدريب الإلكتروني يتلاءم مع هذه الاحتياجات بما يُفعل استخدامه في قطاع التعليم.

(٢)دراسة (السيد عبد المولي السيد أبو خطوة، ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلي بناء البرنامج المقترح القائم علي التدريب الإلكتروني عن بعد؛ لتنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدي أعضاء هيئة التدريس، والتعرف علي أثر هذا البرنامج في تنمية الجانب المعرفي والجانب الأدائي لبعض مهارات التعليم الإلكتروني لدي أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي،

والتصميم شبه التجريبي ذوي المجموعة الواحدة، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير كبير للبرنامج المقترح في تنمية التحصيل لبعض مهارات التعليم الإلكتروني لدي أعضاء هيئة التدريس.

(٣) دراسة (سماح زكريا محمد، ٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلي التعرف علي آراء أعضاء هيئة التدريس لمدي تحقق متطلبات التدريب الإلكتروني بجامعة بنها لتنمية رأس المال الفكري بها، وتوضيح الأسس الفكرية للتدريب الإلكتروني، ولرأس المال الفكري، وتوضيح العلاقة بينهما، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج منها: يتوافر بالجامعة القوة البشرية المؤهلة للتخطيط للتدريب الإلكتروني، كما يتوافر بها العديد من متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بتنمية رأس المال البشري ولكنها غير مفعلة لتطوير نظام التدريب التقليدي إلي الإلكتروني، ولا يتوافر بالجامعة متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بتنمية رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقات.

(٤) دراسة (أمل بنت علي بن سعد الموازن، ٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلي إعداد تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام نظام إدارة التعليم الإلكتروني البلاك بورد وأدواته المختلفة، وتوظيفه في العملية التعليمية، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج منها: تحديد تطلعات أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرنامج التدريبي من خلال: تطوير برامج التدريب الإلكتروني بوضع مزيد من الضوابط، ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني التشاركي بين أعضاء المؤسسة التعليمية بتوظيف الأدوات المناسبة، كما توصلت الدراسة إلي تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متميز مبني علي تطلعات أعضاء هيئة التدريس.

(٥) دراسة (هدي عطية الجهني، ٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلي معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج منها: الشعور بالرضا اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في

مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، ومن الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد.

(٦)دراسة(نشوة سعد محمد بسطويسي، ٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلي توضيح الإطار الفكري لمتطلبات مجتمع المعرفة، والتعرف علي الإطار الفلسفي للتدريب الإلكتروني، ورصد أهم المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، هذا بالإضافة لبناء رؤية مقترحة للتغلب علي معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي بعض المعوقات التي تتعلق بوسائط التدريب الإلكتروني مثل: بطء شبكة الإنترنت، وصعوبة توفير التجهيزات المادية المناسبة لهذا النوع من التدريب، هذا بالإضافة إلي بعض المعوقات التي تتعلق بالجوانب الأكاديمية والإدارية مثل: صعوبة التجديد والتطوير في برامج التدريب الإلكتروني وفقا لمستجدات العصر.

(٧)دراسة(هناء تركى عبد الرحمن الحربى، ٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب الإلكتروني فى تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى بعض أساليب التغلب على المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني على تصميم المقررات الدراسية الإلكترونية والتي تتمثل في ضرورة تطوير برامج التدريب الإلكتروني، وزيادة دافعية المتدربين نحو تلقى الدورات التدريبية بشكل إلكتروني بدلاً عن التدريب التقليدي، والحرص على تلبية إدارة التدريب لاحتياجات المدربين.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

(١)دراسة (Ramayah , Ahmed & Hong , 2010)

هدفت الدراسة إلي تحديد العوامل التي تؤثر علي فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج منها: أن الدافعية نحو التعلم

والتدريب، ودعم الإدارة، ودعم المنظمات من العوامل الأساسية لرضا المتدرب عن التدريب الإلكتروني، كما أن الكفاءة الذاتية للمتدرب، وسهولة الاستخدام، ومحتوي التدريب، ورضا المتدرب يُعد مؤشراً قوياً علي النية في مواصلة استخدام التدريب الإلكتروني .

(٢)دراسة (Kamal et al. , 2016)

هدفت الدراسة إلي التعرف علي تأثير التدريب الإلكتروني علي أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين التدريب الإلكتروني وأداء العاملين، كما أكدت الدراسة علي أن نجاح المنظمة علي المدى الطويل يتم تحديده عن طريق نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بين العاملين؛ لتحقيق نتائج متميزة.

(٣)دراسة (Amara & Atia ,2016)

هدفت الدراسة إلي تحديد مفهوم وخصائص التدريب الإلكتروني، وتوضيح أهميته، وإبراز مراحل وخطوات تنفيذه، والوقوف علي أهم العقبات التي تحول من إطلاق برامج التدريب الإلكتروني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يُعد من القضايا المهمة في إعادة تأهيل وتدريب الموارد البشرية، كما يُعتبر وسيلة لتطوير معرفة الأفراد ومهاراتهم بطريقة مرنة ومناسبة لظروفهم دون الحاجة لأعباء إضافية، كما أكدت الدراسة علي بعض الإجراءات التي تُسهم في توظيف التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية والتي تتمثل فيما يلي: ضرورة إعداد برامج التدريب الإلكتروني بما يتناسب مع البيئة التنظيمية والتقنية للمؤسسات، وتخطيط وتطوير نظم التدريب القائمة، وتفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية.

(٤)دراسة (Mohr & Shelton, 2017a)

هدفت الدراسة إلي تحديد أفضل الممارسات للتنمية المهنية وتدريب عضو هيئة التدريس علي التدريس الإلكتروني(عبر الإنترنت)، واستخدمت الدراسة أسلوب دلفي، والتي أجريت علي أربع دراسات استقصائية عن أفضل الممارسات في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس واللازمة للتدريس الإلكتروني، وتوصلت الدراسة إلي أن أفضل الممارسات اللازمة لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس الإلكتروني عبر الإنترنت تتمثل في: الاهتمام بمجالات التنمية المهنية من حيث:

أدوار عضو هيئة التدريس، وتصميم البيئات التعليمية، وإدارة البيئات التعليمية عبر الإنترنت، بالإضافة إلى تحديد أفضل الاستراتيجيات المؤسسية أو التنظيمية والسياقية؛ لدعم وتدريب عضو هيئة التدريس علي التدريس الإلكتروني في البيئات التعليمية الإلكترونية.

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة العربية والأجنبية في الاهتمام بمجال التدريب الإلكتروني لتنمية قدرات عضو هيئة التدريس، واستفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للتدريب الإلكتروني من حيث التعرف على مفهومه وأهدافه وأهميته ومميزاته ، كذلك الإلمام بمجالات التدريب الإلكتروني، ولكن تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولتها إبراز ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية ، والاستفادة منها في تفعيل مجال التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية؛ لتنمية قدرات عضو هيئة التدريس في مجالات عمله المختلفة مثل التدريس والبحث العلمي وخاصة مجال الإشراف البحثي .

خطوات البحث: تحقيقاً لأهداف البحث يسير البحث وفقاً للخطوات الآتية:

- الخطوة الأولى: تتضمن الإطار العام للبحث من حيث مقدمة البحث، ومشكلته، وأهدافه، وأهميته، ومنهجه، وحدوده، ومصطلحاته، والدراسات السابقة.
 - الخطوة الثانية: تتضمن عرض وتحليل الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني كما وردت في الأدبيات المعاصرة.
 - الخطوة الثالثة: تتضمن إبراز ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية.
 - الخطوة الرابعة: تتضمن رصد واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
 - الخطوة الخامسة: تتضمن عرض أهم النتائج والآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية.
- الخطوة الثانية: الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني في الأدبيات المعاصرة:**
يمكن تناول الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني من خلال ما يلي :

أولاً: مبررات الاهتمام بالتدريب الإلكتروني :

تتنوع المبررات التي أسهمت في ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في البيئة الجامعية، وتتمثل هذه المبررات فيما يلي :

(١) العولمة وما ارتبط بها من التقدم المعرفي: حيث تشير العولمة إلى القوة المهيمنة التي تمثل شكلاً جديداً من الترابط بين الأمم والشعوب، وفي إطار ذلك تشير العولمة الثقافية إلى كيفية الاتصال بين الشعوب وثقافتها وأفكارها، فقيم الشعوب وطرق حياتها - في ظل العولمة - تتزايد وتعمق بطرق غير مسبوقة، ولهذا تحتاج الدول إلى تطوير قدرتها على بناء المعرفة وتطويرها والاستفادة منها ونشرها، كما يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تستجيب استراتيجياً للعولمة من خلال تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعزيز أساليب مبتكرة للتدريس والتعلم، وتعزيز القدرة البحثية .
(Abdi Mursal , Idaja & Dahie, 2016, p. 15)

وفي إطار ذلك أثرت العولمة وما ارتبط بها من التقدم المعرفي والتكنولوجي على منظومة التعليم العالي ، حيث أدت العولمة إلى تطور سريع في مجال التكنولوجيا والاتصالات وإلى إحداث تغيرات في نظم التعلم في جميع أنحاء العالم فيما يتعلق بالأفكار والقيم والمعارف، وإحداث تحول في المجتمع من التصنيع إلى مجتمع قائم على المعلومات، والتأثير على الثقافة والذي يعكس شكلاً جديداً من أشكال الإمبريالية الثقافية، كما أثرت العولمة على العديد من المجالات والتي يمكن اعتبارها تحديات أمام مؤسسات التعليم العالي خاصة في جهودها لتطوير الأفكار المتنوعة، ولتحقيق ضمان الجودة في منظومة التعليم العالي.
(Abdi Mursal et al ., 2016, p. 17).

ولهذا فقد ساهمت العولمة وما ترتب عليها من تقدم معرفي وتكنولوجي في استحداث نظم وأنماط تعليمية وتدريبية متنوعة تتوافق مع التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحديثة ، كما ساهمت هذه التغيرات إلى تعدد وتعقد أدوار واحتياجات عضو هيئة التدريس، مما يفرض ضرورة توفير التدريب المستمر له ؛ لتلبية احتياجاته المختلفة، ومن هذه الأساليب الحديثة التدريب الإلكتروني .

(٢) طبيعة العصر الحديث وما يتميز به من تطور وإدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعات، وانعكاس هذا التطور على العملية التعليمية بكافة الجامعات، حيث يُعد ذلك أحد الأسباب الرئيسية التي تدفع عضو هيئة التدريس لمعرفة هذه التكنولوجيا

والإمام بها، واستخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية بالجامعة، وهذا لا يحدث إلا

عن طريق الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيًا

(فتحي عبد الرسول محمد، ٢٠١٤، ص ٢٢٨).

حيث تُعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أداة قوية لتوفير الفرص التعليمية، فمن الصعب تخيل بيئات التعلم المستقبلية التي لا تدعمها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة في ظل انتشارها واسع النطاق واستخدامها في المجتمعات الحديثة، حيث تُسهم في توفير بيئات تعليمية مميزة بطرق عديدة، كما توفر فرصًا للوصول إلى العديد من المعلومات باستخدام موارد معلومات متعددة وعرض المعلومات من وجهات نظر مختلفة، كما تجعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العمليات المعقدة أسهل في الفهم، وتعمل كوسيط للتعلم النشط، وتشجع من استخدام التعلم التعاوني. (UI-Amin, 2013, p.6).

كما توفر التكنولوجيا بيئات تعلم افتراضية، والتي تسهم في توفير المواقف التعليمية المحفزة، وتتيح الوصول بسرعة إلى المناطق النائية، ومن ثم توفير بيئة تدريب مرنة لجميع المشاركين، حيث يتم توفير مواد التعلم من خلال الوسائط المطبوعة أو الإلكترونية أو تكنولوجيا التعليم الإلكتروني من خلال استخدام التكنولوجيا التي تتيح التواصل غير المتزامن أو المتزامن. (Szabo, 2008, p. 747).

ومن ثم ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطور أساليب التدريب، وظهور أساليب حديثة ومتطورة في طرق اكتساب المعرفة والمهارات وفي وسائل نقلها مثل استخدام التدريب الإلكتروني، كما أصبح من السهولة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والاستفادة منها في تجاوز حدود الزمان والمكان، والحد من المشكلات التي تواجه الأساليب التدريبية التقليدية.

(٣) تغيير دور عضو هيئة التدريس بالجامعة؛ نتيجة التطور الكبير في وسائل الاتصال، وتضاعف مصادر المعرفة، مما أدى إلى التغيير في مجمل الموقف التعليمي، وأصبح عضو هيئة التدريس منظمًا للعملية التعليمية، فانتشر أسلوب المناقشة والتدريس التعاوني والتعليم المبرمج، وترتب على ذلك ضرورة إعداد عضو هيئة التدريس لهذا التغيير التربوي، هذا بالإضافة إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس للحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة، الأمر الذي يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية.

(حسان بن عمر بصفر، وطارق عبد الرؤوف عامر، وربيع عبد الرؤوف محمد، ٢٠١٠، ص ص ١٣٢ - ١٣٣).

وفى إطار ذلك ونتيجة للتقدم المعرفي والتكنولوجي أصبح التدريب الإلكتروني مصطلحًا شائعًا في مجال التدريب مما أسهم في تزايد استخدام الإنترنت في مجال تدريب الأفراد ؛ لتحسين أدائهم ، كما أسهم في التأثير الإيجابي على إنتاجية معظم المؤسسات (ومنها الجامعات)، ومن ثم أصبح التدريب الإلكتروني تدريجيًا أكثر شعبية وخاصة في بيئات العمل؛ حيث ينظر إليه على أنه أقل تكلفة ، وأسرع ، وأكثر كفاءة، ووسيلة لتدريب عدد كبير من الأفراد في أي مكان في العالم، كما يعتمد التدريب الإلكتروني على تقديم المحتوى عبر الإنترنت من خلال استخدام متصفحات الويب لجهاز الكمبيوتر أو الجهاز المحمول مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة، مما أدى إلى تدريب أعداد كبيرة من الأفراد حيث يمكن الوصول إليها بسهولة أكبر من البيئات التقليدية نتيجة لعوامل مختلفة اليوم مثل العولمة.

(Alghazo & Al khaldi , 2017, p.153).

استنادًا لما سبق تتبلور أهمية الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني وخاصة في ظل الثورة المعرفية التكنولوجية، حيث أصبح لزامًا على المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات أن تطور من نظامها التدريبي وأن تبتعد عن الأساليب التقليدية، وأن تتبنى أنماطًا جديدة وأساليب حديثة تتوافق مع تغيرات العصر الحديث ومع احتياجات عضو هيئة التدريس، واستثمار التقدم المعرفي والتكنولوجي في توفير التدريب لجميع المتدربين بسهولة دون التقيد بحدود الزمان والمكان، ومن ثم مواجهة تحديات القرن الحالي.

ثانيًا: أهداف التدريب الإلكتروني :

يحقق التدريب الإلكتروني العديد من الأهداف، والتي تتمثل فيما يلي:

(١) مصادر متنوعة ومختلفة للمعلومات والتي تسمح بفرص المقارنة والمناقشة

والتحليل والتقييم، وتحديث معلومات المتدربين ومهاراتهم وفقًا للبيانات الجديدة

للمعرفة الإنسانية، هذا بالإضافة إلى توفير بيئة تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات

إلكترونية جديدة . (Amara & Atia, 2016, p. 5).

(٢) تلبية احتياجات سوق العمل من الأفراد المؤهلين وخاصة الوظائف التي تعتمد على

المعرفة، وتوفير فرص التعليم والتدريب للمتدربين، هذا بالإضافة إلى نشر الثقافة

التقنية؛ من أجل إنشاء مجتمع إلكتروني قادر على الاحتفاظ بها خاصة في ظل

التطورات المستمرة للعصر الحديث . (Amara & Atia, 2016, p. 5).

(٣) التغلب على العديد من مشكلات التدريب التقليدي، وتوفير فرص التدريب الإلكتروني بصورة مستمرة ومتنوعة في المكان والوقت المناسب للمتدربين بما يتيح الفرصة للمتدربين لرفع مستواهم العلمي والمهني، هذا بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للمتدربين من معرفة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم وخاصة في ظل التقدم المعرفي والتقني السريع. (ريهام محمد أحمد محمد الغول، ٢٠١٢، ص ٢٩٨-٢٩٩).

(٤) تقليل التكلفة المادية المخصصة لعملية التدريب، والاستغلال الأمثل للوقت لكافة المتدربين، والتقليل من تكلفة حضور البرامج التدريبية للمتدربين، هذا بالإضافة إلى تعزيز الجودة التعليمية، وجعل أساليب التدريب أكثر فاعلية وجاذبية، بالإضافة إلى التحول إلى المجتمع الرقمي. (جمال مصطفى عبد الرحمن الشرقاوي، ٢٠١٣، ص ٣٩).

(٥) مساعدة المؤسسات للحد من الطرق التقليدية المستخدمة في تنمية مواردها البشرية؛ لتهيئة كافة المتدربين لإنتاجية أكبر بما يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما يهدف إلى مواكبة التحديث في مناهج التدريب وفي تصميمها ومحتواها وأساليبها، مما يتيح فرصًا مرنة لاستخدام البيئات التدريبية الافتراضية. (علي بن شرف الموسري، ٢٠١٠، ص ٣).

(٦) تحسين الأداء الوظيفي من خلال التدريب علي مهارات محددة لأداء وظيفة معينة، وكذلك التدريب علي المهارات العامة التي تؤثر بشكل عام علي الأداء، وتوفير إمكانية الوصول إلي كافة المعلومات لاتخاذ القرارات الملائمة. (Hassouna, 2013, p.20).

استنادًا لما سبق ذكره يتضح تنوع أهداف التدريب الإلكتروني، حيث يسعى إلى توفير فرص تدريبية متنوعة للمتدربين من خلال توظيف التقنيات والوسائط التكنولوجية الحديثة، مما يسهم في تلبية كافة احتياجاتهم التدريبية دون التقيد بحدود الزمان والمكان، كما يمكن من خلال التدريب الإلكتروني مساعدة الجامعات على تطوير الطرق التقليدية المستخدمة في تدريب عضو هيئة التدريس بها مما يؤدي إلى إلمامه بالعديد من المعارف والقدرات والمهارات التي تنعكس على أدائه المهني والأكاديمي.

ثالثاً: أهمية التدريب الإلكتروني :

تتبلور أهمية التدريب الإلكتروني وضرورته فيما يحققه من فوائد وآثار إيجابية لعضو هيئة التدريس والجامعة ، ويمكن إجمال ذلك فيما يلي :

(١) السماح لأكثر عدد من المتدربين لحضور مستويات مختلفة من التدريب وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص والتدريب للجميع، كما يسهم التدريب الإلكتروني في تقليل تكلفة المواد التدريبية، وتوفير الوقت والجهد للحصول على تدريب محدد . (Amara & Atia , 2016, pp.4-5).

(٢) يُعتبر التدريب الإلكتروني هو الحل الأمثل لمواجهة الكثير من التحديات والمشكلات التي تواجهها المؤسسات والجامعات، حيث تستند فلسفته على توفير الفرصة لكافة المتدربين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر دون اضطرارهم إلى ترك مكان عملهم، كما يتيح للمتدربين استثمار الوقت الإضافي بعد ساعات العمل، وما يدعم أهمية التدريب الإلكتروني ارتباطه بأهم الموارد وأكثرها أهمية وهو العنصر البشري المتاح، وتزايد الاحتياجات التدريبية لكافة المتدربين عن السابق وخاصة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية .

(جميل إطميزي، ٢٠١٤، ص ٢٤٠).

(٣) تحكم المتدرب في العملية التعليمية والمشاركة الإيجابية فيها، والسماح للمتدرب بالوصول إلى المادة التدريبية في الوقت والمكان المناسبين له، كما يسهم في تدعيم ثقة المتدرب في نفسه وتعزيز رغبته في التدريب المستمر، هذا بالإضافة إلى دوره في إعادة استخدام المادة العلمية وتطويرها بصورة مستمرة .

(طارق الأحمد الطيبي، ٢٠١٣)

(٤) يتيح إمكانية توفير بيئات تعلم مرنة، والاستفادة من موارد التعلم المتاحة بتوظيف شبكة الإنترنت وتدعيم التفاعل بين كافة المتدربين، فالتدريب الإلكتروني يهتم بإكساب المتدربين العديد من المعارف والمهارات والسلوكيات من خلال توظيف الوسائل الإلكترونية في تعزيز التواصل والحصول على المعلومات، وتنمية المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب . (هناء تركي عبد الرحمن الحربي، ٢٠١٩، ص ٢٠٩).

(٥) يزيد التدريب الإلكتروني من الثقة والرضا الوظيفي لدى العاملين ، حيث يتمكن المتدربون الذين حصلوا على التدريب الإلكتروني من أداء وظائفهم بفعالية ويكونوا أكثر ثقة في مكان العمل ، كما يكونوا أكثر رضا عن المنظمة ككل وأقل احتمالاً لتركها، ونتيجة لذلك تزيد المنظمات من معدلات الاحتفاظ بهم، مما لا يفرض على المنظمة تخصيص موارد إضافية لتدريب العاملين الجدد . Papas (, 2016)

(٦) يُحقق التدريب الإلكتروني المرونة في تقديم المادة التدريبية لكافة المتدربين مع سهولة تقديمها، واختيار الوقت المناسب في التدريب وسرعة تقديم المادة التدريبية ، كما يحقق النمو الشخصي لكافة المتدربين، كما يؤدي التدريب الإلكتروني إلى استغلال التكنولوجيا لتوفير رأس المال الفكري، وتقديم خيارات التعلم مدى الحياة والتي تلبي احتياجات المتدربين. (Bonk , 2002, p.48) .

(٧) يساعد المتدرب على اتقان استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، كما ينمي مهارات التدريب الذاتي، ويزيد من كفاءة استخدام تقنيات التواصل الحديثة ، ويفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية والتطور الوظيفي ، بالإضافة لما سبق يساعد على التفكير الإبداعي ، ويوفر بيئة أكثر إثارة وتحفيز . (هدى عطية الجهني، ٢٠١٦، ص ٧٨٦).

يتضح مما سبق أن أهمية التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس تنبع من عدة اعتبارات أهمها مسايرة التقدم العلمي الكبير في مجالات المعرفة، بالإضافة إلى تعدد أدوار عضو هيئة التدريس، حيث يتيح التدريب الإلكتروني فرص تدريبية متنوعة، ومساعدة عضو هيئة التدريس على مواجهة المشكلات المستحدثة التي تواجهه في مجال عمله.

رابعاً: أنواع التدريب الإلكتروني :

تتعدد أنواع التدريب الإلكتروني ومنها:

(١) التدريب الإلكتروني المتزامن: يُعرف التدريب الإلكتروني المتزامن بأنه: تنفيذ وإدارة التدريب من قبل المدرب عبر شبكة الإنترنت في وقت محدد، وفيه يتم المشاركة من قبل المتدربين . (محمد بن سعد بن علي الضويان، ٢٠١٩، ص ١٩٨).

ويهتم التدريب الإلكتروني المتزامن بتدريب عدد من المتدربين في نفس الوقت دون التقيد بالمكان، بحيث يكون كل متدرب في مكان بعيد جغرافياً عن المدرب، مع توفير

بيئة تواصل بين المدربين والمتدربين، ويعتمد التدريب المتزامن علي بعض الأدوات مثل: الفصول الافتراضية، ومشاركة الملفات، وهي أداة تسمح للمشاركين بتبادل الملفات من خلال رفع الملفات علي الموقع الإلكتروني بما يسمح لأي مشارك من تنزيل تلك الملفات . (طارق الأحمد الطيبي، ٢٠١٣).

هذا بالإضافة لبعض الأدوات الأخرى مثل: الدردشة، والفيديو، والمؤتمرات الصوتية، والبث الشبكي المباشر، ومشاركة التطبيق، والسبورة البيضاء. (Ghirardini ,).

2011, p.13

أي أن التدريب الإلكتروني المتزامن يعتمد علي التفاعل بين المدرب والمتدرب بصورة مباشرة رغم تواجدهم في أماكن مختلفة باستخدام الإنترنت، وهذا يتطلب وجود المتدرب والمدرب في نفس الوقت أمام جهاز الحاسب الآلي؛ للقيام بالمناقشة والمحادثة بين المتدرب والمدرب من خلال العديد من الوسائل التكنولوجية مثل: غرف المحادثة، والفصول الافتراضية، ومشاركة الملفات وغيرها من الأدوات المتزامنة.

ويعتمد التدريب المتزامن علي أداء العديد من المهام والمناقشات والمشروعات، والمشاركة في حلقات النقاش والمنتديات مما يسهم في تبادل الخبرات المختلفة بين المتدربين خارج أوقات التدريب، ويقوم المدرب بمتابعة هذه المهام والأنشطة، كما يتم تضمينها في التقييم المرحلي لكل لقاء تدريبي، ومن ثم يتميز التدريب الإلكتروني المتزامن بالعديد من الإيجابيات مثل: حصول المتدرب علي تغذية راجعة فورية عن أدائه في التدريب، وتقليل التكلفة، والاستغناء عن الذهاب لمقر التدريب، وتوفير التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين بالصوت والصورة، هذا بالإضافة إلي إمكانية تبادل ملفات الصوت والصورة وعرض ملفات الفيديو والflasشات والبوربوينت وتبادل الشاشات .

(إيناس محمد الحسيني مندور، ٢٠١٧، ص١٩٩).

(٢) التدريب الإلكتروني غير المتزامن: ويعرف بأنه " تقديم البرنامج التدريبي للمتدربين، وترك الحرية لهم في تحديد الوقت، وفيه يتبادل المتدربون خبراتهم ولكن لا يتقابلون في الوقت الحقيقي". (محمد بن سعد بن علي الضويان، ٢٠١٩، ص ١٩٨) ، وفي هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدرب بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان.

وتسمح البيئات الإلكترونية غير المتزامنة للمتدربين للمشاركة في أنشطة التعلم التعاوني دون الاتصال بالإنترنت في الوقت نفسه، حيث يقوم المتدربين في الوقت المناسب

بعض زهني، وتوفير حلول لدراسات الحالة، وتطوير العروض التقديمية، وكتابة الأوراق وقضايا النقاش، وتعتمد هذه البرامج بشكل كبير على أدوات الاتصال مثل: لوحات النشرات وقوائم الخدمات وغيرها من أدوات الاتصال غير المتزامنة، كما تعتبر الأدوات غير المتزامنة مناسبة تمامًا لتطوير المهارات التي تتطلب التحليل والتقييم (Driscoll, 1999, p. 22) ويعتمد التدريب الإلكتروني غير المتزامن على بعض الأدوات وهي: البريد الإلكتروني، ومنتديات المناقشة، والويكي، والمدونات، والبث الشبكي. Ghirardini (2011, p.13).

- ويتميز التدريب الإلكتروني غير المتزامن بالعديد من الإيجابيات مثل:
- (إيناس محمد الحسيني مندور، ٢٠١٧، ص ص ٢٠٠-٢٠١).
 - حصول المتدرب علي التدريب حسب الأوقات الملائمة له.
 - يستطيع المتدرب إعادة دراسة مادة التدريب والرجوع إليها إلكترونياً كلما أراد ذلك.
 - يمكن المتدربين من إبداء آرائهم وخبراتهم، وإعطاء الوقت الكافي للتفكير في مقترحاتهم.
 - التفاعل مع أنواع مختلفة من المتدربين من طلاب تقليديين في الجامعات إلي مهنيين اختصاصيين، إلي طلاب من بلاد وثقافات مختلفة.

استنادًا لما سبق ذكره يمكن القول أن التدريب غير المتزامن تدريب غير مباشر؛ حيث لا يحتاج إلى تواجد المتدرب والمدرّب في نفس الوقت أو نفس المكان، وذلك من خلال استخدام بعض الأدوات والتقنيات مثل البريد الإلكتروني، حيث يمكن تبادل المادة التدريبية بين المتدربين أنفسهم وبينهم وبين المدرّب في أوقات مختلفة حيث يختار كل متدرب الوقت الذي يناسبه.

يتضح مما سبق تعدد أنواع التدريب الإلكتروني، فالتدريب الإلكتروني ما هو إلا تدريب عن طريق استخدام الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي؛ لنقل الخبرات والمهارات والمعرفة إلى المتدربين من خلال استخدام الوسائط الإلكترونية المختلفة سواء بطريقة متزامنة أو غير متزامنة، ويتطلب ذلك أن يتوافر بالمدرّب والمتدرب القدرة الفائقة على استخدام تقنيات التدريب الحديثة، وكذلك إتقان مهارات التعامل مع الحاسب الآلي والإنترنت والبريد الإلكتروني، وعلى المتدرب أن يتوافر فيه العديد من المهارات مثل: مهارة التعلم الذاتي، وتحمل المسؤولية، وإتقان مهارات الحاسب الآلي والإنترنت؛ حتى يتمكن كل من المدرّب والمتدرب من أداء دوره بكفاءة عالية في عملية التدريب الإلكتروني.

خامسًا: مميزات التدريب الإلكتروني:

يتميز التدريب الإلكتروني بالعديد من المزايا التي تجعله مختلفًا عن التدريب بصورته التقليدية، ومن أهم هذه المميزات ما يلي :

- (١) سهولة وصول المتدرب والمدرسين ومصممي التدريب إلي جميع الموارد المطلوبة لأداء التدريب، كما يُمكن من تحديث محتوى الدورات التدريبية بسهولة من خلال شبكة الإنترنت، مما يقلل من عبء الأعمال الورقية الإضافية، ومن ثم تمكن المتدربين من التحكم في دوراتهم الإلكترونية عبر الإنترنت، كما يمكنهم من سرعة عملية التعلم واختيار الممارسات والأسئلة المناسبة لهم، والتفاعل مع المدرسين أو أقرانهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية المختلفة. Kong , 2006, p.1363
- (٢) القابلية للقياس والتقييم؛ حيث يمكن تتبع ما يتعلمه المتدرب من خلال الكمبيوتر والإنترنت، فمعظم البرامج لديها الاختبار البعدي؛ لتحديد ما فهمه المتدرب أثناء عملية التدريب، كما توفر نتائج هذه الاختبارات إحصاءات دقيقة للمدرسين؛ من أجل تقييم كفاءة التدريب . (Bussiness & Legal). (Resources,2016,p.13

(٣) توظيفه للتكنولوجيا الحديثة في عملية التدريب للمتدربين، والتغلب علي الصعوبات التي تتعلق بتوفير الوقت والحضور والسفر، هذا بالإضافة إلي انخفاض تكلفته مقارنة بالتدريب التقليدي، كما أن التدريب الإلكتروني غير مقيد بالاعتبارات الجغرافية، وتوفير الوقت اللازم لسفر المتدربين إلي مواقع مختلفة للحصول علي التدريب المطلوب بسرعة وتكلفة بسيطة .

(Polytechnic Institute of leiria & University Roehampton & University of Alicante,2013, p.31).

(٤) يمكن من خلال التدريب الإلكتروني تدريب أكبر عدد من الأفراد في إطار زمني محدد بالمقارنة مع الأساليب الأخرى، كما يلبي حاجة المتدربين للتدريب المستمر أو التدريب علي مدار الساعة، كما يمكن من خلال برنامج التدريب الإلكتروني خدمة أكثر من منظمة مما يقلل من استثمارات المنظمة التي تخصصها لعملية التدريب . (Hassouna, 2013, p.20).

(٥) يوفر التدريب الإلكتروني الفرص للتفاعل بين المتدربين عن طريق استخدام منتديات المناقشة، ومن ثم يساعد على إزالة الحواجز بين المتدربين، كما يقلل من الخوف من التحدث إلى الآخرين حيث يحفز المتدربين على التفاعل مع الآخرين، كما يساهم في تبادل واحترام وجهات نظر مختلفة بين المتدربين.

(Arkorful & Abaidoo , 2014, p. 401) .

(٦) مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين على سبيل المثال يفضل بعض المتدربين التركيز على أجزاء معينة من الدورة التدريبية بينما يفضل البعض الآخر مراجعة الدورة التدريبية بأكملها، كما يساعد على تعويض ندرة أعضاء هيئة التدريس أو المدربين وكذلك الميسرون وفنى المختبرات، كما يُتيح التدريب الإلكتروني إمكانية ضبط النفس وخاصة في الطريقة غير المترامنة في التدريب .

(Arkorful & Abaidoo , 2014, p. 401).

(٧) يُسهّم التدريب الإلكتروني في تقليل الحواجز بين المتدربين مثل تجاوز الاختلافات بين الجنسين والاختلاف في العرق والقدرة، كما أن التدريب الإلكتروني يكون له تأثيرًا إيجابيًا حيث يؤثر على أداء المتدربين في المنظمة، ويعتبر التدريب الإلكتروني أكثر عملية، كما يراعى ظروف جميع الأفراد وخاصة الأفراد ذوي الإعاقة .

(Alghazo & Al Khaldi ,2017, pp. 155,159).

(٨) يُمكن التدريب الإلكتروني المتدربين من أخذ البرنامج التدريبي من أي مكان وفي أي وقت ومن ثم لم تعد المنظمات (الجامعات) مضطرة إلى عقد حلقات تدريبية على مدى يوم طويل، كما يساهم في تقليل نفقات السفر، حيث لم يعد هناك حاجة لسفر المتدربين إلى موقع التدريب، هذا بالإضافة إلى عدم الحاجة إلى مدرب داخلي .

(Lewkovich,2013).

استنادًا لما سبق ذكره يتضح أن التدريب الإلكتروني يُعد من الطرق والأساليب الحديثة في عمليات التدريب، كما أصبح اتجاهًا عالميًا وضروريًا تأخذ به جميع المؤسسات ومنها الجامعات في تقديم برامجها التدريبية؛ حيث يوفر هذا النظام فرصًا تدريبية للأفراد ومساعدتهم على الجمع بين التدريب والعمل، وتقديم برامج تدريبية متنوعة لتلبية احتياجات عضو هيئة التدريس في ضوء تغيرات العصر الحديث من خلال توظيف تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات المتاحة حاليًا كإلترنت؛ لتوفير فرص التدريب لمن يرغب في التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية.

سادسًا: خطوات التدريب الإلكتروني :

يعتمد التدريب الإلكتروني علي مجموعة من الخطوات الرئيسية والتي تسهم في تشكيل إطار متكامل للتدريب الإلكتروني، والتي تتمثل فيما يلي: (Mohsin &).

(Sulaiman ,2013, pp.2014-2015)

(١) توفير الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني: وتهتم هذه المرحلة بنشر الوعي بأهمية

التدريب الإلكتروني، ويعني ذلك السماح لفريق الإدارة والعاملين لفهم ومعرفة طبيعة نهج التدريب الإلكتروني، وذلك من خلال الإجابة علي بعض الأسئلة مثل: ما هو نظام التدريب الإلكتروني؟ ولماذا نحتاج إلي نظام التدريب الإلكتروني؟ وما هي فوائد التدريب الإلكتروني؟ وما هي المهارات الحاسوبية الكافية التي يجب أن يتمتع بها المتدرب؟، وكيف يتم توفير الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني؟

(٢) تحديد احتياجات المتدرب: ويتضمن ذلك خطوتين هما: أهداف التدريب، وأصحاب المصلحة، ويجب أن تصف أهداف التدريب كيفية تحديد الفجوة في المهارات والمعرفة، وأن تكون أهداف التدريب واضحة عما سيكون بمقدور المتدرب القيام به لإكمال البرنامج التدريبي، ويعني أصحاب المصلحة الأشخاص الذين يشاركون في برنامج التدريب الإلكتروني وهم متدربون في حاجة إلي التدريب ومدرب يوفر دورة تدريبية للمتدربين، والمطور وهو المسئول عن نظام التدريب الإلكتروني.

(٣) تحديد متطلبات نظام التدريب: وتتمثل هذه المتطلبات في الأجهزة Hardware، وبرامج Software، والخدمات، ويوجد خياران يجب أن يتوافرا بالمؤسسة وهما: بناء نظام تدريب إلكتروني داخلي ، و شراء أو استئجار البرمجيات والتي تقدمها بعض الشركات مثل أوراكل.

(٤) تحديد أدوار المسئولين عن التدريب الإلكتروني: وتتضمن هذه الخطوة تحديد أدوار المسئولين عن الدورات التدريبية الإلكترونية، وتتضمن دور المدرب، ودور المتدرب، وتتمثل أدوار المدرب في توفير الدورات التدريبية، وتسهيل وإجراء دورات تدريبية متنوعة، وتقييم التدريب، والتواصل بين المتدربين، بينما يتمثل دور المتدرب في حضور الدورات التدريبية والحصول علي المواد التدريبية، والتواصل مع المدرب.

(٥) تطوير وتقديم التدريب الإلكتروني : هذا التطوير يجعل التدريب الإلكتروني سهل الفهم وذات هيكل قابل للاستخدام، وللنجاح في هذه الخطوة يجب أن تكون مطابقة مع الخطوات السابقة؛ لأنه نتيجة للمراحل السابقة، ويعتمد تطوير نظام التدريب الإلكتروني علي تحديد دروس التعلم، وتحديد متطلبات النظام، وتصميم دورات التدريب الإلكتروني، ويعني تقديم دورات التدريب الإلكتروني استخدام الإنترنت أو الإنترنت (الشبكة الداخلية للمنظمة) في تقديم التدريب الإلكتروني؛ لأن التدريب الإلكتروني يتم إعداده في بيئة إلكترونية.

(٦) تقييم برنامج التدريب الإلكتروني: يركز التقييم علي التحسين لهذا البرنامج؛ من أجل الدقة والفعالية والوضوح لتحقيق أهداف التدريب، ولتقييم برنامج التدريب الإلكتروني يتم النظر في منظورين هما: وجهة نظر المتدربين، ونتائج التدريب الإلكتروني، ومن منظور المتدربين: يطلب من المتدربين تقييم البرنامج بعد اكتماله، ويكون التقييم في ضوء قياس مدي إعجاب المتدربين بالبرنامج التدريبي، وبالنسبة لنتائج التدريب يتم قياس نتائج التدريب علي أساس معايير محددة مسبقاً من قبل المتدربين .

بالإضافة لما سبق ، يؤكد البعض على بعض الخطوات التي يمكن من خلالها تطبيق التدريب الإلكتروني والتي تتمثل فيما يلي : (Amara & Atia, 2016, pp.6-7).

(١) تصميم التدريب الإلكتروني : تتميز هذه المرحلة بتحديد الاحتياجات المستقبلية للمتدربين؛ للعمل على تلبيتها ، وتحديد الأهداف والظروف التدريبية العامة والخاصة ، ووضع التدابير المناسبة لتحسين أداء المتدربين .

(٢) إعداد محتوى دورات التدريب الإلكتروني: ويتم ذلك في إطار تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين باستخدام النهج المنهجية وتحليل النظم ، وكذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار ارتباط المحتوى بالأهداف المراد تحقيقها .

(٣) تصميم أنشطة الدورات التدريبية من خلال تصميم أنشطة المحتوى التدريبي وفقاً للمتطلبات الفنية ، ومعايير تصميم محتوى التدريب الإلكتروني لتحقيق التدريب الذاتي التفاعلي.

(٤) تصميم الموقع وبيئة التدريب المناسب: حيث يتم تصميم موقع للتدريب الإلكتروني يحتوي على محتوى التدريب كدروس تدعمها الوسائط المتعددة.

(٥) تنظيم التدريب الإلكتروني : ويتضمن ذلك اختيار المدة الزمنية للتدريب، وإجراء اختبار في نهاية الدورة التدريبية ، والإشراف على التدريب .

(٦) تنفيذ التدريب الإلكتروني: فمن خلال هذه المرحلة نصل إلى نظام التدريب الإلكتروني لتشغيل برنامج **Internet Explorer** وكتابة عنوان **URL** ؛ ومن ثم تظهر الصفحات التالية:

- صفحة تسجيل الدخول: يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم وكلمة المرور التي قدمها له المدرب ، ثم يضغط على زر دخول (enter).
- الصفحة الرئيسية: تتضمن محتوى التدريب، والدرشة ، والتقييم ، والبحث .
- محتوى التدريب: يتضمن جدول المحتويات ، ويوضح للمتدرب كيفية مراجعة المحتوى، والتنقل خلال الصفحات.
- صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم ، البريد الإلكتروني، وتاريخ حضوره على الموقع).
- صفحة التقييم الذاتي: تصف الاستراتيجية التي يتم من خلالها تقييم أداء المتدرب.
- صفحة المتدربين: تحتوي على قائمة بأسماء المتدربين ورسائل البريد الإلكتروني المسجلة لدراسة محتوى التدريب ؛ حتى يتسنى لهؤلاء المتدربين التواصل مع بعضهم البعض.

(٧) تقييم التدريب الإلكتروني: تستند عملية تقييم التدريب إلى عدد من المبادئ والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء تعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم الاستراتيجية المستقبلية، ومن هذه المبادئ والمعايير: تحديد أهداف التدريب ، وشمولية واستمرارية التقييم ، وتماسك واتساق نظم التدريب ، وتكامل وجودة جهود التدريب السابقة واللاحقة.

يتضح مما سبق تعدد خطوات التدريب الإلكتروني، ويفرض هذا ضرورة مراعاة تنفيذ هذه الخطوات بصورة جيدة ومتتالية؛ للوصول إلى برنامج تدريبي إلكتروني متميز يلبي احتياجات عضو هيئة التدريس وخاصة في ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي الذي يتميز به هذا العصر الراهن والذي فرض على الجامعات ضرورة تطوير نظامها التدريبي، والتخلي عن النظم التقليدية، وتبنى أنماط وأساليب تدريبية تتسم بالمرونة والحداثة والتميز في التصميم؛ للارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس وتأهيله لمواجهة تغيرات العصر الحديث.

سابعًا: متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني :

يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني توافر العديد من المتطلبات والتي تتمثل فيما يلي:

(١) دعم الإدارة العليا لعملية التدريب الإلكتروني، وضرورة توافر اتجاه إيجابي نحو الاعتماد علي التدريب الإلكتروني ونحو الابتكار، وتوافر المعرفة الكافية حول تكنولوجيا المعلومات، وتوفير فريق متداخل الوظائف، والمطابقة بين التكنولوجيا وموضوع التدريب، وتوفير القوي العاملة الماهرة لتقديم خدمات مرنة .
(Kuzic, 2013, p.375).

(٢) الاهتمام المستمر بصيانة أجهزة وبرامج التدريب: عند التخطيط لاستخدام الأجهزة والبرامج لفترة زمنية ما بعد انتهاء المهلة الزمنية للضمان فمن الضروري تجديد اتفاقيات الصيانة الخاصة بالأجهزة، وينبغي أن تشمل اتفاقيات الصيانة حالات الفشل، وإصلاح الأخطاء، وعادة ما تكون اتفاقيات الصيانة فعالة من حيث التكلفة في حالة التعامل مع أعداد كبيرة من أجهزة الحاسب الآلي، ويجب توفير ميزانية كافية لإصلاح الأجهزة والبرمجيات إذا لم يكن لدي المنظمة الصيانة علي المدى الطويل .
(Hassouna , 2013, p.22).

(٣) توفير الكوادر الفنية والإدارية بالمؤسسة؛ للتعامل بشكل كاف مع حالات الطوارئ، والمحافظة علي نظام التشغيل، وأن يكون لدي هذه الكوادر المهارة في اكتشاف الأخطاء وإصلاحها، وحل المشكلات التقنية بسرعة، وأن يكون لدي الموظفين الإداريين نظامًا لحفظ سجلات التدريب؛ لضمان ملائمة التدريب مع سياسات وإجراءات المنظمة .
(Hassouna, 2013, p.23).

(٤) سهولة استخدام محتويات التدريب: إن العامل الرئيس الذي يؤثر علي أداء المتدربين في عملية التدريب الإلكتروني سهولة استخدام محتوى التدريب، وسهولة الوصول إليه وسهولة التصفح من خلال نظام واضح علي شبكة الإنترنت، كذلك ضرورة توافر بعض التعليمات التي تساعد المتدربين للحصول علي المعلومات التي يحتاجونها بسهولة وبسرعة مما يعزز من مستوى رضا المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.

(Ramayah et al ., 2010,p.128).

(٥) توفير البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني؛ والتي تتمثل فيما يلي:

(Kamal et al., 2016 ,p.4).

- وجود قاعات تدريبية افتراضية بالمنظمة؛ لمحاكاة المحاضرات المباشرة أو المسجلة المقدمة للمتدربين في بوابة التدريب الإلكتروني.
 - إعداد محتوى الدورات التدريبية للمتدربين من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين.
 - تصميم أنشطة الدورة التدريبية من قبل فريق متخصص؛ لتطوير محتواها الإلكتروني لضمان تحقيق التفاعل المطلوب.
 - توافر موقع إلكتروني للمنظمة علي شبكة الإنترنت ويكون في متناول جميع المتدربين؛ لتوفير دورات إلكترونية بصورة تفاعلية.
 - توفير مستوي عالي من الدعم والمساعدة؛ لتوفير محتوى الدورة التدريبية.
- (٦) الكفاءة : تعد الكفاءة من المتطلبات الرئيسة لنجاح التدريب الإلكتروني، وفي إطار ذلك فمن الضروري توافر المتطلبات الآتية: (Kamal et al., 2016 , p.4)
- أن يتوافر لدي المتدرب المعرفة المختصة بالتعليم والمفاهيم، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - أن يكون لدي المتدرب معرفة كافية بمحتوي التدريب الإلكتروني.
 - شعور المتدرب أن المدربين لديهم معرفة كافية في إدارة التعلم الإلكتروني، وإدارة المحتوى الإلكتروني.
 - توافر مدرب مختص في تخطيط وإدارة التدريب الإلكتروني.
 - توافر مستوي عالي من التواصل بين المدرب والمتدربين من خلال رسائل البريد الإلكتروني، والمنتديات الإلكترونية، والمناقشات الإلكترونية.
 - تمتع المدرب بمعايير عالية في إدارة التقييم الإلكتروني والاختبارات الإلكترونية.
- (٧) تنوع طرق التدريب الإلكتروني: يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني الاعتماد علي طرق متنوعة، مثل: استخدام المدرب منصة تفاعلية مع المتدربين، واستخدام تطبيقات إلكترونية مرئية، واستخدام المناقشات الإلكترونية، والعصف الذهني بصورة إلكترونية . (Kamal et al., 2016 , p.4)

استنادًا لما سبق ذكره يمكن القول أن نجاح التدريب الإلكتروني يتطلب توفير العديد من المتطلبات، والتي تمثل ركائز أساسية لضمان جودته وتحقيق أهدافه المنشودة، فالافتقار لهذه المتطلبات يؤثر على كفاءة التدريب الإلكتروني .

ثامناً: المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني :

تتعدد المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني وتقلل من كفاءته، ومن هذه المعوقات ما يلي :

(١) شعور العديد من المتدربين بالإحباط في ظل البيئة التكنولوجية الجديدة؛ لضعف قدرتهم علي تدعيم التعلم الذاتي لديهم بصورة فعالة مثل: التحفيز الذاتي، والانضباط الذاتي، بالإضافة إلي ضعف توافر المهارات التقنية بصورة كافية لبعض المتدربين، كما يعاني العديد من المدربين من صعوبة التفاعل مع كل متدرب علي حدة من خلال الإنترنت عن طريق التفاعل مع رسائل البريد الإلكتروني لكل متدرب علي حدة . (Kong, 2006,p.1364)

(٢) ضعف مستوى جودة المحتوى التدريبي المقدم من خلال الدورات التدريبية، بالإضافة إلي التقييم غير الملائم الذي لا يتناسب مع احتياجات المتدربين، وغياب التقييم التكويني الذي يوفر للمتدربين التغذية الراجعة المناسبة، كما لا تأخذ بعض الدورات التدريبية في الاعتبار التخصص، والاهتمام بتحديث المحتوى لضمان جودته، كما أن المحتوى التدريبي المقدم يفترض - بشكل غير صحيح - وجود نوعية واحدة من المتدربين، هذا بالإضافة إلي شعور معظم المتدربين في بداية استخدام التدريب الإلكتروني بالعزلة، والافتقار إلي التفاعل الاجتماعي بسبب الحدود التكنولوجية . (Kong, 2006,p.1364).

(٣) الافتقار إلي الوعي بأهمية التدريب، وصعوبة مشاركة المتدربين علي الإنترنت، هذا بالإضافة إلي الأمية الحاسوبية والرقمية للمتدربين أي ضعف مستوى المتدربين في استخدام الحاسب الآلي والتكنولوجيا الرقمية، وصعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية للمنظمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

(Mohsin & Sulaiman, 2013,p.2010).

(٤) التكلفة المادية المرتفعة وخاصة في فترة التأسيس؛ نظرًا لحاجة التدريب الإلكتروني إلي تأسيس شبكة وخطوط للهاتف بمواصفات معينة، وأجهزة كمبيوتر ذات مواصفات خاصة ، كما أن الوقت المستغرق لإعداد البرامج عبر الإنترنت هو أطول بكثير من إعداد البرامج التدريبية بالطرق التقليدية .

(دلال علي عيسى الحسين، ٢٠١٤، ص ١١٠).

(٥) قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام تقنية التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والاتجاه السلبي نحو التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى ضعف الشعور بجدية هذا النوع من التدريب من قبل عضو هيئة التدريس. (هدى عطية الجهني، ٢٠١٦، ص ص ٧٨٩-٧٩٠).

(٦) تنوع المعوقات الفنية التي تواجه التدريب الإلكتروني، والتي تتمثل فيما يلي : (حمد بن محيا المطيري، ٢٠١٢، ص ص ٧٠-٧١).

- القصور في وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني، وقلة المتخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية.
- ندرة وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني، هذا بالإضافة إلي ضعف الاتصال بالإنترنت.

(٧) تنوع المعوقات المالية التي تواجه التدريب الإلكتروني مثل: ضعف المخصصات المالية، وضعف الحوافز المادية التشجيعية للمتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني، وارتفاع تكاليف شراء لبعض البرمجيات لتطبيقه، هذا بالإضافة إلي ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية، وارتفاع تكلفة إنتاج البرمجيات التدريبية، وارتفاع تكلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني (حمد بن محيا المطيري، ٢٠١٢، ص ص ٦٧-٦٨).

(٨) صعوبة التحول من طريقة التدريب التقليدية إلي طريقة تدريب حديثة، وقلة عدد المتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني، وضعف وضوح أهداف وطرق التدريب الإلكتروني، وضعف التجهيزات التي يتطلبها تطبيق التدريب إلكترونياً، هذا بالإضافة إلي صعوبة التجديد والتطوير في برامج التدريب الإلكتروني وفقاً لمستجدات العصر. (نشوة سعد محمد بسطويسي، ٢٠١٨، ص ١٠٢).

(٩) يُعد التدريب الإلكتروني وسيلة من وسائل التعليم التي تجعل المتدربين يخضعون للتفكير والبعد عن بعضهم البعض، بالإضافة إلى ضعف التفاعل وضعف العلاقة بين المتدربين.

(Arkorful & Abaidoo, 2014, p.403) .

حيث يُعتبر عدم التفاعل البشري معوقًا رئيسًا في التدريب الإلكتروني على العكس من الطريقة التقليدية والتي تتم وجهاً لوجه، فالكثير من الأفراد يكونوا أكثر ارتياحًا في طرح الأسئلة والحصول على الإجابة في الحال، والحصول على ردود فعل فورية للأسئلة ومناقشة القضايا المختلفة مما يساعد في منع إساءة التفسير للقضايا المختلفة .

(Jacoby,2005, p.46).

يعكس ما سبق تنوع المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني رغم ما يشهده العصر الحالي من تقدم معرفي وتكنولوجي، ويمكن تصنيف هذه المعوقات إلى معوقات بشرية، ومعوقات مادية، ومعوقات تكنولوجية، ومعوقات إدارية ، مما يسهم في الحد من فاعلية التدريب الإلكتروني .

تاسعًا: مجالات التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس: من أهم المجالات التي يمكن توظيف التدريب الإلكتروني فيها ما يلي:

(١) مجال التدريس:

يُعد مجال التدريس أحد مجالات عمل عضو هيئة التدريس، وفي ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي وتطور وسائل الاتصال الحديثة يمكن تطوير المجال التدريسي من خلال التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس، والانتقال من التدريس بصورته التقليدية إلى التدريس الإلكتروني، وتدريب عضو هيئة التدريس على كيفية تصميم المقررات الإلكترونية وآليات التواصل مع الطلاب.

وتتطلب فعالية التدريس الإلكتروني فعالية التدريب المقدم لعضو هيئة التدريس، ولهذا لا بد من الاهتمام بمستوي الدورات التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس، ومن أهم القضايا التي يمكن تضمينها في محتوى الدورات التدريبية: الاستخدامات الأساسية لنظام إدارة التعلم، والأدوات التكنولوجية، والأساليب التربوية المناسبة التي تنطبق مع بيئة التعلم الإلكتروني، والموارد الإلكترونية، ومبادئ ونماذج التصميم التعليمي، ولهذا تحرص غالبية المؤسسات على توفير التدريب اللازم لعضو هيئة التدريس من خلال: ورش العمل، والتدريب العملي، وتوفير دورات تدريبية إلكترونية .

(Mohr , 2016, p.53).

ومن هنا يتضح أهمية التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وتوظيفه في تدعيم مهاراتهم ومعارفهم فيما يتعلق بالتدريس الإلكتروني.

وفى إطار ذلك تتنوع الممارسات اللازمة لتعزيز قدرات ومعارف عضو هيئة التدريس، ويمكن إجمال الممارسات التي تتعلق بالتدريس الإلكتروني فيما يلي :
(Mohr & Shelton, 2017a, pp. 132-133; Mohr & Shelton ,2017b, pp. 4-6).

(أ) تحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس: يتضمن ذلك بعض المجالات الفرعية والتي تتمثل فيما يلي:

- توفير حضور فعال لعضو هيئة التدريس فى البيئات التعليمية الإلكترونية.
- استراتيجيات عضو هيئة التدريس فى التواصل مع الطلاب عبر الإنترنت.

(ب) تصميم البيئات التعليمية: من أهم المجالات التي تؤهل عضو هيئة التدريس لفهم كيفية تصميم البيئات التعليمية الإلكترونية ما يلي:

❖ تخطيط وتنظيم البيئة التعليمية الإلكترونية، ويشمل ذلك:

- الاستفادة من أهداف المقرر الدراسي كأساس لتطوير المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت.
- توفير تقييمات التعلم المناسبة عبر الإنترنت.

❖ التقييمات عبر الإنترنت: ويشمل ذلك المجالات الفرعية الآتية:

- تطوير المناقشات الإلكترونية عبر الإنترنت بصورة فعالة.
- وسائل وأدوات أعضاء هيئة التدريس لإدارة المناقشة.
- بيئة التعلم التي تركز على الطالب.
- استراتيجيات المشاركة للطلاب.
- استراتيجيات التغذية المرتدة الإلكترونية.
- أهمية التغذية المرتدة التكوينية .

❖ إدارة البيئات التعليمية الإلكترونية، ويتضمن ذلك المجالات الفرعية الآتية:

- الاستفادة من نظام إدارة التعلم بفعالية.
- توفير بيئة تعليمية ملائمة للمقرر الدراسي.

- استراتيجيات الاتصال الإلكتروني.
- توجيه تعلم الطلاب.
- استراتيجيات المناقشة الإلكترونية.
- تدعيم العلاقات الإلكترونية
- عبر الإنترنت.
- مساعدة الطلاب ذوي الإعاقة إلكترونياً.

❖ دعم معايير الجودة عبر الإنترنت: ويشمل هذا المجال المجالات الفرعية الآتية:

- الاستخدام الهادف للتكنولوجيا والأدوات عبر الإنترنت.
- معايير تطوير المقررات الدراسية.
- الإعداد لتطوير المقرر الدراسي.

(ج) عمليات التعلم: من المجالات التي تؤهل عضو هيئة التدريس لفهم عمليات التعلم في البيئات التعليمية الإلكترونية ما يلي:

- صياغة أهداف المقرر الدراسي بصورة قابلة للقياس .
- تطبيق استراتيجيات التعلم النشط .
- تكيف أصول عملية التدريس بما يتلاءم مع طبيعة البيئات التعليمية الإلكترونية .

(د) فهم القضايا القانونية في البيئات التعليمية الإلكترونية: نظراً لتزايد استخدام التكنولوجيا فإن فهم القضايا القانونية وإدراك أفضل الممارسات يعد أمراً ضرورياً أثناء تصميم وتقديم البيئات التعليمية الإلكترونية، ويتضمن ذلك مراعاة ما يلي: الالتزام بحقوق الطبع والنشر والاستخدام العادل لها، والنزاهة الأكاديمية.

ويتكامل مع ما سبق، ولدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالتدريس الإلكتروني لابد من مراعاة بعض الاعتبارات المؤسسية والتنظيمية؛ لتوفير الدعم المؤسسي للتعليم الإلكتروني، وتمثل هذه الاعتبارات فيما يلي :

(Mohr & Shelton, 2017a, pp. 133-134; Mohr & Shelton, 2017b,

pp. 6-8)

- ❖ مناخ الحرم الجامعي الداعم للتعليم الإلكتروني ، ويشمل ذلك :
- دعم المؤسسة للتعليم الإلكتروني .
- الثقافة المؤسسية الداعمة للتعليم الإلكتروني.
- توفير الموارد الكافية للبرامج الإلكترونية. - توفير هيكل تنظيمي؛ لدعم البرامج الإلكترونية.

- تخصيص الوقت الكافي لتطوير المقررات الدراسية.
- ❖ توقعات المؤسسة للتعليم الإلكتروني، ويتضمن ذلك:
 - توجيه أعضاء هيئة التدريس .
 - توفير فرص للتنمية المهنية الملائمة للبنية التعليمية الإلكترونية .
 - نظام توجيه جيد لأعضاء هيئة التدريس، ويتضمن أفضل الموارد، وتصميم المقررات الدراسية.
 - السياسات: وتتضمن المبادئ التوجيهية للتعليم في البيئات التعليمية الإلكترونية.
 - الملكية الفكرية للبيئات التعليمية الإلكترونية . - عملية التقييم عبر الإنترنت.

❖ دعم العاملين: ويتضمن ذلك :

- توفير الدعم للمصممين التعليميين وللعاملين في مجال تقنية التكنولوجيا.
- تقديم الدعم لموظفي التكنولوجيا، ويتضمن ذلك: تقديم الدعم الفني المناسب لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير الموارد المطلوبة والمساعدة الشخصية، واكتشاف المشكلات التقنية وإصلاحها، ودعم الموارد السمعية والبصرية، ودعم موظفي المكتبة؛ من أجل توفير موارد كافية للبيئات التعليمية الإلكترونية.

يتضح مما سبق أهمية التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس؛ لتنمية قدراته ومعارفه قبل استخدام التدريس الإلكتروني؛ ولدعم عضو هيئة التدريس بالطرق التي تؤدي إلى تلبية احتياجاته التدريبية وبما يتوافق مع احتياجاته، مما يزيد من ولائه ورضاه الوظيفي .

ومن ثم تحتاج المؤسسات التعليمية إلى تقديم برامج تدريبية عبر الإنترنت؛ لتنمية قدرات عضو هيئة التدريس، وفي إطار ذلك تتطلب المؤسسات وسائل تكنولوجية؛ لتوفير برنامج تنموي مستمر لأعضاء هيئة التدريس، وهي: نظام لإدارة التعلم يتسم بقدرات متزامنة، وبوابة إلكترونية أو موقع إلكتروني؛ لتنسيق الخدمات والتواصل مع أعضاء هيئة التدريس، ونظام تسجيل دخول؛ حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من الاشتراك في الندوات ، فعلي سبيل المثال يمكن للمؤسسات تسجيل ندوات عبر الإنترنت مباشرة، والسماح لأعضاء هيئة التدريس الذين لم يتمكنوا من الحضور شخصيًا الوصول إليها من خلال البوابة الإلكترونية . (Clinefelter,2012, p.15).

- ولهذا تتنوع أنواع البرامج التي تستخدمها المؤسسات لتدريب أعضاء هيئة التدريس إلكترونياً، ومن أهم هذه الأنواع ما يلي: (Clinefelter,2012, pp.15-16)
- الدورات التدريبية بإشراف أعضاء هيئة التدريس.
 - الحلقات الدراسية، والمحاضرات التفاعلية عبر الإنترنت ، وهي فعاليات مباشرة ومتزامنة تستخدم لتعليم موضوع ما، ويمكن للمؤسسات تسجيلها للآخرين لعرضها في وقت لاحق.
 - الدروس التعليمية: وتعد فعالة بشكل خاص للتعلم عن أدوات التكنولوجيا الجديدة، ومميزات نظام إدارة التعلم، ويمكن أن تشمل لقطات مصورة ورسومات تدريجية مع فرصة للممارسة.
 - المناقشات غير الرسمية عبر الهاتف مع مجموعات صغيرة.
 - المؤتمرات الإلكترونية: تعد المؤتمرات الإلكترونية أكثر البرامج شيوعاً، ومن الأمثلة على ذلك مؤتمر جامعة كابلان ويتضمن مجموعة متنوعة من المتحدثين والحلقات الدراسية والمناقشات، ولقد يسر التقدم التكنولوجي تنظيم المؤتمرات والفعاليات على المدى الطويل، وتعتبر هذه المؤتمرات وسيلة لبناء الصداقة القوية بين أعضاء هيئة التدريس المتباعدين.

يضاف لما سبق برنامج شهادة أستاذ الجامعة عبر الإنترنت Online Professor Certificate Program (OPCP) ، ويهتم البرنامج بتوفير التعلم الأمثل عبر الإنترنت، ويهدف البرنامج الأولي إلى تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس في التدريس في كل من بيئة الإنترنت، والبيئات المختلطة من خلال توفير معلومات حول مهارات التدريس المناسبة لتلك البيئات، وتحسين ما يعرفه أعضاء هيئة التدريس حول التدريس عبر الإنترنت، واستراتيجيات التعليم والتقييم الفعالة في البيئة الإلكترونية، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات والأدوات اللازمة لتعديل التعليمات، وتحسين تعلم الطلاب والاحتفاظ بهم . (Ganza , 2012, pp.43-44).

ويتكون برنامج OPCP من بعض الدورات الإلكترونية، حيث تركز الدورة الأولى على علم الأندراجوجيا andragogy ، أو ما يعرف بعلم أصول التدريس، وتقدم الدورة الثانية من البرنامج تعليمات حول نظام إدارة التعلم (LMS)؛ ونظام البلاك بورد، حيث يتلقى أعضاء هيئة التدريس الكثير من التدريب على استخدام النظام الأساسي لتقديم المقررات عبر الإنترنت، وفحص التواصل مع الطلاب، والتعلم النشط، ومشاركة الطلاب،

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

وتحفيزهم ، والتعاون الطلابي، وفي الدورة الثالثة يفحص البرنامج الاستخدام الفعال للوسائط المتعددة ويرشد أعضاء هيئة التدريس حول كيفية استخدام العناصر السمعية والبصرية في التدريس عبر الإنترنت. (Ganza , 2012, pp.44-45)

وفي إطار ما سبق اهتمت العديد من الجامعات بمجال التدريس الإلكتروني، وفيما عرض نموذج لأحد الجامعات وكيفية اهتمامها به وهي جامعة (Marquette)، وفي إطار هذا الاهتمام أنشأت جامعة ماركيت (Marquette) - في الولايات المتحدة الأمريكية - مركزاً متخصصاً يطلق عليه مركز التدريس والتعلم، ومن أهم الأنشطة التي يقدمها المركز لتفعيل التدريس الإلكتروني: برنامج تطوير المقررات الإلكترونية، حيث يقدم المركز الدعم المناسب لأعضاء هيئة التدريس المهتمين بتطوير المقررات الإلكترونية أو المقررات المختلطة، حيث يعتمد المركز على فريق متكامل من أعضاء هيئة التدريس، والمصممين التعليميين، وخبراء في وسائل الإعلام؛ لتصميم المقررات الدراسية .

(Marquette University -Center for Teaching and Learning. Online course development program, <http://www.marquette.edu/ctl/e-learning>).

ولهذا اهتمت الجامعة بتحديد بعض الإجراءات التي تسهم في تطوير المقررات الإلكترونية والتي تتمثل فيما يلي:

(Marquette University -Center for Teaching and Learning. Online course development program, <http://www.marquette.edu/ctl/e-learning>).

- يرسل مركز التدريس والتعلم كل عام دعوة ؛ لتقديم مقترحات لأعضاء هيئة التدريس المهتمين بتطوير المقررات الإلكترونية أو المقررات المختلطة، ويجب أن يوافق رئيس القسم على هذا المقترح المقدم عن المقرر الدراسي قبل التطبيق.
- اتصال المسئول من خلال البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس؛ لمناقشة الاقتراح المقدم.
- الاجتماع الافتتاحي: حيث يتعاون عضو هيئة التدريس مع المصمم التعليمي مع أخصائي وسائل الإعلام، وخلال الاجتماع الأول يستمع فريق التصميم بعناية لعضو هيئة التدريس، كما يُقيم الفريق خبرة أعضاء هيئة التدريس في التدريس

الإلكتروني، ويستمتع إلى الأفكار المقدمة حول المحتوي والأنشطة والاستراتيجيات المفضلة من أجل نجاح التقييم.

- عملية التصميم : حيث يجتمع أعضاء هيئة التدريس مع المصمم التعليمي وأخصائي وسائل الإعلام خلال فترة من ٣ - ٤ شهور؛ لتطوير المقرر الدراسي.
- المتابعة بعد الطرح الأول كجزء من عملية المراجعة، ولضمان الجودة بالجامعة يتم الاتصال بأعضاء هيئة التدريس من قبل المصمم التعليمي؛ لجدولة اجتماع المتابعة بعد الطرح الأول للمقرر الدراسي، والهدف الرئيس لهذا الاجتماع هو مناقشة تجربتهم في التدريس للمقرر الإلكتروني أو المختلط لأول مرة ، ومناقشة خطة إجراء تحسينات أو تغييرات عند الضرورة.

استنادًا لما سبق ذكره يمكن القول أنه من الضروري تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس، حيث تتطلب مؤسسات التعلم العالي إلى إعداد أعضاء هيئة التدريس في جميع جوانب التدريس قبل التدريس في بيئة التعليم الإلكترونية، ولهذا فإن أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى الدعم والتدريب في جميع الجوانب باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة مع إمكانية توظيف التدريب الإلكتروني لتقديم هذا الدعم .

(٢) مجال البحث العلمي وخاصة مجال الإشراف البحثي: يُعد البحث العلمي من

المجالات الرئيسية لعضو هيئة التدريس، ويقصد به قيام عضو هيئة التدريس بإجراء البحوث والدراسات العلمية سواء النظرية والتطبيقية في الجامعة، وكذلك القيام بالإشراف البحثي على الدراسات والبحوث لطلاب الدراسات العليا ضمن تخصصه واهتمامه العلمي، فالبحث العلمي يظل شرطاً أساسياً من شروط الأستاذ الجامعي، وبدون البحث العلمي يظل عضو هيئة التدريس معلمًا فقط لطلابه . (فتحي عبد الرسول محمد، ٢٠١٤، ص ٢١٢).

لهذا على عضو هيئة التدريس القيام بدور بحثي؛ بهدف مسايرة التطور العلمي الحادث والسعي إلى اكتشاف آفاق جديدة من المعرفة تؤدي إلى المزيد من التقدم العلمي الذي يتم توظيفه في خدمة ورفاهية المجتمع.

ومن أدوار ومهام عضو هيئة التدريس المرتبطة بالبحث العلمي الإشراف البحثي وهو دور شديد التعقيد، حيث تتوقف مسئولية إنجاز البحوث العلمية ومدى جودتها على

عملية الإشراف البحثي، حيث أن جودة الإشراف البحثي يؤدي إلى جودة البحث العلمي. (هيثم محمد إسماعيل الطوخي، ٢٠١١، ص ١٥٢).

ومن ثم يعد الإشراف البحثي من الأدوار الرئيسية لعضو هيئة التدريس، إذ إن جودة الإشراف البحثي يسهم في جودة البحث العلمي والذي يعتبر وظيفة أساسية للجامعة.

ونظرًا لأهمية البحث العلمي توجه الدول المتقدمة اهتمامًا ملحوظًا به؛ باعتباره ركيزة أساسية في خطط التنمية الوطنية، فعلى سبيل المثال تبذل حكومة المملكة المتحدة المزيد من الجهود؛ لدعم العلوم والبحوث في الجامعات، ولتحقيق هذا الهدف تركز الجامعات البريطانية - على سبيل المثال - على تحقيق بعض الأولويات والتي تتمثل في: توفير الاستثمار طويل الأجل في العلوم والأبحاث في الجامعات البريطانية، وتوفير الدعم والتوجيه؛ لتحسين جودة وسمعة الأبحاث في الجامعات، وتطبيق نتائج البحوث في مجال الاقتصاد وفي المجتمع، كما تهتم الجامعات البريطانية بتوفير التمويل والبنية التحتية والتقييم اللازم لدعم البحوث ذات المستوى العالمي، والتأكيد على سلامة البحوث وتجنب السلوكيات السلبية فيما يتعلق بالبحث العلمي، والتأكيد على وظائف الباحث العلمي وتوفير الدعم له . (Universities UK ,2019).

يعكس ما سبق الاهتمام بمجال البحث العلمي والتركيز على العديد من الأولويات والالتزامات الأخلاقية التي تسهم في جودة البحث العلمي، ويفرض هذا ضرورة إمام عضو هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا بهذه الالتزامات والتدريب على تطبيقها.

ونظرًا لتعدد عملية البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي - كمجال من مجالات البحث العلمي - في ظل التطور المعرفي المستمر، وتزايد عدد الطلاب، والرغبة في إنتاج بحوث عالية الجودة، تتنوع المعايير اللازم توافرها في المشرف الفعال، كذلك تتعدد أدوار كل من المشرف والباحث العلمي.

فمن المعايير اللازم توافرها في المشرف الفعال - مع ضرورة تدريبه عليها -

مايلي :

(Abiddin , n.d., pp. 2-3).

- أن يكون المشرف على دراية ومهارة في مجال البحث العلمي، وأن يأخذ زمام المبادرة في إنشاء نوعية من العلاقات التي تمنح طلابه القدرة على الوصول إلى المعرفة

والمهارات الضرورية، وأن يتوافر لديه مهارات الإرشاد، وأن يتصرف المشرف كموجه، وأن يكون لديه خلفية قوية من المشاركة البحثية.

- امتلاك بعض المؤشرات التي تسهم في فعالية المشرف ، والتي تتمثل في أربع فئات رئيسية، فالفئة الأولى تتمثل في أسلوب الإشراف، والاجتماعات المنتظمة، وتخصيص وقت للطلاب، والسماح للطلاب بتطوير الأفكار الأصلية، والمرونة في اختيار المشروع، وتشجيع التفاعل الوثيق مع الأكاديميين الآخرين، والفئة الثانية كفاءة المشرف فيما يتعلق بمشروع الطالب والخبرة في مجال المشروع، والفئة الثالثة خصائص المشرف وموقفه والذي يتجلى في التقارب والود، وأن يكون داعماً وإيجابياً، وأن يكون منفتح الذهن ومستعداً للاعتراف بالخطأ، وأن يكون منظماً ومحفزاً لطلابه ، والفئة الرابعة المركز الأكاديمي والفكري والذي ينعكس في القدرة على أن يكون مفكراً إبداعياً ، والمرونة ، والتميز الفكري ، والمشاركة المستمرة في البحوث الخاصة ، والبحث عن التمويل الخارجي.

وفى إطار ذلك تتنوع أدوار المشرف في عملية الإشراف البحثي - كأحد مجالات البحث العلمى- والتي تتمثل فيما يلى: (Abiddin , n.d., p.5).

- توجيه وتصحيح أبحاث الطالب، ففي كل مرحلة من مراحل البحث من المحتمل أن يحتاج الطلاب إلى أشكال مختلفة من التوجيه، كما أن المشرف الفعال يجب أن يشرف على الطلاب وفقاً لقدراتهم ومتطلباتهم الفردية، ويسهم هذا في تعدد أنماط الإشراف البحثي، ويرجع ذلك إلى أن الطلاب ليسوا متجانسين من حيث القدرة الأكاديمية وسمات الشخصية، والدافع.

- تقديم الدعم الشخصي للطلاب ، وأن يكون لديه معرفة وخبرة كبيرة في مجال الدراسة، وتقديم تعليقات نقدية حول عمل الطلاب المكتوب، ويعتبر ذلك عنصراً أساسياً في تطور الطالب الفكري.

بينما تتمثل أدوار طلاب الدراسات العليا في عملية الإشراف البحثي فيما يلى :

(Abiddin , n.d., p.8)

- أن يتحمل الطلاب مسؤولية إكمال دراستهم حسب الجدول الزمني ، والعمل باحتراف.

- على الطلاب إنتاج عمل مكتوب لإحراز التقدم.

- أن يعقد الطلاب اجتماعات منتظمة مع المشرف عليهم بشكل متفق عليه من أجل إحرار تقدم.

وفي إطار دور كل من المشرف والطالب تأتي أهمية توقعات كل منهما تجاه الآخر؛ ولهذا يتطلب الحد من التوتر بينهما إدارة هذه التوقعات، حيث يساعد عقد اتفاق بين الطرفين توضيح عدد من المفاهيم الخاطئة وجعل دور كل منهما واضحاً تماماً، ويتعين على المشرف أيضاً مراجعة توقعاته فيما يتعلق بطالب معين، والذي قد يُظهر حاجة أكبر للمساعدة أو من قد يطلب درجة أكبر من الاستقلال، ولهذا فمن الضروري بناء علاقة جيدة بين الطرفين، حيث أن العلاقة بين الطرفين أكثر من مجرد شراكة أكاديمية، كما يعد الاستعداد للاستماع وإعطاء مشورة هو كل ما هو مطلوب، ومع ذلك فإن وضع الحدود أمر مهم أيضاً، ويجب تشجيع الطلاب على أن يصبحوا مستقلين، وأن يدركوا أن مشرفهم لديه التزامات أخرى. (Stack, 2008, pp.14-15).

استناداً لما سبق يتضح أهمية التدريب على معايير الإشراف البحثي الفعال، وأن يُلم عضو هيئة التدريس بدوره ومهامه، وكيفية التعامل مع طلاب الدراسات العليا، ولهذا لا بد أن يعي عضو هيئة التدريس العديد من الاحتياجات المهنية اللازمة للإشراف البحثي وتدريبه على هذه الاحتياجات، ويتطلب ذلك توظيف التدريب الإلكتروني في تزويد عضو هيئة التدريس بكافة المهارات، والأخلاقيات التي تؤهله للقيام بدوره العلمي والبحثي على أكمل وجه.

الخطوة الثالثة: ملامح التدريب الإلكتروني في بعض الجامعات الأجنبية:

تتنوع المجالات التي يمكن توظيف التدريب الإلكتروني بها؛ لتحسين أداء عضو هيئة التدريس مثل: المجال التدريس ومجال البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا - كأحد مجالات البحث العلمي-، ويمكن توضيح ذلك من خلال محورين رئيسيين فيما يلي:

المحور الأول: مجال التدريس: من الجامعات التي اهتمت بتوظيف التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتدريبه على استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في عملية التدريس ما يلي:

أولاً : خبرة جامعة أوهايو: تهتم جامعة أوهايو Ohio University فى الولايات المتحدة الأمريكية بالتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس بها، وفى ظل التقدم التكنولوجي اهتمت الجامعة بتوظيف التكنولوجيا الحديثة فى تدريب أعضاء هيئة التدريس، ومن أهم جهودها فى هذا المجال إنشاء مركز التدريب الإلكتروني (Online Training Center)؛ لتدريب أعضاء هيئة التدريس بصورة إلكترونية ، ولتوظيف التكنولوجيا الحديثة من خلال المركز ؛ لتفعيل التدريس الإلكتروني، والتدريس مما يسهم فى رفع الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومن أهم الجهود فى هذا المجال ما يلي:

(١) توفر جامعة أوهايو من خلال مركز التدريب الإلكتروني العديد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس الإلكتروني، حيث حدد المركز العديد من المجالات، وكل منها يتضمن بعض الدورات التدريبية التى يمكن من خلالها تفعيل تقنيات التدريس الإلكتروني، ومن هذه المجالات والدورات ما يلي :

(Ohio University – Online Training Center. Training courses: Online teaching,

<https://ohio.maxknowledge.com/category/online+teaching>).

- ❖ تقديم المادة العلمية عبر الإنترنت، ويتضمن هذا المجال الدورات التدريبية الآتية:
 - تقنيات التدريس الإلكتروني.
 - الإنترنت. نهج يركز على الطالب
 - التدريس والتنظيم فى بيئة التعلم الافتراضية.
 - اللغة عبر الإنترنت. والتواصل مع الطلاب.
 - إعداد الطلاب ليصبحوا متعلمين جيدين عبر الإنترنت.
 - استراتيجيات إدارة ضغط العمل فى التدريس الإلكتروني.
- ❖ تصميم المادة العلمية بصورة إلكترونية، ويتضمن هذا المجال توفير العديد من الدورات التدريبية، والتى تتمثل فيما يلي:
 - تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية.
 - تصميم بنية تعلم تكنولوجية غنية وبصورة ديناميكية.
 - التقنيات المساعدة للمتعلم عبر الإنترنت.
 - نموذج التعلم الذاتي
 - غير المتزامن.
 - احترام حقوق التأليف والنشر والاستفادة من الموارد المتاحة.

❖ مشاركة التعلم عبر الإنترنت: ويتضمن هذا المجال توفير بعض الدورات التدريبية، والتي تتمثل فيما يلي:

- الاستخدام الفعال لوسائل التواصل الاجتماعي في المقررات الدراسية الإلكترونية.
- التعلم النشط في البيئة الإلكترونية. - الألعاب والمحاكاة في التعلم الإلكتروني.
- فهم سمات المدربين والمتعلمين عبر الإنترنت.
- التواصل الإلكتروني. مشاركة المتعلمين والاحتفاظ بهم عبر الإنترنت.

❖ تقييم التعلم عبر الإنترنت: ويتضمن هذا المجال تقديم بعض الدورات التدريبية مثل:

- تقييم تعلم الطلاب في ظل استخدام المقررات الدراسية الإلكترونية.

وفي إطار ذلك يمكن تناول بعض الأمثلة من هذه الدورات ، وتوضيح الهدف منها فيما يلي:

(أ) دورة (تقنيات التدريس الإلكتروني) ،ويمكن توضيح كل ما يتعلق بهذه الدورة فيما يلي :

(Ohio University – Online Training Center .EL.102 Online teaching techniques

<http://ohio.maxknowledge.com/courses/EL102>).

يتعلم عضو هيئة التدريس في إطار هذه الدورة التدريبية كيفية توظيف سلطته وتواجهه في بيئة التعلم الإلكتروني، وبناء علاقة مع كل متعلم وتعزيز ورعاية مشاركة المتعلم، وتوفير التغذية المرتدة بصورة بناءة وفي الوقت المناسب، وكذلك تدريب عضو هيئة التدريس على إدارة الاتصالات وإدارة السلوك غير المقبول وحل الخلافات.

واستنادًا لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال بعض الموديولات ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- ❖ الموديول الأول: الاستعداد، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
- وصف خصائص جودة المقرر الدراسي الإلكتروني عبر الإنترنت.

- تحديد أدوار عضو هيئة التدريس كمعلم عبر الإنترنت؛ لضمان تحقيق الطلاب لأهداف المقرر التعليمي.
- وصف طبيعة محتوى المقرر الدراسي في بيئة التعلم الإلكتروني.
- التعرف على تقنيات واستراتيجيات تقديم المقرر التعليمي عبر الإنترنت.
- ❖ الموديول الثاني: إبراز وجود عضو هيئة التدريس، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - توضيح استراتيجيات التدريس في الفصول الدراسية التقليدية في مقدمة تدريس المقرر الدراسي الإلكتروني عبر الإنترنت.
 - وصف طرق وجود عضو هيئة التدريس في بيئة التعلم الإلكتروني.
 - تحديد طرق توظيف سلطة عضو هيئة التدريس في بيئة التعلم الإلكتروني.
 - دراسة كيفية إنشاء علاقات التعلم المهنية مع الطلاب من منظور إلكتروني.
- ❖ الموديول الثالث: مشاركة المتعلمين، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - تحديد المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على مشاركة الطلاب والتفاعل معهم.
 - دراسة طبيعة المناقشات المتزامنة وغير المتزامنة، ووصف طرق تشجيع مشاركة المتعلمين بشكل مفيد ومنتج
 - وصف أساليب التعلم التي تؤثر على مشاركة الطالب.
 - الاستفادة من المبادئ التوجيهية اللازمة لتعزيز مشاركة الطلاب.
 - استخدام الإرشادات والأدلة؛ لتوفير التغذية الراجعة في بيئة التعلم الإلكتروني.
- ❖ الموديول الرابع: إدارة بيئة التعلم الإلكتروني ، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - مراجعة المبادئ التوجيهية لإنشاء نظام لإدارة المعلومات للمقرر الإلكتروني.
 - إدارة رسائل البريد الإلكتروني بشكل أكثر فعالية بما في ذلك الإرشاد الطلابي.
 - تحديد أنواع وملامح التعلم التي تؤثر على التعلم الإلكتروني.
 - وصف الأسباب الرئيسية للصراع التي تؤثر على المتعلمين.
 - تحديد الأساليب؛ للحد من تناقص الطلاب في الإقبال على المقرر الإلكتروني.

(ب) دورة التدريس والتنظيم في بيئة التعلم الافتراضية، ويمكن توضيح كل ما يتعلق بهذه الدورة التدريبية فيما يلي:

(Ohio University – Online Training Center . EL104 teaching and organization A virtual learning environment, <https://ohio.maxknowledge.com/courses/EL.104>).

توفر هذه الدورة التدريبية لعضو هيئة التدريس المعرفة الضرورية واللازمة للتعليم في بيئة التعلم الافتراضية، كما يمكن من خلالها تعلم أهمية الدور الذي تؤديه التكنولوجيا الحديثة في تدريس المقررات الدراسية الإلكترونية وتنظيمها على الإنترنت، كما يمكن من خلالها تعلم وإدراك الفرق بين التعليم المتزامن وغير المتزامن، هذا بالإضافة إلى إدراك وفهم كيفية تحديد الطرق المناسبة لتقديم المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت، وتحديد المبادئ التوجيهية وتنظيم المحتوى وتحديد نمط التدريس اللازم لكل طريقة.

واستناداً لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال

بعض الموديولات ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- ❖ الموديول الأول: الأدوات التكنولوجية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - الاعتراف بأهمية الأدوات التكنولوجية في عملية التدريس الإلكتروني.
 - تحديد أهمية مطابقة الأداة التكنولوجية المستخدمة والتي تتناسب مع تقنية التدريس المناسبة.
 - دراسة وظائف الأدوات التكنولوجية لتسهيل التدريس الجيد.
 - تحديد انعكاس فعالية الأدوات التكنولوجية المستخدمة لضمان الاستخدام السليم لها.

❖ الموديول الثاني: التعليم المتزامن مقابل التعليم غير المتزامن، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- مقارنة وتوضيح طرق التعليم المختلفة في البيئة الإلكترونية عبر الإنترنت.
- الاعتراف بأهمية استخدام المبادئ التوجيهية؛ لتوفير توقعات المتعلم والمعلم.
- وضع إطار لتسهيل التعلم بالاعتماد على البيئة الافتراضية عبر الإنترنت.
- الاستفادة من أساليب التعلم المختلفة؛ لتطوير بيئة تعليمية فعالة.

❖ الموديول الثالث: الدليل المنشط ، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- مقارنة وتوضيح طرق التسيير فى البيئة الافتراضية عبر الإنترنت.
 - الاعتراف بأهمية استخدام المبادئ التوجيهية لتحديد توقعات المعلم والطلاب.
 - تنفيذ مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات؛ لتشجيع مشاركة الطلاب.
 - استخدام التغذية المرتدة من الطلاب؛ لتحسين عملية التعلم فى البيئة الافتراضية.
- ❖ الموديول الرابع: نقل محتوى الدورة التدريبية عبر الإنترنت، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- مقارنة وتوضيح طرق التعلم فى البيئة الافتراضية عبر الإنترنت.
- التعرف على استراتيجيات تعديل محتوى الدورة التدريبية وتقديمها عبر الإنترنت.
- تحديد تقنيات المشاركة الفعالة التى تتوافق مع محتوى الدورة التدريبية المقدمة.
- تنفيذ أساليب التدريس الفعالة فى البيئة الافتراضية عبر الإنترنت.

(ج) دورة نموذج التعلم الذاتي غير المتزامن: يمكن تناول ما يتعلق بالدورة التدريبية فيما يلي:

(Ohio University – Online Training Center . EL.116 The asynchronous self directed learning model ,<https://ohio.maxknowledge.com/courses/EL116>).

توفر هذه الدورة التدريبية لعضو هيئة التدريس نظرة عامة وأساسية لتصميم وتنفيذ مقررات دراسية عبر الإنترنت موجهة ذاتياً وبصورة غير متزامنة، كما تهتم الدورة التدريبية بتوضيح الفرق بين المقررات الدراسية المتزامنة وغير المتزامنة عبر الإنترنت.

واستناداً لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال بعض الموديولات ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- ❖ الموديول الأول: التعلم الإلكتروني المتزامن مقابل غير المتزامن، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
- وصف لخلفية التعلم الإلكتروني غير المتزامن والمتزامن.
 - شرح وتبسيط التعاريف الرئيسية المتعلقة بالتعلم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن.

- وصف تأثير الأنواع المختلفة من الأنشطة الإلكترونية المقدمة عبر الإنترنت للتعلم غير المتزامن.
 - وصف العناصر الأساسية للأنشطة الفعالة غير المتزامنة عبر الإنترنت.
 - التعرف على النموذج الرئيس لممارسة التعلم الإلكتروني غير المتزامن.
- ❖ الموديول الثاني: التحولات والتغيرات فى التعليم العالي، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
- قائمة المدربين والطلاب والحدود الأكاديمية لتنفيذ التجارب العملية.
 - شرح استراتيجيات التعديل والتنفيذ ؛ لتطبيق الأنشطة العملية عبر الإنترنت.
 - تحديد استراتيجيات مشاركة المتعلم.
 - تحديد الحدود التكنولوجية الممكنة فى دمج المعامل الإلكترونية عبر الإنترنت.

(د) دورة تصميم وتطوير المقررات الدراسية الإلكترونية: ويمكن إجمال ما يتعلق بهذه الدورة من خلال ما يلي:

(Ohio University – Online Training Center . EL.101 Designing and development online courses ,
<http://ohio.maxknowledge.com/courses/E1101>).

توفر هذه الدورة التدريبية لعضو هيئة التدريس المعرفة والمهارات اللازمة لتوفير مقررات إلكترونية سواء لتدعيم التعليم عن بعد أو كمكمل للتعليم المقدم فى الفصول الدراسية التقليدية، ومن خلال هذه الدورة يتعلم عضو هيئة التدريس كيفية تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية، وتغطي هذه الدورة أنشطة التعلم المختلفة التى تدعم فى بيئة التعلم الإلكتروني، كما تصف الدورة المكونات النموذجية للمقررات الإلكترونية، وتهتم الدورة بتزويد عضو هيئة التدريس باستراتيجيات وسائل الإعلام وأساليب أو منهجيات تقييم المقرر الإلكتروني بما يؤهل عضو هيئة التدريس لتطوير المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت بصورة فعالة.

وفى إطار ذلك تسعى الدورة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال بعض الموديولات، والتي تتمثل فيما يلي:

❖ الموديول الأول: خصائص جودة المقررات الإلكترونية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد الخصائص الرئيسة للمقررات الإلكترونية.
- تحديد المكونات الرئيسة للمقررات الإلكترونية.
- تقييم أهمية تقنيات توصيل التعلم فى البيئة الإلكترونية.
- توضيح الفرق بين التفاعل الفكري بين المتعلم وعضو هيئة التدريس فى ظل البيئة الإلكترونية ومجرد النقر على المحتوى.
- ❖ الموديول الثانى: أنشطة التعلم، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - تحديد أنشطة التعلم لتضمينها فى المقررات الإلكترونية.
 - تحديد التفاعلات التعليمية التى يمكن دعمها فى بنية التعلم الإلكتروني.
 - وصف طريقة تحويل المحاضرة بشكل إلكتروني عبر الإنترنت.
 - تحديد طرق الاستخدام الفعال للاستبيان والضيوف المحاضرين فى المقررات الإلكترونية.
 - توضيح الفرق بين الدردشات المتزامنة وغير المتزامنة عبر الإنترنت.
- ❖ الموديول الثالث: مكونات المقرر الدراسي، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - توفير بيئة مناسبة لتنظيم محتوى المقررات الإلكترونية.
 - الاستفادة من المبادئ التوجيهية لتوفير محاضرة على الإنترنت.
 - وصف كيفية استخدام الأسئلة بشكل فعال؛ لتوجيه إنجاز المهام عبر الإنترنت.
 - شرح كيفية استخدام الفعال للاختبارات والامتحانات والإجابات النموذجية فى بيئة التعلم الإلكتروني.
- ❖ الموديول الرابع: استراتيجيات وسائل الإعلام وتصميم النظم التعليمية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - تحديد استراتيجيات وسائل الإعلام المناسبة للاندماج فى المقرر الإلكتروني.
 - استخدام أمثلة للرسوم والرسوم المتحركة.
 - تطبيق مبادئ التصميم التعليمي السليم أثناء تصميم وتطوير المقرر الإلكتروني.
 - الاستفادة من قائمة الأنشطة والأسئلة؛ لتحليل أهداف ومحتوي وتقييم المقرر الدراسي وعلاقتها بالبيئة الإلكترونية عبر الإنترنت.
 - تحديد مكونات ومواصفات تصميم المقرر الدراسي، ووصف كيفية استخدام مواصفات تصميم المقرر الدراسي؛ للمساعدة فى تطوير وتقييم المقرر الإلكتروني عبر الإنترنت.

(هـ) دورة الاستخدام الفعال لوسائل التواصل الاجتماعي في المقررات الدراسية الإلكترونية: ويمكن تناول كل ما يتعلق بهذه الدورة التدريبية فيما يلي:
(Ohio University – Online Training Center , EL.110 The effective use of social media in online courses , http://ohio.maxknowledge.com/course/ /EL110).

توفر هذه الدورة التدريبية لعضو هيئة التدريس العديد من الاستراتيجيات والتقنيات لمساعدته على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في البيئة الإلكترونية، كما تقدم الدورة لمحة عامة عن شبكات التواصل الاجتماعي، ووسائل الإعلام، وتقاسم المدونات والمدونات الصغيرة، كما يتم مناقشة تطوير المحتوى، والسياسات والتقييم، كما تقدم بعض الأنشطة المقترحة.

وفي إطار ذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف الآتية من خلال بعض الموديولات ، والتي تتمثل فيما يلي:

❖ الموديول الأول: الشبكات الاجتماعية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد التعريف والغرض من الشبكات الاجتماعية .
- تطوير المحتوى، وسياسة الاستخدام السليم لهذه الشبكات.
- تحديد استراتيجيات مناسبة؛ من أجل تيسير الاستخدام المناسب لهذه الشبكات.
- تطوير الأنشطة التي تتناسب مع مخرجات هذه الدورة التدريبية.
- فحص التقنيات؛ لتقييم الشبكات الاجتماعية.

❖ الموديول الثاني: مشاركة واستضافة وسائل الإعلام، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد التعريف والغرض من وسائل الإعلام.
- تحديد المحتوى وسياسة الاستخدام السليم لوسائل الإعلام.
- تحديد استراتيجيات مناسبة؛ من أجل الاستخدام المناسب لوسائل الإعلام.
- تطور الأنشطة التي تتناسب مع مخرجات أو نتائج الدورة التدريبية.
- فحص التقنيات لتقييم مشاركة واستضافة وسائل الإعلام.

❖ الموديول الثالث: المدونات الصغيرة ، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد التعريف والغرض من استخدام المدونات الصغيرة.
- تطوير المحتوى وسياسة الاستخدام السليم من استخدام المدونات الصغيرة.
- تحديد استراتيجيات الاستخدام الفعال من استخدام المدونات الصغيرة.
- تطوير الأنشطة التي تتناسب مع نتائج أو مخرجات الدورة التدريبية.
- فحص التقنيات لتقييم المدونات الصغيرة.

❖ الموديول الرابع: المدونات، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد التعريف والغرض من استخدام المدونات.
- تطوير المحتوى وسياسة الاستخدام السليم من استخدام المدونات.
- تطوير الأنشطة التي تتناسب مع نتائج أو مخرجات الدورة التدريبية.
- فحص التقنيات لتقييم المدونات.

(و) دورة: تقييم تعلم الطلاب في ظل استخدام المقررات الدراسية الإلكترونية:

ويمكن تناول هذه الدورة فيما يلي:

(Ohio University – Online Training Center . EL.106 Evaluating student learning in online course, <http://ohio.maxknowledge.com/courses/EL106>).

توفر هذه الدورة التدريبية لعضو هيئة التدريس المعرفة الكافية لتقييم تعلم الطلاب في ظل البيئة الإلكترونية، ومن خلال هذه الدورة التدريبية يمكن تقديم مناقشة لمساعدة عضو هيئة التدريس على فهم طبيعة التقييمات التكوينية، بالإضافة إلى استيعاب وإدراك مميزات وعيوب التقييمات الموضوعية والذاتية، كما تناقش هذه الدورة تقييمات القيمة المضافة في ضوء الطريقة التي يمكن من خلالها استكمال وتقديم التغذية المرتدة؛ من أجل مراجعة الدورة التدريبية.

وفي إطار ذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال

بعض الموديولات ، والتي تتمثل فيما يلي:

❖ الموديول الأول: الأدوات التكنولوجية لتقييم تعلم الطلاب: ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- الاعتراف بأهمية الأدوات التكنولوجية في عملية تقييم الطلاب.

- دراسة دور الأدوات التكنولوجية في تيسير عملية تقييم الطلاب.
 - تحديد إيجابيات وسلبيات التكنولوجيا في عملية التقييم.
 - تحديد انعكاس فعالية الأدوات التكنولوجية في تقييم الطلاب لضمان الاستخدام السليم لها.
 - ❖ الموديول الثاني: التقييم التشخيصي والتكويني والنهائي: ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - تحديد تعريف عملي للتقييم والتقويم. - تحديد تعريف عملي للتقييم التشخيصي.
 - تحديد كيفية استخدام التقييم التكويني. - تحديد كيفية استخدام التقييم النهائي.
 - ❖ الموديول الثالث: التقييم الموضوعي والذاتي: ويتضمن ذلك:
 - التعرف على صحة ومصداقية التقييمات.
 - توفير استخدام للتقييمات الموضوعية.
 - توفير استخدام التقييمات الذاتية.
 - ❖ الموديول الرابع: تقييم القيمة المضافة: ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:
 - تحديد تقييم القيمة المضافة. - شرح التقييم البديل والأصلي.
 - مناقشة استخدام نماذج التقييم في عملية التقييم.
 - مناقشة مراجعة الدورة التدريبية في ضوء بيانات التقييم.
- يتضح مما سبق الدورات التي يقدمها مركز التدريب الإلكتروني بالجامعة لتدريب عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الإلكتروني ، حيث يتمكن عضو هيئة التدريس من خلال هذه الدورات من الإلمام بتقنيات التدريس الإلكتروني ، وكيفية التواصل مع الطلاب، وأساليب التقييم المختلفة، وإدراك الفرق بين التعليم المتزامن وغير المتزامن، وكيفية توفير التغذية المرتدة للطلاب في الوقت المناسب.
- (٢) يقدم مركز التدريب الإلكتروني بجامعة أوهايو العديد من الدورات التدريبية الرئيسية فيما يتعلق بمجال التدريس، وفي إطار ذلك يهتم المركز بالعديد من المجالات، وكل منها يتضمن بعض الدورات الفرعية المنبثقة منها ، وتمثل هذه المجالات والدورات فيما يلي:

(Ohio University - Online Training Center .Training Courses :
Teaching , <https://ohio.maxknowledge.com/category/teaching>).

- ❖ التصميم والتخطيط التعليمي، وفي إطار هذا المجال يقدم المركز بعض الدورات التدريبية ومن هذه الدورات ما يلي:
- التخطيط التعليمي للنجاح الطلابي.
- إعداد وإنشاء خطط الدرس.
- التعلم التكيفي فى التعليم .
- التطبيقات العملية للتعلم التكيفي .
- التصميم العالمي للتعلم .
- استراتيجيات التدريس الأساسية .
- ❖ تقديم وتقييم المادة التعليمية: ويتضمن هذا المجال الدورات الآتية:
- استراتيجيات التدريس الفعالة.
- التعلم الطلابي وتقييمه.
- تعزيز تعلم الطلاب.
- توفير بيئة تعليمية ملائمة.
- طرق التعلم النشط.
- الاستفسارات أو التساؤلات فى البيئات الدراسية.
- ❖ النظريات والتطبيقات التعليمية: ويتضمن هذا المجال الدورات التدريبية الآتية:
- نظرية التعلم والممارسة .
- عمليات وتطبيقات التفكير النقدي.
- نظريات تعلم الكبار.
- ❖ تعزيز الاحتفاظ بالطلاب: ويتضمن هذا المجال الدورات الآتية:
- طرق الاحتفاظ بالطلاب.
- التأثير على دافعية الطلاب.
- الطلاب كمستهلكين.
- ❖ إدارة الصف والطلاب: ويتضمن هذا المجال الدورات الآتية:
- استراتيجيات إدارة الصف.
- إدارة الوقت وضغوط العمل للمعلمين.
- أسس إدارة الأزمات.
- الاتصال غير اللفظي فى الفصول الدراسية.
- ❖ النمذجة والتدريس المهني: ويتضمن هذا المجال الدورات الآتية:
- المهارات الناعمة للمعلمين.
- تعزيز مهارات الطلاب المهنية.
- ❖ التدريس باستخدام التكنولوجيا: ويتضمن هذا المجال الدورات الآتية:

- استخدام التكنولوجيا في التعليم.
- دمج التكنولوجيا في التعليم.
- الألواح الذكية (التابلت) كأدوات للتدريس.
- بيئة التعلم غداً.

❖ التدريس باستخدام التطبيقات العملية: ويتضمن ذلك:

- توفير فرص التعلم الخدمي للطلاب. - خارج الفصول الدراسية: التعلم التجريبي.
- وفى إطار ذلك يمكن تناول بعض الأمثلة من هذه الدورات ، وتوضيح الهدف منها فيما يلي:

(أ) دورة طرق التعلم النشط ، ويمكن توضيح كل ما يتعلق بهذه الدورة فيما يلي:
(Ohio University – Online Training Center .ED.111 Active learning methods , <https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED111>).

تتناول الدورة التدريبية مقدمة عن مفهوم وفلسفة التعلم النشط ، كما تصف مجموعة متنوعة من الطرق لمساعدة عضو هيئة التدريس على تنشيط البيئة الدراسية، وتتضمن الدورة بعض الأمثلة للتعلم النشط التي تستخدم مهارات التفكير النقدي والتحليلي، كما تحدد أيضاً المخاطر التي قد تدفع عضو هيئة التدريس إلى عدم استخدام استراتيجيات التعلم النشط وتقديم اقتراحات لإدارتها، ويتم اقتراح طريقة من ثلاث خطوات لإعداد درس نشط، وتقديم نموذج شامل كدليل لاستراتيجيات التعلم النشط الإبداعي .

واستناداً لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف والتي تتمثل فيما

يلي :

- المقارنة بين التعلم النشط وتناقضه مع طريقة المحاضرة.
- وصف عدة طرق لإلقاء محاضرات نشطة.
- وصف بعض استراتيجيات التعلم النشطة.
- تحديد الخطوات الثلاث لتطوير درس تعليمي نشط.
- استخدام نموذج شامل لتصميم استراتيجيات التعلم النشط.
- فهم مخاطر التعلم النشط وكيفية إدارتها.
- اكتشاف لماذا يفضل التعلم النشط من قبل الطلاب البالغين.

(ب) دورة التخطيط التعليمي للنجاح الطلابي، ويمكن توضيح كل ما يتعلق بهذه الدورة فيما يلي:

(Ohio University – Online Training Center . ED.105 Instructional planning for student success ,
<https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED105>).

توضح هذه الدورة كيفية تطوير نهج شامل للتعليم الفعال والكفاء، من الإعداد للبيئة الدراسية إلى اختيار أساليب تقديم التعليم، كما توفر الدورة طرق فعالة لتخطيط التدريس؛ لمساعدة عضو هيئة التدريس في الحفاظ على تركيز المحتوى ومشاركة الطلاب.

واستناداً لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال بعض الموديولات، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي :

❖ الموديول الأول: إعداد نفسك للبيئة الدراسية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية :
- تقييم نقاط القوة الخاصة بك كمعلم. - تحديد الموارد المختلفة التي يمكن استخدامها.

❖ الموديول الثاني: اختيار طرق تقديم المادة التعليمية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- وصف معاني التعليم والتدريب والتعلم والتعليم. - استخدم الوسائط التعليمية المختلفة بفعالية.
- تحديد الوسائط المناسبة لإعدادات تعليمية مختلفة.

❖ الموديول الثالث: اكتشاف الأخطاء والاستراتيجيات التعليمية وإصلاحها، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- إعادة تنظيم محتوى الدورة بناءً على ملاحظات الطلاب.
- تحديد طرق التقديم المناسبة بناءً على احتياجات الطلاب.
- تحليل مشكلات محتوى الدورة التدريبية.

❖ الموديول الرابع : إنشاء نظام التقييم ، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد أسباب تقييم الطلاب. - إنشاء نظام للدرجات العادلة.
- تحديد طرق مختلفة لتقييم الطلاب.

(ج) دورة دمج التكنولوجيا في التعليم، ويمكن توضيح كل ما يتعلق بهذه الدورة فيما يلي:

(Ohio University – Online Training Center. ED.126 Integrating technology into Education ,
<https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED126>).

تناقش الدورة التدريبية كيفية التدريس باستخدام التكنولوجيا كتعزيز للتعليم، كما تساعد المعلمين والمدراء وموظفي الدعم على فهم كيفية استخدام هذه الأدوات بشكل أفضل.

واستنادًا لذلك تسعى الدورة التدريبية إلى تحقيق العديد من الأهداف من خلال بعض الموديولات، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي :

❖ الموديول الأول: تحديد الأهداف لدمج التكنولوجيا، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد المجالات التي تحتاج للتحسين، وكيفية مساعدة التكنولوجيا في ذلك.
- البحث عن التكنولوجيا التي قد تعزز التعلم في بيئة التعلم.
- وضع خطة للمراجعة مع أصحاب المصلحة.

❖ الموديول الثاني: فهم مكونات التقنيات التعليمية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- الاستفادة من ميزات نظام إدارة التعلم (LMS).
- تطبيق التكنولوجيا المناسبة لجميع الطلاب والتي لا تستبعد أي طالب.

❖ الموديول الثالث: القيمة التعليمية للتكنولوجيا التعليمية، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- القدرة على مواكبة التكنولوجيا مع التعلم.
- شرح الأنواع المختلفة من أساليب التعلم، وكيفية مساعدة التكنولوجيا في الوصول إلى المزيد منها.

❖ الموديول الرابع: التدريس مع التكنولوجيا، ويتضمن تحقيق الأهداف الآتية:

- الاستفادة من أفضل الممارسات في تعريف الطلاب بالتكنولوجيا الجديدة.

- تعلم بعض الطرق لزيادة مستوى راحة عضو هيئة التدريس من خلال التكنولوجيا التعليمية.

يتضح مما سبق ذكره اهتمام جامعة أوهايو بالتدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس؛ لتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم في مجال التدريس، وفي إطار ذلك اهتمت الجامعة بتوفير البنية التحتية الملائمة والبيئة المناسبة للتدريب الإلكتروني، ولهذا أنشأت الجامعة مركزاً متخصصاً هو مركز التدريب الإلكتروني، حيث قام المركز بالعديد من الدورات التدريبية الإلكترونية في العديد من المجالات مثل مجال التدريس الإلكتروني، ومجال التدريس؛ حيث تسهم هذه الدورات في تنمية معارف وقدرات أعضاء هيئة التدريس بصورة متكاملة وتأهيله للقيام بعمله على أكمل وجه.

ثانياً: خبرة جامعة ويبستر Webster University:

في إطار الاهتمام بالتدريس الإلكتروني أنشأت جامعة ويبستر Webster University في الولايات المتحدة الأمريكية مركز التعلم الإلكتروني، وتتمثل رسالة المركز في تدعيم تجربة التعلم الإلكتروني لطلاب الجامعة ولأعضاء هيئة

التدريس بالجامعة من خلال توفير القيادة المناسبة، والتوجيه الملائم، وتوفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعة .

(Webster University . About the online learning center,

<http://www.webster.edu/olc/about.html>)

وفي إطار ذلك يقدم المركز العديد من الخدمات التي تسهم في ترجمة هذه الرسالة لواقع ملموس، ومن أهم هذه الخدمات ما يلي :

(Webster University . About the online learning center,

<http://www.webster.edu/olc/about.html>).

- التعاون مع الأقسام الأكاديمية بالجامعة؛ لتطوير خطط واستراتيجيات لتوفير برامج ومقررات دراسية إلكترونية عبر الإنترنت .

- مساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير وتقديم المقررات الإلكترونية من خلال التدريب على ذلك، وكذلك التدريب على التصميم التعليمي وتطوير المقرر الدراسي، وتوفير الدعم الفني عبر الإنترنت أي الاهتمام بالتدريب على هذه الخدمات بصورة إلكترونية.

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

- توفير وتنسيق الدعم والمعلومات اللازمة للطلاب على الإنترنت بالتعاون مع مختلف مكاتب الجامعة، والتي تتضمن القبول والتسجيل والإرشاد.

وفي ضوء رسالة المركز يلتزم مركز التعلم الإلكتروني بدعم التعليم والتعلم المستمر للمقررات الإلكترونية في الجامعة، ولهذا يؤكد المركز أن أعضاء هيئة التدريس يجب أن يكونوا على دراية بالجوانب التكنولوجية والتربوية الخاصة بالتعليم والتدريس الإلكتروني عبر الإنترنت، وتحقيقاً لذلك يهتم المركز بتوفير التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس الجدد عبر الإنترنت، كما يهتم بتوفير الدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك الاهتمام بالتصميم التعليمي، وتطوير المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت .

(Webster University .Online learning support faculty,

<http://www.webster.edu/olc/faculty>).

وفي إطار اهتمام الجامعة بدعم وتدريب أعضاء هيئة التدريس اهتمت الجامعة بتدريب أعضاء هيئة التدريس إلكترونياً، حيث يوفر المركز التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة على مدار العام، حيث تبدأ دورات التدريب الجديدة من ٦ : ٨ أسابيع قبل أن يبدأ عضو هيئة التدريس في التدريس لأول مرة بصورة إلكترونية، حيث يجب الموافقة على تدريس أعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت من قبل رئيس البرنامج أو مدير الكلية، وبعد الموافقة يقوم المركز بالاتصال بعضو هيئة التدريس؛ لتوفير إمكانية الوصول إلى التدريب اللازم، والجدول الزمني للتدريب .

(Webster University . Online faculty training,

<http://www.webster.edu/olc/faculty/training.html>).

وفي ضوء ذلك، يمكن توضيح الخطوات الرئيسية لعملية التدريب الإلكتروني التي يقدمها المركز لأعضاء هيئة التدريس قبل عملية التدريس فيما يلي:

(Webster University. Online faculty training,

<http://www.webster.edu/olc/faculty/training.html>).

- الالتزام بالمشاركة ونقاش الزملاء: حيث يهتم مديرو ومدربو مركز التعلم الإلكتروني بشرح توقعات المركز لأعضاء هيئة التدريس المتصلين بشكل دائم بالمقررات الإلكترونية المقدمة بالجامعة عبر الإنترنت.

- تحديد أسس التعلم الإلكتروني، وأدوات التدريب: حيث يشارك المدرب في تقييم المقررات الدراسية غير المتزامنة، لإشراك المتعلمين وتوفير مناخ يفعل هذه المشاركة بين الزملاء بشأن أفضل الممارسات في التعليم الإلكتروني، وبهذا يتلقى جميع أعضاء هيئة التدريس دورة تدريبية من خلال أشرطة الفيديو، والمواد التعليمية، والأنشطة التي تم تصميمها لإعداد عضو هيئة التدريس لاستخدام أدوات تقنية Canvas، ونظام إدارة التعلم؛ باعتبارها من أهم الأدوات التكنولوجية في مجال التعليم والتدريب الإلكتروني والمستخدم من قبل جامعة ويبستر لجمع المقررات الإلكترونية.

- الإلمام بمبادئ التدريس الإلكتروني، والإلمام بالأسس الإدارية للتدريس الإلكتروني في جامعة ويبستر، وتوفير المعلومات الخاصة بالخدمات الطلابية، وتوفير أنشطة التأهل ، ولا بد أن يلم أعضاء هيئة التدريس بالتفاصيل الأساسية ليصبح عضو هيئة التدريس مدرباً ومتخصصاً في التدريس الإلكتروني عبر الإنترنت، ويتضمن ذلك: الاتصال وللحصول على الدعم المناسب، وكيفية التعامل مع بعض الحالات التي يواجهها في البيئات التعليمية الإلكترونية عبر الإنترنت ، كما يتعلم أعضاء هيئة التدريس الخدمات التي تقدم من خلال فرق الخدمات الطلابية، والتي تؤهل الطلاب للتعلم في بيئة التعلم الإلكترونية.

ومن ثم يمكن القول أن مركز التعلم الإلكتروني يهتم بتوفير التدريب اللازم لعضو هيئة التدريس بتوظيف شبكة الإنترنت؛ لإكسابه كافة المبادئ الأساسية والإدارية، والإلمام بكافة المعلومات التي تؤهله للتدريس الإلكتروني، ومن أهم ملامح اهتمام الجامعة بتوظيف التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في تفعيل التدريس الإلكتروني ما يلي :

- الاهتمام بتوفير الدعم المستمر لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم يدعم مركز التعلم الإلكتروني بالجامعة معلمي الجامعة العاملين في التدريس الإلكتروني، حيث يظل التدريب المقدم لأعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال التدريب على تطوير الأدوات أو القدرات الشخصية وفي تنمية معرفة عضو هيئة التدريس، كما تعد خدمات تكنولوجيا المعلومات التي توفرها جامعة ويبستر مكاناً ملائماً لتقديم الاستفسارات حول استخدام التكنولوجيا في نظم إدارة التعلم (LMS) والتي يمكن أن تساعد في بعض الإصدارات

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

مثل: عدم عرض بعض مقاطع الفيديو، ومشكلات المتصفح، وعدم إمكانية الوصول للنظام، بهدف تحسين البيئة الإلكترونية الملائمة لعملية التدريس الإلكتروني .

(Webster University . Support for continuing instructors,

[http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-](http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors)

[instructors](http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors)).

- اهتمام الجامعة من خلال مركز التعلم الإلكتروني بتوفير الفرص الملائمة لعملية التدريس الإلكتروني، وتحديد بعض الخصائص والمؤهلات الضرورية لنجاح تجربة التدريس الإلكتروني والتي تتمثل فيما يلي:

(Webster University .Teaching opportunities,

[http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-](http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors)

[instructors](http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors)).

- الاهتمام والخبرة الكافية في إعداد محتوى المقرر الإلكتروني، بالإضافة إلى ضرورة توافر الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي بصورة قوية مع إمكانية الوصول المناسب لها.
- الاتجاه الإيجابي نحو التدريس الإلكتروني، وارتفاع مستوي التحمل تجاه التحديات الجديدة التي تعتبر فريدة من نوعها فيما يتعلق بالتدريس الإلكتروني.
- توافر مهارات التواصل المكتوبة؛ لضمان التفاعل مع الطلاب.
- الاعتماد الأكاديمي المناسب لهذا المجال مع تجربة جامعة ويبستر السابقة في التدريس الإلكتروني.

يتضح مما سبق اهتمام جامعة ويبستر بتوظيف التدريس الإلكتروني؛ لتحسين أداء عضو هيئة التدريس وخاصة في مجال التدريس، ولهذا أنشأت الجامعة مركزاً متخصصاً هو مركز التعلم الإلكتروني، وفي ظل انتشار التقنيات التكنولوجية الحديثة اهتمت الجامعة من خلال هذا المركز بتوظيف التكنولوجيا الحديثة في تفعيل مجال التدريس الإلكتروني ، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على إعداد وتصميم المقررات الإلكترونية، والتواصل مع الطلاب إلكترونياً، ولتحقيق هذا الهدف يوفر المركز من خلال الإنترنت المساعدة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والتدريب إلكترونياً على آليات التدريس الإلكتروني الفعال ؛ لتنمية معارفهم وقدراتهم في مجال التدريس الإلكتروني.

البعد الثاني : مجال البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي - كأحد مجالات البحث العلمي - :

يُعد البحث العلمي من أهم مجالات عمل عضو هيئة التدريس، ويعتبر الإشراف البحثي من خلال عضو هيئة التدريس على طلاب الدراسات العليا أحد مجالات البحث العلمي والتي تحدد كفاءته، ومن الجامعات التي اهتمت بتوظيف التدريب الإلكتروني لتحسين قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإشراف البحثي ما يلي:

أولاً: خبرة جامعة ملبورن **Melbourne University** : تهتم جامعة ملبورن (في استراليا) بالتدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا - كأحد مجالات البحث العلمي - ، ومن وملاح هذا الاهتمام ما يلي :

(١) توفر الجامعة برنامجًا إلكترونيًا عبر الإنترنت؛ لتدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا، حيث يسمح هذا البرنامج بتقديم تدريب متجدد ومستمر لأعضاء هيئة التدريس في الوقت الذي يناسب جدولهم الأكاديمي المزدحم، وفي إطار ذلك يتاح التدريب الإلكتروني للمشرف العلمي بالجامعة من خلال برنامج الدورة التدريبية (Train Me) ، وللتحاق أو التسجيل في البرنامج التدريبي لابد من القيام بما يلي:

• تسجيل الدخول على برنامج الدورة التدريبية (Train Me) على الموقع الإلكتروني التالي :

. <http://uomtrainme.elmotalent.com.au/login/sso>

- الضغط فوق التعلم، ثم كتالوج دليل الدورة التدريبية.
- في حقل البحث يكتب اسم الدورة التدريبية.
- الضغط على التسجيل.
- أكمل جميع الأقسام.

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

وفي حالة حاجة عضو هيئة التدريس لأي مساعدة في عملية الاشتراك في هذا البرنامج الإلكتروني للتدريب يمكن الاتصال على الموقع التالي:
Hr-capability@unimelb.edu.au.

(Melbourne University .Online professional development for supervisors of graduate researchers ,
<http://melbournecshe.unimelb.edu.au/>
[/programs/research/graduate-researcher-supervisor-programs](#)).

(٢) إنشاء جامعة ملبورن كلية متخصصة لبحوث الدراسات العليا يطلق عليها كلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا (Melbourne School of Graduate Research)، وتعتبر هذه الكلية مثالاً نموذجياً للدراسات العليا، وللكلية دور رئيس في الجامعة من حيث تسهيل الرقابة في العديد من المجالات الرئيسية في إدارة بحوث الدراسات العليا واكتساب المهارات، وتوفر الكلية الدعم والتدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة والذين يعملون مع طلاب الدراسات العليا، ويشمل ذلك: برامج التدريب والتنمية المهنية لباحثي الدراسات العليا، وتوفير الموارد، وتقديم المشورة لمشرفي البحوث العلمية، كما تدعم كلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا مركز الدراسات العليا (Graduate Centre)، حيث يمكن لطلاب الدراسات العليا الوصول إليه طوال الـ ٢٤ ساعة، كما يوفر فرصة الوصول إلى مرافق تكنولوجيا المعلومات وتوفير المعلومات والتوجيهات بشأن تسجيل المشرفين .
(Carton , n.d., p.19).

واستناداً لما سبق توفر كلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا العديد من الخدمات لتدريب مشرفي البحوث بالاستفادة من الثورة التكنولوجية الحديثة، ومن أهم ملامح اهتمام كلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا بالتدريب الإلكتروني للمشرفين، ولدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي - كأحد مجالات البحث العلمي- مما يلي:
(Carton , n.d., pp.21-22).

(أ) توفير موقع إلكتروني لكلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا ، حيث يتوافر بالكلية موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت يهدف على وجه التحديد للمشرفين، ويعد أداة مفيدة للغاية في تدريب المشرفين عبر شبكة الإنترنت، ويهتم هذا الموقع بتقديم المعلومات الكافية عن العديد من القضايا التي تسهم في فعالية الإشراف البحثي، مثل:
• تسجيل المشرف.

- توفير معلومات عن سياسة الإشراف البحثي للمشرفين ومنسقي بحوث الدراسات العليا.
- التنمية المهنية لمشرفي بحوث الدراسات العليا.
- مصدر الموارد للمشرفين.
- معلومات الفحص لرئيس الامتحانات.
- التنمية المهنية للمشرف المرشح للإشراف على بحوث الدراسات العليا.

(ب) الأدلة /الكتيبات: حيث توفر الكلية بعض الأدلة على الموقع الإلكتروني للكلية، وعلى شبكة الإنترنت، حيث يوجد عدد من الأدلة أو الكتيبات المتاحة على شبكة الإنترنت؛ لتوجيه طلاب البحوث والمشرفين، ورؤساء الإدارات، ويمكن الوصول لها من خلال التسجيل والتغييرات في عمليات الترشيح والتقديم، والفحص، ومن أهم الأدلة أو الكتيبات التي تقدمها الكلية بجامعة ملبورن عبر شبكة الإنترنت في مجال الإشراف البحثي ما يلي:

- دليل/ كتيب الدكتوراه PHD. Handbook ويمكن الوصول إلى هذا الدليل من خلال الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://graderesearch.uni.melb.edu.au/hanbooks/php/index.html>

- دليل/ كتيب Mphil Handbook ويمكن الوصول إليه من خلال الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://graderesearch.uni.melb.edu.au/hanbooks/mphil/index.html>

- دليل/ كتيب الماجستير: ويمكن الحصول عليه من خلال الموقع الإلكتروني الآتي:

<http://graderesearch.uni.melb.edu.au/hanbooks/mres/index.html>

(ج) مركز الكتابة Writing Centre يتوافر في جامعة ملبورن مركز للكتابة يطلق عليه مركز الكتابة الافتراضي (Virtual Writing Centre)، والذي يوفر الدعم اللازم لطلاب الدراسات العليا ولأعضاء هيئة التدريس في توصيل نشاطهم البحثي للجمهور غير الأكاديمي من خلال العديد من وسائل الإعلام مثل: وسائل التواصل الاجتماعي Social Media، والكتب، والمجلات.

(د) الدعم المكتبي من خلال مركز الاستشارات الإحصائية، ومستشار الأبحاث المكتبية.

يعكس ما سبق اهتمام الجامعة بالتدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس وتوظيفه في تنمية معارف وقدرات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وخاصة في الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا ؛ باعتبار أن البحث العلمي وما يرتبط به من مهام وأدوار من المجالات الرئيسية لعمل عضو هيئة التدريس، وفي إطار ذلك ولتنفيذ هذا الهدف قامت الجامعة بالعديد من الجهود مثل إنشاء برنامج تدريب عبر الإنترنت.

ثانياً: خبرة جامعة أدنبرة – باسكتلندا The University of Edinburgh :

في إطار اهتمام الجامعة بالبحث العلمي أولت الجامعة اهتماماً ملحوظاً بالمشرف وبدعم قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومن ملامح اهتمام الجامعة بمجال الإشراف البحثي - كأحد مجالات البحث العلمي - مما يلي :

(١) تحديد مجالات واضحة للمشرف العلمي ، كما اهتمت الجامعة بتوعيته وتدريبه للقيام بها ؛ حتى يتمكن من القيام بعمله بفعالية، مما يسهم في توفير أسس الإشراف البحثي الفعال ، ومن هذه المجالات ما يلي :

(The University of Edinburgh, june 2017, p.7).

- تقديم المساعدة والمشورة للطلاب فيما يتعلق بالعديد من القضايا مثل: التدريب على القيام بالبحث، واختيار الموضوع، وتنظيم البحث، وتحديد أي احتياجات تدريبية ، وتقديم ردود الفعل على العمل المكتوب وأي عنصر آخر من البحث.
- مقابلة الطالب بصورة منتظمة، وتوجيه الطالب خلال عملية كتابة الرسالة العلمية واختبارها، وتذكير الطالب بالقيود الزمنية، والتحقق من أن هذه الرسالة مطابقة لمتطلبات الجامعة.
- إجراء الاجتماعات عبر الإنترنت أو عن طريق المؤتمرات عن بعد.
- تقديم المشورة وتوجيه الطالب إلى مصادر المعلومات حول المهن المستقبلية والتوجيه المهني الشامل.

بالإضافة لما سبق، أكدت الجامعة على بعض المجالات الأخرى التي على المشرف أن يقوم بها أثناء إشرافه على طلاب الدراسات العليا ، والتي تتمثل فيما يلي :

(The University of Edinburgh, June 2017, p.11; University of Edinburgh – School of Literatures Languages and Cultures .

Supervision : The role of the principal supervisor,

<https://www.ed.ac.uk/literatures-languages-cultures/graduate-school/current-students/phd-students/supervision>).

- تسهيل الاتصال مع المشرفين غير الرسميين والمستشارين عند الضرورة .
 - ترتيب اجتماعات منتظمة مع الطالب؛ لمناقشة جميع الأمور المتعلقة بأبحاث الطالب.
 - تحديد احتياجات تطوير الطالب في بداية الدرجة، ومراجعة هذه الاحتياجات وتحديثها طوال فترة ترشيح الطالب.
 - تقديم المشورة للطالب؛ لوضع خطة بحثية، ولإعداد هيكل رسالته، ولتحديد جدول زمني لاستكمال العمل.
 - استكمال جميع التقارير ذات الصلة والمطلوبة من قبل مجالس البحوث وغيرها من هيئات التمويل.
 - تقديم المشورة والدعم فيما يتعلق بالمسائل الأكاديمية؛ حتى يمكن تحديد المشكلات في وقت مبكر.
 - تشجيع الطلاب على تطوير المهارات القابلة للتحويل، وحضور الدورات التدريبية المناسبة.
 - الانتباه إلى المشكلات التي قد تؤثر على قدرة الطالب على العمل بفعالية، حيث يحتاج المشرف إلى أن يكون على دراية بالتسهيلات التي تقدمها الجامعة لدعم الطلاب، مثل خدمة الصحة الجامعية، وخدمة الاستشارات الطلابية ، وتقديم المشورة ، وخدمات الوظيفية .
- ونظرًا لتنوع مجالات عمل المشرف اهتمت الجامعة بتدريبه وتوفير الدعم الملائم له ،
ومن ملامح ذلك ما يلي :

(أ) تقدم الجامعة التدريب والفعاليات المتنوعة لدعم المشرفين في الحفاظ على الخبرة اللازمة لأداء دورهم الإشرافي، حيث يُطلب من المشرفين حضور ورش عمل كل خمس سنوات، كما اهتمت الجامعة من خلال معهد التطوير الأكاديمي بالجامعة بتوفير فعاليات منتظمة لمشرفي الأبحاث للدراسات العليا عبر الشبكة الإلكترونية والتي تركز على عناصر محددة تتعلق بالإشراف البحثي، كما يوفر المعهد جلسات نقاش غير رسمية للمشرف، ويتم الإعلان عن هذه المناقشات غير الرسمية على موقع المعهد الإلكتروني

(The University of Edinburgh ,August 2019,p. 29). .

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

(ب) يوفر معهد التطوير الأكاديمي بالجامعة من خلال موقعه على شبكة الإنترنت العديد من مجموعات المناقشة، وورش العمل العملية، كما تم تصميم برنامج يتضمن مجموعة من الأنشطة التي تسمح للمشرفين بالالتقاء وتبادل الممارسة، والتركيز على مجالات معينة من الإشراف، والمساعدة في معرفة الاستراتيجيات العملية، ولهذا يوفر المعهد من خلال موقعه على شبكة الإنترنت سلسلة من ورش العمل القصيرة التي تركز على العديد من الأدوات والتقنيات العملية للإشراف .

(The University of Edinburgh - Institute Academic Development . Events, workshops and activities, <https://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/research-roles/supervisors/network>).

(ج) إطلاق برنامج التميز في تعليم الدكتوراه والتطوير الوظيفي، والذي تشرف عليه لجنة خبرة الباحثين في مجلس الشيوخ، ويركز البرنامج على ثلاثة مجالات محددة ومتداخلة هي: دعم المشرف والتدريب، والتوجيه والرفاهية، وسجل التطوير الشخصي والمهني، وفيما يتعلق بدعم المشرف والتدريب تم إنشاء مجموعة للإشراف المبدئي على تطوير التدريب الإلكتروني للمشرفين، ومراجعة فعالية تدريب المشرف، ويرأس المجموعة رئيس تعليم الدكتوراه، ومعهد التطوير الأكاديمي، وتتكون المجموعة من عضوية جمعية الطلاب، ومعهد التطوير الأكاديمي، ومكتب الكلية للدراسات العليا، وفي الاجتماع الأول للفريق تدور المناقشات الأولية حول المحتوى الرئيسي للدورات عبر الإنترنت، ويتمثل الجمهور المستهدف في: المشرفين الجدد وذوي الخبرة في جامعة أدنبرة وفي الخارج، ويتولى معهد التطوير الأكاديمي ملكية هذه المجموعة وتطوير تدريب المشرفين على المدى القصير .

(The University of Edinburgh - Researcher Experience Committee, 2019, p.3).

وفي إطار هذا البرنامج تم التركيز على مجالات العمل الآتية:

(The University of Edinburgh - Senatus Researcher Experience Committee, 2017, p.6).

- تعزيز المحتوى الإلزامي للمشرفين عن طريق تبادل الممارسات عبر الكليات، وضمان تحديث قاعده بيانات الموارد.

- تحديد وتصميم وتجريب التدريب الاختياري للمشرفين.
- التشاور مع الكليات؛ لتصميم مجموعه أدوات علي الإنترنت لدعم الإشراف من بعد.
- التصميم والتدريب التجريبي علي الإنترنت للمشرفين.
- اكتشاف ما إذا كان التدريب التنشيطي لمدة ٥ سنوات للمشرفين ينبغي أن يكون تنظيمًا أو توجيهًا.
- اكتشاف الطرق التي تضمن التسجيل الدقيق والمركزي للتدريب الإشرافي.

(٢) تحديد مجالات واضحة للطالب وتوعيته وتدريبه للقيام بها؛ حتى يتمكن من القيام بعمله بفعالية - باعتباره ركنًا رئيسًا في منظومة الإشراف البحثي - ، ومن هذه المجالات ما يلي:

- (The University of Edinburgh , June 2017, p.15).
- التعرف على المعايير المتوقعة من الدرجة ذات الصلة بموضوعه (الدكتوراه ، الماجستير).
- التدريب على النحو الموصى به من قبل المشرف الرئيس.
- الاستفادة من المرافق والإشراف المقدم في الجامعة .
- استيفاء متطلبات برنامج شهاداته البحثية.
- العمل بجد وفعالية خلال فترة ترشيحه .
- العمل كباحث محترف ومستقل يكون مسؤولاً عن تطوير أبحاثه .
- الاعتراف بجهد العلماء والباحثين الآخرين الذين يعتمد على عملهم في كتابة رسالته العلمية .
- تقديم رسالته المكتملة في الوقت المحدد .
- التأكد من أن الرسالة هي عمله الخاص وتعترف بالمصادر بشكل صحيح .
- أن يسعى بنشاط لطلب المشورة والمساعدة من المصادر المحددة إذا تعرض للمشكلات.

ونظرًا لأهمية وتعدد مجالات عمل الطالب اهتمت جامعة أدنبرة The University of Edinburgh بتوفير التدريب اللازم للباحثين باستخدام التقنيات الحديثة واستخدام الإنترنت (أى التدريب الإلكتروني) ؛ لتوعيتهم بدورهم، وبمجالات عملهم ولتمكنهم من القيام بها بصورة متميزة،

ومن ملامح ذلك ما يلي:

(The University of Edinburgh – Online and Scheduled Training .
Information services research data service ,
<https://www.ed.ac.uk/information-services/research-support/research-data-service/training>).

(أ) توفير مجموعة من البرامج التدريبية حول بيانات البحث وإدارة بيانات البحث (RDM) في شكل دورات عبر الإنترنت، وورش عمل وندوات قائمة على الفصول الدراسية؛ لمساعدته في إدارة بيانات بحثه بفعالية وكفاءة.

(ب) تم تصميم (الدورة التدريبية المكثفة والمفتوحة عبر الإنترنت) المجانية التي مدتها خمسة أسابيع ؛ للوصول إلى الباحثين في مختلف التخصصات ، وتتضمن الدورة التدريبية الموضوعات الآتية: فهم بيانات البحث، وتخطيط إدارة البيانات، والعمل مع البيانات، وتبادل البيانات وأرشفة البيانات، وتستخدم الدورة لتوفير دروس وتقييمات قصيرة عبر الفيديو على مدار فترة خمسة أسابيع ، ولكن يمكن للمتعلمين المتابعة حسب وتيرتهم، وتكون بيانات الإنجاز متاحة لأي متعلم ينهي الدورة مقابل رسوم رمزية.

(ج) توفير دورة بيانات البحث MANTRA: هي دورة مجانية مصممة لطلاب الدراسات العليا والبحوث المهنية المبكرة التي توفر مبادئ توجيهية للممارسة الجيدة في إدارة بيانات البحوث، والتعرف على كيفية إدارة البيانات بشكل جيد ، وتعلم كيفية إنشاء خطة لإدارة البيانات ، وتخزين ومشاركة البيانات بشكل آمن، كما تتضمن الدورة تمارين عملية على استخدام SPSS و NVivo و ArcGIS لمعالجة البيانات.

(د) توفير ورش العمل والدورات فجميع الدورات متاحة للحجز عبر MyEd ، كما يمكن العثور على فرص التدريب ذات الصلة عن المهارات الرقمية وموارد التدريب.

(هـ) وضع خطة لإدارة البيانات هذه دورة قصيرة مفتوحة لجميع العاملين في مجال البحوث (بما في ذلك الطلاب في الدراسات العليا) المهتمين بمعرفة خطط إدارة البيانات، ووضع خطة لإدارة البيانات لطلاب المنح أو المشروع، وتتضمن الموضوعات الآتية: إدارة بيانات البحوث، وكتابة خطة إدارة البيانات، ودعم لتخطيط إدارة البيانات، وإدارة

البيانات البحثية خلال هذه الدورة ، كما تتاح الفرصة للباحث للبدء في صياغة خطة إدارة البيانات لبحثه، وسوف يقوم بذلك إما باستخدام أوراق العمل التي يقدمها عضو هيئة التدريس، أو عن طريق الاشتراك في DM Ponline على الموقع الإلكتروني (<https://dmponline.dcc.ac.uk>) قبل الدورة التدريبية، وإذا قرر الباحث استخدام DMPonline ، فيحتاج إلى إحضار كمبيوتر محمول أو جهاز آخر مناسب.

يتضح مما سبق تميز جامعة أدنبرة في اهتمامها بتحديد مجالات عمل واضحة لكل من المشرف والطالب، وتوفير العديد من الآليات للتدريب الإلكتروني على هذه المجالات؛ حتى يتمكن كل منهما من أداء دوره بفعالية؛ باعتبارهما من أهم أركان نجاح الإشراف البحثي، واهتمام الجامعة من خلال معهد التطوير الأكاديمي بتوفير فعاليات منتظمة للمشرفين عبر الشبكة الإلكترونية والتي تركز على عناصر محددة تتعلق بالإشراف البحثي، بالإضافة إلى توفير التدريب اللازم للباحثين باستخدام التقنيات الحديثة واستخدام الإنترنت.

الخطوة الرابعة: واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يتم تناول واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية، وذلك من خلال بعدين رئيسيين هما:

-البعد الأول: جهود الجامعات المصرية في تدريب عضو هيئة التدريس:

في إطار البرنامج القومي لتحديث الدولة تأتي مشروعات تطوير التعليم العالي بمصر والتي تبناها وأقرها المؤتمر القومي لتطوير التعليم العالي (٢٠٠١)، وتقوم حالياً وزارة التعليم العالي بتنفيذ ستة مشروعات قومية هي الأهم في أولوياتها والأبرز في إسهاماتها في تطوير وتحديث منظومة التعليم العالي بمصر، ومن هذه المشروعات الستة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ومشروع تكنولوجيا المعلومات، وفي إطار ذلك تم إنشاء وحدة لإدارة مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالي تقوم بالتخطيط والتنسيق والمتابعة لأنشطة التطوير بالمشروعات المختلفة . (وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، ٢٠٠٥، ص ٣).

ولهذا يهتم البحث بتوضيح بعض من هذه المشروعات والتي تتمثل فيما

يلي:

أولاً: مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، ويمكن تناول المشروع من خلال المحاور الآتية: (وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، ٢٠٠٥، ص ٣-٧).

(١) رسالة المشروع: تتمثل رسالة المشروع في تبني وتطبيق مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرات المهنية للموارد البشرية بالجامعات المصرية؛ لتحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي بما يحقق التكيف مع تحديات العصر، وكذلك التوافق مع قواعد السلوك الأخلاقي المهني للمشتغلين بمهنة التعليم الجامعي.

(٢) أهداف المشروع: يتمثل الهدف العام للمشروع في تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه المؤسسات.

ويمكن ترجمة هذا الهدف العام وخاصة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس فيما

يلي:

- تحسين وتحديث القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي .
- تنمية الخبرة الذاتية التي تدعم التطوير المستمر بأنشطته المختلفة بما يحقق استمرارية المشروع .
- أهم الجدارات المستهدفة : يمكن تصنيف هذه الجدارات في المجموعات التالية، وتحديد البرامج التي تندرج في كل مجموعة ، فيما يلي:
- قدرات التدريس والتعلم والبحث: وتشمل: مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والمهارات اللغوية (اللغة الإنجليزية) ، والتدريس ، والبحث.
- قدرات التفاعل الإنساني: وتشمل: الاتصال الفعال، ومهارات العرض والتقديم، وإدارة الموارد البشرية، وديناميكية التفاعل الجماعي.
- القدرات الشخصية: وتشمل: مهارات التفكير والمهارات الإدارية، وإدارة الوقت وضغوط العمل، وقواعد السلوك المهني.

- القدرات القيادية: وتشمل: التطوير التنظيمي، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والشئون القانونية والمالية فى الإدارة الجامعية، والجامعة والمجتمع.

ولتحقيق أهداف المشروع اهتم المشروع بالقيام بالعديد من الأنشطة الرئيسية، وحدد العديد من الركائز والأساليب عن كيفية تعامل الجامعات مع المشروع فى بعض الجوانب الرئيسية والتي تتمثل فيما يلى:

- استكمال البنية الأساسية للتدريب والتطوير. - وضع معايير اختيار المدربين.
- وضع معايير اختيار المتدربين.
- تصميم مجموعة من الأدلة التدريبية في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية والجدارات التدريبية (دليل المدرب - دليل المتدرب - دليل التقييم).
- الترويج للمشروع (الجانب الإعلامي).

وفى إطار ذلك يقدم المركز العديد من البرامج التدريبية فى مختلف المجالات ومنها مجال التدريس والبحث العلمى، - ومن الجدير بالذكر أن هذه البرامج موحدة فى جميع الجامعات المصرية - ومن ثم يمكن عرض مثال لهذه البرامج التدريبية فيما يلى :

(جامعة القاهرة - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات . ب- ت ، ص ٨
جامعة الزقازيق - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات . مصفوفة الجدارات
والبرامج التدريبية ،

). [https://www. Fidc.zu.edu.eg](https://www.Fidc.zu.edu.eg)

- فيما يتعلق بمجال التدريس يقدم المركز البرامج التدريبية الآتية: استخدام التكنولوجيا فى التدريس، ونظام الساعات المعتمدة، ونظم الامتحانات وتقييم الطلاب، ومعايير الجودة فى العملية التدريسية.

- فيما يتعلق بمجال البحث العلمى يقدم المركز البرامج التدريبية الآتية: النشر الدولى للبحوث العلمية ، وإدارة الفريق البحثى، وإعداد المشروعات التنافسية لتمويل البحوث، وأخلاقيات البحث العلمى .

يعكس ما سبق كل ما يتعلق بمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات كركيزة رئيسة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والقيادات ولكن بصورة تقليدية.

ثانياً: مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات: من الجهود المصرية البارزة مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات والذي يتم من خلال وحدة إدارة المشروعات التابعة لوزارة التعليم العالي، وفي إطار ذلك يمكن توضيح ملامح هذا المشروع من خلال ما يلي:

(١) نبذة عن المشروع : تتبلور الملامح العامة لهذا المشروع فيما يلي:

(وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات . مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - نبذة تاريخية ،

(ictp.org.eg/index.php/ar/2012)

تمكن مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي من تمويل عدد من المشروعات بالمجلس الأعلى للجامعات، حيث تعمل الجامعات على رفع درجة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بالجامعات المصرية، وتساعد على تقليل الفجوة الرقمية من خلال العمل بالمحاور التالية:

(أ) محور البنية الأساسية لشبكات المعلومات: ويتضمن ذلك :

- مشروعات إنشاء وتطوير البنية الأساسية لمراكز معلومات الجامعات.
- مشروعات زيادة نقاط الربط الشبكي بالجامعات بتمويل من وزارة الاتصالات.
- مشروع استكمال البنية الأساسية لشبكة الجامعات المصرية بالمجلس الأعلى للجامعات.

(ب) محور نظم المعلومات الإدارية: ويتضمن ذلك :

- مشروعات تطوير وتشغيل تطبيقات نظم المعلومات الإدارية بالجامعات والكليات التكنولوجية.
- مشروعات إنشاء بوابة إلكترونية للجامعات والكليات التكنولوجية.

(ج) محور إنشاء البوابة الإلكترونية للجامعات: ويتضمن ذلك:

- مشروعات البوابة الإلكترونية التي تضم كل الكليات والجامعات.

(د) محور التعلم الإلكتروني: ويتضمن ذلك:

- مشروعات تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم من خلال التعليم الإلكتروني.

- مشروعات تنافسية لإنتاج ونشر المقررات الإلكترونية لعدد من البرامج الدراسية.
- (هـ) محور المكتبات الرقمية: ويتضمن ذلك:
 - مشروعات استكمال إنشاء الفهرس الموحد للمكتبات الجامعية.
 - مشروع إنشاء مستودع رقمي وطني للرسائل والبحوث الجامعية.
- (و) محور التدريب على تكنولوجيا المعلومات ويتضمن ذلك:
 - مشروعات التدريب على تكنولوجيا المعلومات.

(٢) محاور المشروع: فى إطار ذلك يهتم البحث بالتركيز على بعض المحاور مثل: التدريب على تكنولوجيا المعلومات، والتعلم الإلكتروني؛ حيث يمكن الاعتماد عليها فى إرساء دعائم التدريب الإلكتروني، ويمكن توضيح ذلك فيما يلى :

(أ) محور التدريب على تكنولوجيا المعلومات: وتتضح ملامح ذلك فيما يلى :

(وزارة التعليم العالى- وحدة إدارة المشروعات. مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات- محور التدريب على تكنولوجيا المعلومات،

<http://ictp.org.eg/index.php/ar>

- الرؤية: تحتاج الاستفادة من خدمات تكنولوجيا المعلومات فى الجامعات إلى توفير مراكز للتدريب على تكنولوجيا المعلومات والتي تتبع القواعد القياسية الدولية فى مجال التدريب؛ من أجل كسب ثقة المجتمع الجامعي والمجتمع المدني على حد سواء.

- الرسالة: الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالجامعات فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؛ للوصول بهم إلى أعلى مستويات الأداء وتعظيم الاستفادة من التطور المستمر فى هذا المجال.

- الأهداف : وتمثل فيما يلى:

- وضع السياسات العامة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين بالجامعات علي مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لارتقاء بمستوي الأداء فى العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعات.
- نشر الوعي بثقافة التدريب للجميع علي تكنولوجيا المعلومات؛ لضمان التطوير المستمر.
- المتابعة المركزية لإجراءات التدريب والاختبارات؛ لضمان جودة التدريب.
- المتابعة المركزية لإدارة الموارد المتاحة بمراكز التدريب بالجامعات.

- إنشاء منظومة متكاملة للتدريب على أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك من الكوادر البشرية المدربة والامكانات والأجهزة بالجامعات.
- المخرجات :
- إنشاء وحدة مركزية للتدريب على تكنولوجيا المعلومات بالمجلس الأعلى للجامعات، بالإضافة إلى عدد ٢٢ مركز للتدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعات وتجهيزها بالمستلزمات والكوادر البشرية اللازمة.
- توفير تطبيق اختبار إلكتروني على www.scutrainig.edu.eg ؛ لتقديم اختبارات للمتدربين.
- توفير المادة التدريبية لعدد ٢٥ دورة تدريبية، مع استحداث دورات نوعية للتدريب على المكتبات الرقمية ونظم المعلومات الإدارية.

(ب) محور التعلم الإلكتروني: وتتضح ملامح ذلك فيما يلي :

وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات . مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - محور التعلم الإلكتروني،

<http://ictp.org.eg/index.php/ar>).

- الرؤية: النهوض بالتعليم العالي في مصر من خلال إدراج التعلم الإلكتروني كأحد الأنماط الأساسية للتعليم بالجامعات المصرية؛ لتصبح قادرة على المنافسة على الصعيدين الإقليمي والعالمي.

- الرسالة: تحسين نواتج التعلم المستهدفة بمؤسسات التعليم العالي في مصر، وذلك من خلال توظيف فعال لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم إدارة وتنفيذ عمليات التعليم والتعلم والتدريس.

- الأهداف :

- نشر ثقافة التعلم الإلكتروني بالجامعات المصرية.
- تطوير معايير قياسية؛ لتقييم جودة تصميم وإنتاج المحتوى الإلكتروني.
- تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ لتوظيف أساليب التعلم الإلكتروني في التعليم والتدريس.
- تطوير أدوات رقمية؛ لتصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية.

- الشراكة مع المؤسسات والهيئات المصرية والإقليمية والعالمية ذات الصلة؛ لتطوير تطبيقات وأدوات التعلم الإلكتروني.

- المخرجات:

- إنشاء مركز قومي للتعلم الإلكتروني بالمجلس الأعلى للجامعات، بالإضافة إلى عدد ٢٢ مركز لإنتاج المقررات الإلكترونية بالجامعات وتجهيزها بالمستلزمات والكوادر البشرية اللازمة.
- تم إتاحة المقررات التي تم إنتاجها للطلاب بمختلف الجامعات.

ثالثاً: إنشاء مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية بالمجلس الأعلى للجامعات: يعتبر مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية أحد اللبنة الرئيسة للمجلس الأعلى للجامعات المصرية، ويعمل المركز بشكل أساسي لتوفير خدمات إلكترونية وموارد معرفية شاملة وموثوقة ومتطورة للمجتمع الأكاديمي من خلال مراكزها التابعة داخل الجامعات الحكومية، ويهدف المركز إلى تحقيق ما يلي :
(المجلس الأعلى للجامعات . مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية - نظرة عامة ،
http://www.eksc.edu.eg/index.php?option=com_content&view=article&id=41&Itemid=5&lang=ar).

- وضع استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم العالي والإشراف على تنفيذها.
- تقديم البنية المعلوماتية المتكاملة لخدمة مؤسسات التعليم العالي.
- متابعة وتقييم الخدمات المقدمة لمؤسسات التعليم العالي من خلال الوحدات التابعة له بما يتفق مع معايير الجودة العالمية.
- تقديم نموذج للمراكز المناظرة بمؤسسات التعليم العالي والتنسيق بينها وبين وحدات المركز.
- الربط مع جهات الدولة الأخرى والتعاون في تداول المعلومات من خلال تطبيقات الحكومة الإلكترونية وغيرها.
- تقديم بنية تحتية بحثية (حاسوبية و شبكية) للباحثين بمؤسسات التعليم العالي.
- التواصل والتعاون مع الجهات الدولية للتعليم العالي والبحث العلمي.

رابعاً: إنشاء الوحدة المركزية للتدريب :

تم إنشاء الوحدة المركزية للتدريب علي تكنولوجيا المعلومات كأحد وحدات مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية بتمويل من مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP؛ لوضع منظومة التدريب علي تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم العالي ومتابعة أداء المنظومة لتحقيق الأهداف المنشودة منها ، وتهدف الوحدة المركزية للتدريب إلى ما يلي :

المجلس الأعلى للجامعات- مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية . الوحدة المركزية للتدريب: الأهداف ،

http://www.eksc.edu.eg/index.php?option=com_content&view=article&id=21%3Acuitobjectives&catid=5%3Acuit&Itemid=167&lang=ar).

- نشر ثقافة التحول الرقمي داخل الجامعات ومؤسسات المجتمع الخارجي.
- تطوير نظام التدريب على برامج التحول الرقمي داخل الجامعات المصرية.
- المتابعة المركزية لإجراءات التدريب والاختبارات لضمان جودة التدريب.
- استحداث برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- تقديم مسارات متنوعة للتدريب لمراعاة التمايز الرقمي بين الفئات المستهدفة.
- وضع استراتيجية للانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الاحترافي باستخدام أحدث أساليب وطرق تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها.

يتضح مما سبق تعدد الجهود التي قامت بها وزارة التعليم العالي من خلال مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات، حيث تمثل هذه المشروعات أساساً قوياً يمكن الاعتماد عليه في إرساء دعائم التدريب الإلكتروني؛ حيث يمكن من خلال هذه المشروعات توفير البنية التحتية الملائمة لتوظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تدريب عضو هيئة التدريس، وفي الارتقاء بأدائه وبمهاراته في مجالات عمله المختلفة ، وبالرغم من هذه الجهود لا توجد جهة إدارية مختصة للتدريب الإلكتروني، ولا توجد مبادرات من الجامعات أو الكليات لتوظيف هذه الجهود والاستفادة من هذه المشروعات في تقديم دورات تدريبية إلكترونية لعضو هيئة التدريس، ولهذا ما زال التدريب بصورته التقليدية هو السائد في الجامعات المصرية .

البعد الثانى: أهم المشكلات التى تواجه تدريب عضو هيئة التدريس :

على الرغم من الجهود السابقة، ومحاولات الجامعات المصرية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال مركز متخصص فى كل جامعة مصرية، واهتمام هذه المراكز بتوفير العديد من الدورات التدريبية فى مختلف المجالات، إلا أن التمتع فى واقع تدريب عضو هيئة التدريس يعكس العديد من المشكلات التى تعترض هذا التدريب بصورته التقليدية مما يبرر أهمية الاعتماد على آلية جديدة فى التدريب وهي التدريب الإلكتروني؛ كمكمل للتدريب التقليدي، وتجاوز سلبياته.

وبالرجوع إلى نتائج بعض الدراسات يتضح العديد من المشكلات التى تواجه البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس والتى تقلل من كفاءة العملية التدريبية، ويمكن إجمال هذه المشكلات فيما يلي:

(١) أكدت دراسة (وفاء حسن مرسى) على بعض المشكلات التى تواجه البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية - كنموذج للجامعات المصرية - ، ومن أهم هذه السلبيات ما يلى: (وفاء حسن مرسى ، ٢٠٠٧، ص ص ٥١٣-٥١٤).

- ندرة وضوح أهداف البرنامج التدريبي للمتدرب .
- تداخل بعض البرامج مع بعضها البعض، والتكرار فى بعض الموضوعات التى يحتوئها البرنامج الواحد.
- غياب التخصص فى برامج التنمية المهنية بين الكليات النظرية والكلية العملية .
- اقتصار أساليب التدريب على المحاضرات الإلقائية وورش العمل .
- الإقبال على عدد معين من البرامج لكل درجة علمية .
- ندرة متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب . - شكلية التدريب فى كثير من الأحيان .

(٢) أكدت دراسة (إيهاب السيد إمام) على بعض المشكلات التى تواجه البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس، وتتمثل هذه المشكلات فيما يلى: (إيهاب السيد إمام، ٢٠٠٨، ص ٨).

- القصور فى تنوع أساليب التدريس.
- القصور فى وجود برنامج تدريبي واضح يتلاءم مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتجددة والمتطورة فى مجال التخصص.

- ندرة ملائمة وقت التدريب لبعض أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى تعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة مع جداول أعضاء هيئة التدريس.
- تركيز البرامج التدريبية على الجانب النظري وإهمال الممارسة العملية.

(٣) توصلت دراسة (هشام فتحي جاد الرب، وأحمد يحيي حسين عبيد) أن معظم المتدربين اجتازوا البرامج التدريبية على أساس عشوائي وليس على احتياج فعلي لديهم، ويرجع ذلك إلى الربط بين اجتياز المتدربين للدورات التدريبية والحصول على الدرجة الوظيفية الأعلى، وضعف رغبة بعض المتدربين في انتظار البرامج التي تلبي احتياجاتهم التدريبية لاختيارها ضمن مصفوفة البرامج المطلوبة كشرط للترقية، مما يسهم في ضعف هذه البرامج للأهداف التي أعدت من أجلها، بالإضافة إلى إجبار عضو هيئة التدريس على حضور هذه الدورات التدريبية كشرط للترقية للدرجة الوظيفية الأعلى، وأن عددها أكثر من اللازم مما يعطي شعور بأنها عبء أكثر منها فرصة للاستفادة وتنمية المهارات والمعلومات (هشام فتحي جاد الرب، وأحمد يحيي حسين عبيد، ٢٠٠٩، ص ١٩٩).

(٤) توصلت دراسة (زينب عبد الرازق غريب) إلى بعض المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عين شمس، - كنموذج للجامعات المصرية - ويمكن إجمال هذه المشكلات فيما يلي: (زينب عبد الرازق غريب، ٢٠٠٩، ص ١٥٧).

- أن الأنشطة المصاحبة للتدريب تحتاج إلى رعاية واهتمام من مخططها.
- أن قاعات التدريب غير مزودة بالتجهيزات التدريبية المتنوعة (أجهزة عرض - حاسب آلي - شبكة إلكترونية).
- أن المادة التدريبية تحتاج إلى إعادة النظر من قبل المختصين في إعداد البرامج التدريبية، كما أن أهداف البرامج وخطتها لا تتناسب مع الزمن الخاص بالتنفيذ.

(٥) أشارت دراسة (زكريا سعد حجازي) إلى بعض المشكلات التي تتعلق بالبرامج التدريبية المقدمة من خلال المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي: (زكريا سعد حجازي، ٢٠٠٩، ص ٩٧-٩٨).

(أ) المشكلات المتعلقة بالتدريب: وتتمثل فيما يلي:

- ندرة مناسبة الأساليب المستخدمة في التدريب.
- ندرة كفاية المدربين.
- ندرة كفاية الوقت المخصص للتدريب.
- ضعف شمولية محتوى التدريب.

- ضعف التوازن فى توزيع التدريب على محتواه.
- ضعف مناسبة مواعيد التدريب.

(ب) المشكلات المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تتمثل فيما يلي:

- عبء العمل الكبير الذي يقع على عاتق المتدربين
 - ضعف قناعة المتدربين بالبرامج.
 - ضعف قدرة المدربين على نقل المعارف والمهارات.
 - ضعف الدافعية لدى المتدربين من أعضاء هيئة التدريس.
- (٦) أكدت دراسة سميحة على مخلوف على بعض المشكلات التى ساهمت فى ضعف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم - كنموذج للجامعات المصرية - ومن أهم هذه المشكلات ما يلي: (سميحة على محمد مخلوف، ٢٠١٠، ص ٨٣-٨٤).

- غياب فلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وغياب أهدافه لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - فرض رسوم للاشتراك فى التدريب مما يؤدي إلى استياء بعض أعضاء هيئة التدريس؛ لإجباره على الاشتراك ودفع الرسوم من أجل الحصول على الترقية.
 - الاعتقاد السائد بين أعضاء هيئة التدريس بالاكتماء بما يحصل عليه العضو من تعليم وتكوين علمي، وضعف الحرص على متابعة المستجدات العالمية، مما يجمد إمكانياته العلمية والفكرية والمهنية، وبالتالي ندرة تقبله لفكرة التدريبات لنموه المهني، وبهذا الاتجاه يؤثر على فعالية التدريبات وتحقيق أهدافها.
- (٧) توصلت دراسة (أحمد إبراهيم بيومي مرعي) إلى العديد من المشكلات التى تعوق دون الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس، وتتمثل هذه المشكلات فيما يلي: (أحمد إبراهيم بيومي مرعي ، ٢٠١٠، ص ص ١٨-٢١).

(أ) مشكلات ترجع إلى تصميم البرنامج التدريبي :

- ضعف استخدام المعايير العلمية فى تصميم برامج مشروعات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
- ضعف مناسبة محتويات برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مع الاحتياجات الفعلية للمعلم الجامعي.
- مركزية خطة البرامج، حيث تصدر من وزارة التعليم العالي.

- قلة استخدام الوسائل العلمية في تنفيذ برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
- ندرة مراعاة المرونة في تصميم البرامج .
- (ب) مشكلات ترجع إلى المدربين:
 - استخدام المدربين للتلقين.
 - اختلاف الأهداف بين المدربين.
 - اختلاف تخصص المدربين عن التخصص العلمي الدقيق للمتدربين.
 - اختلاف أهداف المدربين عن أهداف المتدربين من أعضاء هيئة التدريس.
- (ج) مشكلات ترجع إلى المعلم الجامعي:
 - ندرة اشتراك عضو هيئة التدريس في المناقشات داخل برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
 - ندرة حرص عضو هيئة التدريس على الحضور في المواعيد المحددة للبرنامج.
 - ضعف استعداد عضو هيئة التدريس لحضور برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- (د) مشكلات ترجع لوسائل تقديم البرامج:
 - ضعف وجود نظام ثابت ومصدر لمتابعة وتقييم برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تحقيقها لأهدافها في تحسين الأداء المهني لديهم.
 - ضعف مناسبة الوسائل المستخدمة مع أهداف برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تحسين جودة الأداء المهني لهم.
 - ضعف الاستفادة من نتائج برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الإعداد والتصميم للبرامج التالية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- (٨) توصلت دراسة (داليا طه محمود يوسف) إلى بعض المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا - كنموذج للجامعات المصرية - ومن أهم هذه المشكلات ما يلي: (داليا طه محمد يوسف ، ٢٠١٦ ، ص ١٦٦).
- انشغال أعضاء هيئة التدريس بالجدول التدريسية، مما يعوق من حضور دورات تنمية قدراتهم في أغلب الأحوال.
- شكلية أساليب التقييم، ومن ثم لا تحقق الغرض منها.

- تجاهل مقترحات التطوير المقدمة من أعضاء هيئة التدريس للحصول على جودة أفضل لتنميتهم مهنيًا .
- إهمال الأساليب التدريبية المعتمدة على الجوانب التطبيقية وأساليب الأداء العملي .

يتضح مما سبق تنوع المشكلات التي تواجه تدريب عضو هيئة التدريس بصورته التقليدية من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، مما يقلل من كفاءة العملية التدريبية، ومن ثم انخفاض مستوى ما يتعلمه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات وقدرات في مختلف المجالات وخاصة مجال التدريس والبحث العلمى، كما يمثل ذلك مبررًا قويًا لتبنى أسلوب التدريب الإلكتروني؛ لتنمية كافة معارف وقدرات ومهارات عضو هيئة التدريس وخاصة في ظل التغيرات المعرفية والتكنولوجية .

الخطوة الخامسة: النتائج ، والآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

استنادًا للإطار النظري للبحث، وتناول خبرة بعض الجامعات الأجنبية في مجال التدريب الإلكتروني تم التوصل إلى العديد من النتائج، وبعض الآليات المقترحة للاستفادة من هذه الخبرات في تفعيل التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، ويتضح ذلك فيما يلي:

البعد الأول: نتائج البحث_ : توصل البحث للنتائج الآتية:

أولاً: نتائج خاصة بالإطار النظري:

- يهدف التدريب الإلكتروني إلى توفير فرص تدريبية متنوعة لعضو هيئة التدريس من خلال توظيف التقنيات والوسائط التكنولوجية الحديثة؛ لتلبية كافة احتياجاته التدريبية دون التقيد بحدود الزمان والمكان، مما يسهم في إلمامه بالعديد من المعارف والقدرات والمهارات التي تنعكس على أدائه المهني والأكاديمي.
- تعدد أنواع التدريب الإلكتروني ومنها: التدريب الإلكتروني المتزامن والذي يعتمد علي التفاعل بين المدرب والمتدرب بصورة مباشرة رغم تواجدهم في أماكن مختلفة باستخدام الإنترنت، والتدريب الإلكتروني غير المتزامن وهو تدريب غير مباشر،

- حيث لا يحتاج إلى تواجد المتدرب والمدرّب في نفس الوقت أو نفس المكان، وذلك من خلال استخدام بعض الأدوات والتقنيات مثل البريد الإلكتروني.
- يتميز التدريب الإلكتروني بتوظيفه للتكنولوجيا الحديثة في عملية التدريب، بالإضافة إلى انخفاض تكلفته مقارنة بالتدريب التقليدي، كما يُسهّم في توفير الوقت اللازم لسفر المتدربين إلى مواقع مختلفة للحصول على التدريب المطلوب، ولهذا يمكن تعليم العديد من المتدربين بسرعة وتكلفة بسيطة.
 - يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني توافر العديد من المتطلبات والتي تتمثل في: دعم الإدارة العليا لعملية التدريب الإلكتروني، وتوفير الكوادر الفنية المؤهلة والمدرّبة، وتوفير البنية التحتية اللازمة، وصيانة الأجهزة والبرامج بصفة مستمرة .
 - تنوع المعوقات التي تواجه التدريب الإلكتروني منها على سبيل المثال: ضعف مستوى جودة المحتوى التدريبي المقدم من خلال الدورات التدريبية، والتكلفة المادية المرتفعة في فترة التأسيس، وضعف التجهيزات التي يتطلبها التدريب .

ثانياً : نتائج خاصة بالخبرات الأجنبية :

- اهتمام جامعة أوهايو بالتدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس، ولهذا أنشأت الجامعة مركز التدريب الإلكتروني، وتميز المركز بتوفير العديد من الدورات التدريبية الإلكترونية في مجال التدريس الإلكتروني، ومجال التدريس؛ حيث تسهم هذه الدورات في تنمية معارف وقدرات عضو هيئة التدريس وتأهيله للقيام بعمله على أكمل وجه.
- اهتمام جامعة ويبستر بتوظيف التدريب الإلكتروني؛ لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس الإلكتروني، ولهذا أنشأت الجامعة مركز التعلم الإلكتروني، ولتحقيق هذا الهدف يوفر المركز من خلال الإنترنت المساعدة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والتدريب إلكترونياً على آليات التدريس الإلكتروني الفعال ؛ لتنمية معارفهم وقدراتهم في مجال التدريس الإلكتروني.
- توفر جامعة ملبورن برنامجاً إلكترونياً عبر الإنترنت؛ لتدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا.
- إنشاء جامعة ملبورن كلية متخصصة لبحوث الدراسات العليا يطلق عليها كلية ملبورن لبحوث الدراسات العليا، ومن ملامح اهتمامها بالتدريب الإلكتروني لمشرفي البحوث توفير موقع إلكتروني للكلية؛ لتدريب المشرفين عبر شبكة

الإنترنت، وتقديم المعلومات الكافية عن العديد من القضايا التي تسهم فى فعالية الإشراف البحثي، وتوفير مجموعة من الأدلة على شبكة الإنترنت مثل دليل الدكتوراه ودليل الماجستير.

- تميز جامعة أديرة بتحديد مجالات عمل واضحة لكل من المشرف والطالب ، وتوفير العديد من الآليات للتدريب الإلكتروني على هذه المجالات؛ حتى يتمكن كل منهما من أداء دوره بفعالية؛ باعتبارهما من أهم أركان نجاح الإشراف البحثي .
- اهتمام جامعة أديرة من خلال معهد التطوير الأكاديمي بالجامعة بتوفير فعاليات منتظمة للمشرفين عبر الشبكة الإلكترونية والتي تركز على عناصر محددة تتعلق بالإشراف البحثي، كما يوفر المعهد جلسات نقاش غير رسمية للمشرف، ويتم الإعلان عن هذه المناقشات غير الرسمية على الموقع الإلكتروني للمعهد ، بالإضافة إلى توفير التدريب اللازم للمشرفين وللطلاب باستخدام التقنيات الحديثة واستخدام الإنترنت.

البعد الثانى: الآليات المقترحة التى تسهم فى الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية فى تفعيل التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يمكن توضيح هذه الآليات فيما يلى :

- أولاً: توظيف التدريب الإلكتروني فى إكساب عضو هيئة التدريس مهارات وفنيات التدريس، والتدريس الإلكتروني، وتوظيف التكنولوجيا فى مجال التدريس بالتدريب على أحد نظم إدارة التعلم مثل: نظام مودل ، وبلاك بورد.

- ثانياً: توظيف التدريب الإلكتروني فى إكساب عضو هيئة التدريس لكافة المهارات الخاصة بالبحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا، واستخدام التكنولوجيا الحديثة فى التواصل مع غيره من أعضاء هيئة التدريس ومع طلاب الدراسات العليا.

ويتطلب نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني فى مجال التدريس الجامعي والبحث العلمي تطبيق بعض الإجراءات التنفيذية، والتي تتمثل فيما يلى :

(١) أن تتبنى الجامعات المصرية خطة استراتيجية لتطبيق التدريب الإلكتروني؛ لتنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتعليم الإلكتروني، وفي مجال الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا، ويتطلب ذلك تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس والخاصة بمهارات التدريس والإشراف البحثي، وتكوين فريق عمل؛ لتصميم البرامج التدريبية والمواد التدريبية وتقويمها، وفرق عمل لتنفيذ هذه البرامج التدريبية.

(٢) تصميم برنامج تدريبي إلكتروني يعتمد على التكنولوجيا الحديثة بحيث يتضمن العديد من الأنشطة والمواقف التدريبية التي تتعلق بتنمية معارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس في التعليم الإلكتروني وفي مجالات البحث العلمي المختلفة وخاصة الإشراف البحثي، وأن يتمركز هذا البرنامج التدريبي على توظيف التكنولوجيا الحديثة في نقل وتوصيل المحتوى التعليمي، وتدريب عضو هيئة التدريس على التفاعل النشط بينه وبين المدربين، والمتدربين بصورة متزامنة وغير متزامنة عبر شبكة الإنترنت.

(٣) تكوين فرق عمل متخصصة؛ لتصميم العديد من البرامج التدريبية في مجال التدريس والتعليم الإلكتروني والبحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي، ويتطلب ذلك مراعاة تطبيق الإجراءات الآتية:

(أ) توفير المواد التدريبية بصورة إلكترونية سواء بصورة متزامنة أو غير متزامنة؛ مما يتيح الفرصة للمدربين من أعضاء هيئة التدريس الوصول إليها في أي وقت.

(ب) وضع جدول زمني محدد لتقديم البرنامج التدريبي، وإلزام المدربين والمتدربين من أعضاء هيئة التدريس بالالتزام به، وإلزامهم بإنجاز كافة الأنشطة والتكليفات المرتبطة بالبرنامج؛ لضمان اكتسابهم كافة المعارف والمهارات المطلوبة لنجاحهم في عملية التدريس الإلكتروني، وفي مجال البحث العلمي والإشراف البحثي والتعامل مع المكتبات الرقمية، وقواعد البيانات العالمية.

(ج) التأكد من قدرة المتدربين على استخدام الوسائل والأدوات التكنولوجية المستخدمة في تنفيذ وتقديم البرنامج التدريبي، وتقديم المساعدة الفنية للمدربين عند تنفيذ البرنامج التدريبي.

(د) توفير التغذية المرتدة للمدربين من أعضاء هيئة التدريس عن أدائهم أثناء التدريب؛ لتحفيزهم على مواصلة التدريب وتدعيم دافعيتهم نحو التدريب.

(٤) توظيف كافة الموارد البشرية المتاحة بالجامعات المصرية بكلياتها المختلفة؛ لإرساء

ثقافة التدريب الإلكتروني، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

(أ) أن تعقد الجامعة والكليات المختلفة بها العديد من الدورات التدريبية وورش العمل

لأعضاء هيئة التدريس؛ لنشر ثقافة التدريب الإلكتروني، وللتدريب على استخدام

التقنيات التكنولوجية المختلفة المستخدمة في التدريب، ومساعدتهم على إتقان مهارات

استخدام هذه التقنيات، مثل: مهارة التعامل مع الكمبيوتر، واستخدام الإنترنت، ومهارة

الاتصال الفعال، ومهارة استخدام المواقع الإلكترونية ذات الصلة بالمحتوي التدريبي،

واستخدام المستودعات الرقمية والفصول الافتراضية، والتعامل مع المشكلات الفنية

التي يتعرض لها المدرب أثناء التدريب.

(ب) أن يتوافر فريق عمل من المدربين المتخصصين، ومن أهم المهارات التي ينبغي أن

تتوافر في المدرب ما يلي:

• أن يتقن التعامل مع نظم الحاسب الآلي، والشبكات الإلكترونية،

والإنترنت.

• إتقان تصميم الصفحات والمواقع الإلكترونية، والتعامل مع المشكلات

الفنية.

• إتقان استخدام وتوظيف الوسائط المتعددة في التدريب الإلكتروني

وتوظيف ذلك في التواصل المستمر مع المدربين بصورة إلكترونية؛

لتوفير التكامل بين الصوت والصورة والرسوم والنصوص.

• القدرة على التعامل مع المكتبات والموسوعات الإلكترونية، وكذلك قواعد

البيانات العالمية، ومن ثم إتقان استخدام الإنترنت في البحث العلمي.

• إتقان استخدام وسائل التقويم الإلكتروني بطريقة فعالة وموضوعية؛

لمتابعة مدى تقدم المتدربين.

(ج) أن يتوافر بالكليات إداري مسئول عن بعض الأعمال الإدارية، مثل: استقبال طلبات

التدريب الإلكتروني، ومراجعة قواعد البيانات، والرد على تساؤلات المتدربين.

(د) وضع آلية تُلزم المدرب والمتدربين من أعضاء هيئة التدريس بالتواجد إلكترونياً عبر

المواقع الإلكترونية المخصصة للتدريب باستمرار وفي أوقات محددة لهم، وتشجيعهم

على التواصل بصفة مستمرة على مدار اليوم وفي أى وقت؛ للتواصل وتبادل الأسئلة

والمعلومات، مما يُعمق من مهارات ومعارف المتدربين، ويتطلب تنفيذ ذلك جعل هذه

الدورات التدريبية الإلكترونية إلزامية، ومتوافرة مجاناً أو بأجور بسيطة، وربطها بالترقية؛ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور، وتوظيفها عملياً في مجالات عملهم.

(٥) توفير البنية التحتية الملائمة بالجامعة والتي تسهم في تطبيق التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس: ويتطلب ذلك توفير المقومات الآتية:

(أ) إنشاء مركز متخصص للتدريب الإلكتروني بالجامعة، وأن يكون له فرع في الكليات المختلفة، وتأسيس مركز متخصص على مستوى وزارة التعليم العالي؛ لتيسير التواصل بين الجامعات المصرية، وبينها وبين الجامعات العربية والأجنبية؛ للتعرف على خبرات الجامعات المختلفة في تطبيق التدريب الإلكتروني؛ لتدعيم المهارات والمعارف اللازمة لعضو هيئة التدريس .

(ب) توفير شبكات اتصال داخلية تربط بين الكليات المختلفة داخل كل جامعة، وشبكات اتصال بين مختلف الجامعات المصرية؛ للاستفادة من قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.

(ج) توفير اتصال سريع وقوي بالجامعات والكليات بشبكة الإنترنت؛ لتيسير التواصل بين المدرسين والمتدربين، وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة .

(د) توفير قاعات مجهزة ومزودة بأحدث الأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني .

(هـ) توفير الصيانة المستمرة، والدعم الفني، والحماية اللازمة للبرامج التدريبية الإلكترونية؛ لحمايتها، ولتسهيل الوصول إليها، وأن يتوافر فيها عنصر التوجيه والإرشاد للمستخدم.

(و) وجود إدارة متميزة وذات قناعة بأهمية التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية مهارات ومعارف عضو هيئة التدريس، وتسعي إلى توفير كافة متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني.

(ز) توفير الموارد المالية اللازمة لتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، لتحقيق أقصى استفادة ممكنة منه.

(٦) توفير البرامج التدريبية الإلكترونية الملائمة لعضو هيئة التدريس: تعتبر البرامج التدريبية الوسيلة الأساسية لتنمية مهارات ومعارف عضو هيئة التدريس، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

- (أ) صياغة فلسفة واضحة لبناء المادة التدريبية بالبرامج الإلكترونية بما يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس وخاصة في مجال استراتيجيات التدريس الحديثة، ومهارات البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا.
- (ب) توفير المادة التدريبية الإلكترونية بصورة ملائمة من حيث الشكل والمضمون، ومراعاة التوازن في المحتوى التدريبي الإلكتروني المقدم بين المعارف النظرية والتطبيقات العملية، مع التركيز على الخبرات العملية والتطبيقية .
- (ج) تقديم البرامج التدريبية الإلكترونية بصورة واضحة، وأن تتضمن توضيح بعض الإرشادات؛ لتيسر التعامل معها مع إمكانية التعديل المستمر لها.
- (د) التحديث المستمر للمادة التدريبية المقدمة بالبرامج الإلكترونية بما يتوافق مع التقدم المعرفي والثورة التكنولوجية؛ مما يسهم في التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بمهارات وفنيات التدريس والتدريس الإلكتروني، ومهارات البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا.
- (هـ) استخدام الوسائط المتعددة المناسبة للبرنامج التدريبي وطبيعة المتدربين؛ لتوفير التفاعل والتجاوب بين المتدرب والمادة التدريبية المقدمة، وأن يكون هناك تكامل بين ما يقدم في الدورات التدريبية الإلكترونية وبين احتياجات عضو هيئة التدريس وخاصة في مجال التدريس الإلكتروني، ومهارات البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا.
- (و) توفير العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية التي تتعلق بمهارات التدريس بصفة عامة والتدريس الإلكتروني بصفة خاصة، وتدعيم مهارات عضو هيئة التدريس في البحث العلمي وخاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا، وتوفير إمكانية عرض المادة التدريبية الإلكترونية أكثر من مرة؛ لتمكين عضو هيئة التدريس من الرجوع إليها بصفة مستمرة، ومن البرامج الإلكترونية المقترحة في مختلف المجالات التي تفيد عضو هيئة التدريس ما يلي :

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

المجال	البرامج الإلكترونية المقترحة
التدريس	استراتيجيات التعلم النشط، والإرشاد الأكاديمي للطلاب، وإدارة الوقت داخل البيئة الدراسية، وأساليب تعزيز دافعية الطلاب نحو التعلم.
التدريس الإلكتروني	مهارات التواصل الفعال عبر الإنترنت، والتقنيات الحديثة في التدريس الإلكتروني، وتصميم المقررات الإلكترونية، والتعلم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن، وأسس التعلم الإلكتروني، والإشراف والتقييم الإلكتروني، ومهارة استخدام الوسائط المتعددة، وكيفية استخدام نظم إدارة التعلم في العملية التعليمية.
البحث العلمي والإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا	مهارات الإشراف على البحوث العلمية، ومهارة استخدام الأساليب الإحصائية في البحث العلمي، ومهارة تطبيق مناهج البحث المختلفة، ومؤشرات الجودة البحثية في الرسائل العلمية، وأخلاقيات البحث العلمي، وكيفية التعامل مع قواعد البيانات العالمية.

(ز) إعداد دليل لكل برنامج تدريبي إلكتروني، يوضح الهدف منه ومحتواه، وأهم الأنشطة المصاحبة للتدريب، وأساليب التقييم، ويوزع على المتدربين؛ حتى يتمكن المتدرب من متابعة البرنامج والاستفادة منه بصورة جيدة.

(٧) توفير أساليب متنوعة للتدريب الإلكتروني: يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني استخدام أساليب تتناسب مع طبيعة التدريب الإلكتروني ومع الهدف منه، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

(أ) الحد من الطريقة التقليدية في عرض المادة التدريبية، وتوفير فرصة الحوار والمناقشة بين المتدربين، وذلك من خلال تنوع الأساليب المستخدمة في التدريب الإلكتروني بما يتناسب مع موضوع التدريب وطبيعة المتدربين، مثل: استخدام أسلوب حل المشكلات، وأساليب دراسة الحالة، والمحاكاة لبعض المواقف الحقيقية ومحاولة تنفيذها بنفس التفاصيل، والتدريب التعاوني، واستخدام النماذج العملية والتطبيقية التي تنمي مهارات وقدرات المتدربين.

(ب) الاعتماد على العديد من الوسائل المعينة في عملية التدريب الإلكتروني، والتي تسهم في تقديم البرامج التدريبية الإلكترونية بصورة متنوعة وجذابة، مثل: الحاسب الآلي، والإنترنت، ومؤتمرات الفيديو، والبريد الإلكتروني، والأقراص المدمجة، مع استخدامها بصورة متزامنة وغير متزامنة.

(ج) توظيف شبكة الإنترنت في الربط بين الجامعات المصرية ومراكز البحوث والجامعات العربية والأجنبية؛ لتبادل الخبرات فيما بينها في مجال التدريب الإلكتروني، وحتى

يمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على كافة البرامج التدريبية الإلكترونية بكل سهولة.

(د) التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس على استخدام تقنيات التعليم والتدريب الإلكتروني مثل: التدريب على استخدام مجموعات النقاش الإلكترونية، مثل: المنتديات الحوارية، واستخدام برامج المحادثة المباشرة مثل: الماسنجر Messenger في عرض المادة التدريبية عن بعد، ومهارة النشر والتعليق مثل المدونات ، ومهارة نشر المعلومات مثل Wiki ، وعرض وتشغيل الملفات الصوتية والفيديو مثل اليوتيوب You tube ، ومهارة تحميل الملفات عبر الإنترنت.

(هـ) تقييم التدريب الإلكتروني المقدم لعضو هيئة التدريس بصورة مستمرة: يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني الاعتماد على نظام تقييم ملائم لطبيعة التدريب الإلكتروني ولهده، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

(أ) تكوين لجنة أو هيئة مسئولة عن متابعة البرامج التدريبية الإلكترونية بصفة مستمرة وموضوعية؛ للتأكد من جودتها ومدى توافقها مع هدفها ومع طبيعة المتدربين.

(ب) تحديد بعض المعايير والمؤشرات؛ لتقييم كافة عناصر البرنامج التدريبي الإلكتروني، والتعرف على ما يتميز به من نقاط قوة، وما يشوبه من نقاط ضعف.

(ج) المتابعة المستمرة للبرامج التدريبية الإلكترونية، ولأداء المدربين والمتدربين، مع ضرورة الاعتماد على أساليب تقييم متنوعة مثل: التقييم التشخيصي(القبلي) والتقييم المرحلي، والتقييم النهائي؛ لتطوير البرامج التدريبية باستمرار.

(د) تكوين قاعدة بيانات لكافة المتدربين؛ لمتابعة كل متدرب، والتعرف على ما حصل عليه من دورات إلكترونية، وما قام به كل متدرب من مهام وأنشطة، ونسبة دخوله على شبكة الإنترنت، والموقع الإلكتروني للجامعة ؛ لتوفير صورة متكاملة عن أداء كل متدرب.

(هـ) أن تكون عملية التقييم شاملة لجميع جوانب التدريب الإلكتروني، مع تدعيم مبدأ التقييم الذاتي لدى المتدربين؛ حتي يتمكن كل عضو من أعضاء هيئة التدريس من التعرف على نقاط قوته وضعفه.

(و) الاعتماد على أساليب تقييم حديثة، واستخدام التقييم الإلكتروني من خلال استخدام البريد الإلكتروني؛ لتوفير الوقت والجهد.

(٩) توفير إدارة متميزة؛ لمتابعة التدريب الإلكتروني: نظراً لطبيعة التدريب الإلكتروني الخاصة ولتنوع أهدافه، فإن ذلك يفرض ضرورة توافر إدارة متميزة وقوية، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

(أ) إنشاء هيئة إدارية خاصة بالتدريب الإلكتروني في كل جامعة مع مراعاة ارتباطها بوزارة التعليم العالي، وأن تتضمن هذه الهيئة خبراء ومتخصصين في التكنولوجيا، وفي إعداد البرامج التدريبية الإلكترونية، وتتولى الإشراف على التدريب الإلكتروني في الجامعة.

(ب) إنشاء هيئة فرعية داخل كل كلية؛ لمتابعة أداء المتدربين بالكلية، ولمتابعة الإشراف على التدريب الإلكتروني بها.

(ج) تكوين فرق عمل من بعض الأساتذة والخبراء من مختلف التخصصات؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، والتخطيط للبرامج التدريبية، وتصميمها إلكترونياً.

(١٠) تنوع المصادر المسؤولة عن تمويل التدريب الإلكتروني والمشاركة فيه: يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني في تحقيق أهدافه مشاركة العديد من الهيئات ، وأيضاً مشاركتهم في تمويله، ويتطلب ذلك مراعاة تنفيذ الإجراءات الآتية:

(أ) المشاركة الفعالة والرئيسية لوزارة التعليم العالي من حيث تبني فكرة التدريب الإلكتروني، وإصدار القرارات والتشريعات التي تضمن فاعلية تطبيق التدريب الإلكتروني، والتخطيط لتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة له.

(ب) مشاركة وزارة الاتصالات والمعلومات؛ لتقديم الدعم التقني والفني اللازم لمنظومة التدريب الإلكتروني والمساهمة في حل المشكلات الفنية والتقنية.

(ج) الاستفادة من مراكز التعليم الإلكتروني المتوافرة بالجامعات من حيث المساعدة في تصميم وبرمجة بعض البرامج التدريبية الإلكترونية، والاستفادة من الخبراء والمتخصصين العاملين بها في تقديم الدعم الفني والتقني اللازم.

(د) توفير مصادر متنوعة لتمويل التدريب الإلكتروني بكل جامعة من حيث الاعتماد على الجهات الآتية:

- وزارة التعليم العالي.
- مساهمة كل جامعة، وكل كلية بميزانية محددة في تمويل البرامج الإلكترونية.

- تحصيل بعض الرسوم البسيطة من أعضاء هيئة التدريس المشتركين في هذه الدورات.
- الشراكة بين وزارة التعليم العالي والجامعات والقطاع الخاص من خلال عقد بعض الاتفاقيات؛ لتوفير التمويل اللازم.

- معوقات تنفيذ الآليات المقترحة وآليات التغلب عليها:

- (١) ضعف الإمكانيات المادية والتقنية المتوفرة بكل جامعة وفي الكليات المختلفة، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توفير الميزانية الملائمة؛ لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني، مع الحرص على تنوع مصادر التمويل؛ من خلال عقد شراكة بين وزارة التعليم العالي والجامعات المختلفة ووزارة الاتصالات والمعلومات والقطاع الخاص؛ لتوفير كافة وسائل الدعم المادي والفني لتنفيذ هذه البرامج الإلكترونية.
- (٢) ضعف الدافعية، وقلة الوعي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس نحو تبني أسلوب التدريب الإلكتروني، والاقتران على الأساليب التقليدية مما يؤثر على انتشار ثقافة التدريب الإلكتروني، ويمكن التغلب على ذلك من خلال ما يلي:
 - عقد الجامعة والكليات المختلفة بعض الدورات التدريبية وورش العمل وبعض الدورات الإلكترونية؛ لنشر ثقافة التدريب الإلكتروني، وإقناع أعضاء هيئة التدريس قبل تطبيق التدريب الإلكتروني.
 - تدريب عضو هيئة التدريس على بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني مثل: مهارة الدخول إلى النظام، ومهارة تغيير البيانات الشخصية، ومهارة بناء المقرر الدراسي الإلكتروني، ومهارة التفاعل التواصل مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ومهارة التقويم الإلكتروني، ومهارة التعامل مع قواعد البيانات العالمية، وآليات التواصل مع الجامعات الأجنبية .
 - أن توفر الجامعة موقعًا خاصًا للتدريب الإلكتروني على البوابة الإلكترونية للجامعة؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ولتوعيتهم بطبيعة التدريب الإلكتروني وفوائده.
 - أن تطبق الجامعة خدمة المراسلات الإلكترونية بين جميع أعضاء الجامعة بكلياتها المختلفة من خلال توظيف بوابة الخدمات الإلكترونية الموجودة بالجامعة.
- (٣) ضعف القناعة والوعي لدى العديد من المسؤولين على مستوى الكليات والجامعات نحو أهمية التدريب الإلكتروني، والاقتران على الاعتماد على مركز تنمية قدرات

أعضاء هيئة التدريس والقيادات المتواجد في كل جامعة لتقديم التدريب التقليدي لأعضاء هيئة التدريس، ويمكن التغلب على ذلك من خلال نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بين القيادات المسؤولة على مستوى الجامعات والكليات، من خلال عقد بعض الندوات واللقاءات المستمرة معهم ، والتي تتضمن عرض تجارب بعض الجامعات الناجحة في مجال تطبيق التدريب الإلكتروني.

(٤) عدم وجود لوائح وتشريعات تنظم التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إصدار القوانين والتشريعات لإنشاء مركز متخصص للتدريب الإلكتروني بكل جامعة ، أو كوحدة فرعية في مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بكافة الجامعات.

(٥) القصور في وجود خطة استراتيجية واضحة لتطوير نظام تدريب عضو هيئة التدريس، والقصور في توظيف التكنولوجيا الحديثة في منظومة التدريب الجامعي، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إعداد خطة استراتيجية مستقبلية ذات رؤية واضحة للتدريب الإلكتروني داخل كل جامعة بما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس .

(٦) مركزية التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة لعضو هيئة التدريس ، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إتاحة الفرصة لبعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية على مستوى الكليات للمشاركة في تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية بما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، وتكوين لجنة متخصصة داخل كل جامعة، وداخل كل كلية؛ لتحويل البرامج التدريبية التقليدية إلى برامج إلكترونية.

(٧) قلة عدد المتخصصين في تصميم البرامج الإلكترونية ، وفي صيانة الأجهزة الحديثة ، ويمكن التغلب على ذلك من خلال ما يلي :

- توفير التدريب المستمر للمتخصصين في مجال التكنولوجيا، وللعاملين في مجال صيانة الأجهزة
- توفير العدد الكافي من المتخصصين في تصميم البرامج التدريبية وإعداد البرمجيات المختلفة، وتوفير مصممي عروض إلكترونية، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على متابعة الطلاب، وتقديم المواد التعليمية والأنشطة إلكترونياً.

المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم يوسف محمد محمود، وأسامة سعيد علي هندأوي (٢٠١٥) . أثر التفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) عن بعد ونمط الأسلوب المعرفي للمتدرب (المعتمد - المستقبل) في وحدة مقترحة لتنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدي المعلمين أثناء الخدمة. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، ٤ (١٦٢) ، ٢٩٩-٣٨٤ .
- أحمد إبراهيم بيومي مرعي (٢٠١٠). فاعلية برامج مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تحسين جودة الأداء المهني . *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية* ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ٢٩(١) ، ٢-٢٤ .
- أكرم فتحى مصطفى علي (٢٠٠٩). أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي . *المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة : الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة* . المجلد (٣) ، جامعة القاهرة : معهد الدراسات التربوية ، ١٥-١٦ / ٧ .
- أماني السيد السيد غبور (٢٠١٠) . دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية . *المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني : الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي*. المجلد الأول ، جامعة المنصورة : كلية التربية النوعية ، ١٤-١٥ / ٤ .
- أمل بنت على بن سعد الموازن (٢٠١٥). تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متميز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني . *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، ٣(١٦٤)، ٧٥٦ - ٧٩٢ .
- إيناس محمد الحسيني مندور (٢٠١٧) . أثر التفاعل بين نمطي التدريب الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن والاستعداد للتعلم الإلكتروني في تنمية مهارات استخدام الأجهزة التفاعلية لدي طلاب تكنولوجيا التعليم . *مجلة تكنولوجيا التعليم - دراسات وبحوث، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية*، (٣٣) ، ١٧٩-٢٥٩ .

إيهاب السيد إمام (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء وظائف الجامعة. مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ٢٣(٣) ، ٤٦-٢ .

جامعة الزقازيق- مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات . مصفوفة الجدارات والبرامج التدريبية ،

متاح على : [http:// Fidc.zu.edu.eg](http://Fidc.zu.edu.eg) ، تم استرجاعه بتاريخ (٤-٦-٢٠١٩).

جامعة القاهرة - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات. دليل البرامج التدريبية ،

متاح على : Fidc.cu.edu.eg/ ، تم استرجاعه بتاريخ (٤-٦-٢٠١٩).

جمال مصطفى عبد الرحمن الشراوي (٢٠١٣). تصميم استراتيجية قائمة علي التفاعل الإلكتروني بين استراتيجية المشاريع والمناقشة وأثرها علي تنمية مهارات إنتاج بيئات التدريب الإلكتروني لدي طلاب الدراسات العليا بكلية التربية . دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ٣ (٣٥) ، ٦٩-١٣ .

جميل إطميزي (٢٠١٤). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية . المؤتمر

العربي الدولي لتكنولوجيا المعلومات . عمان : جامعة نزوي ، ٩ - ١٢/١١ .

حسان بن عمر بصفر، وطارق عبد الرؤوف عامر، وربيع عبد الرؤوف محمد (٢٠١٠).

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ، القاهرة : مؤسسة طيبة

للنشر والتوزيع .

حسن شحاته ، وزينب النجار(٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية . القاهرة : الدار

المصرية اللبنانية.

حمد بن محيا المطيري(٢٠١٢) . متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمركز التدريب

التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربين . رسالة ماجستير غير منشورة ،

كلية التربية جامعة الملك سعود.

جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (١٩٩٦). مناهج البحث فى التربية وعلم النفس .

القاهرة : دار النهضة العربية .

داليا طه محمد يوسف(٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس بجمهورية مصر العربية فى ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة

التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ٢(٥)

، ٢١٠-١٢١ .

دلال علي عيسى الحسين (٢٠١٤). معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظة الإحساء. **مجلة القراءة والمعرفة** ، (١٤٧) ، ٩٤-١٤٥.

ريهام محمد أحمد محمد الغول (٢٠١٢) . فعالية برنامج تدريبي إلكتروني قائم علي التعلم التشاركي في تنمية مهارات استخدام بعض خدمات الجيل الثاني للويب لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس. **مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة** ، (١)٧٨ ، ٢٨٧-٣٢٩ .
زكريا سعد حجازي(٢٠٠٩). مدي إمكانية استخدام التسويق الداخلي فى تحسين جودة التدريب: دراسة تطبيقية على المركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية. **المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية** ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، (٢) ، ٩٣-١٦١.

زينب عبد الرازق غريب (٢٠٠٩). أثر برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس من وجهة نظرهم . **مجلة القراءة والمعرفة**، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (٩٥)، ١٣٤-١٦٨.

سماح زكريا محمد (٢٠١٤). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتنمية رأس المال الفكري بجامعة بنها - دراسة ميدانية . **مستقبل التربية العربية** ، ٢١(٩٢) ، ٤٠٥-٥٢٤.

سماح زكريا محمد (٢٠١٧). متطلبات تفعيل منظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - تصور مقترح . **دراسات عربية فى التربية وعلم النفس** ، عدد خاص ، ٣١٥-٣٤٠.

سميحة على محمد مخلوف (٢٠١٠). تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم. **مجلة رابطة التربية الحديثة** ، ٣(٧) ، ٢٥-١١٣.

السيد عبد المولي السيد أبو خطوة (٢٠١٣). فاعلية برنامج مقترح قائم علي التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدي أعضاء هيئة التدريس . **المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد**. الرياض .

طارق الأحمدى الطيلى(٢٠١٣). أساليب توظيف التدريب الإلكتروني في المناطق النائية .

مجلة التعليم الإلكتروني ، جامعة المنصورة ، (١٢) ، متاح على <http://emag.mans.edu.eg/index.php?session ID=30> ، تم استرجاعه

بتاريخ (٢٠١٩ -٢-٣).

التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات --- حنان زاهر عبد الخالق

عادل السيد محمد سرايا (٢٠١٧) . المعادلة التكاملية الشاملة لضمان جودة منظومة التدريب بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد خاص، ٦٥-٧٢.

علي بن شرف الموسري (٢٠١٠) . التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي . الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب. جامعة الملك سعود : كلية التربية قسم تقنيات التعليم ، ٢٧ - ٢٩ ربيع الثاني ١٤٣١هـ الموافق ١٢ - ١٤ / ٤ .

فاطمة عبد المنعم محمد معوض (٢٠١٣). تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية . مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس ، ٣ (٣٧) ، ١٢ - ١٠٤ .

فاطمة محمد منصور القرني (٢٠١٨). أثر برنامج تدريبي قائم على بيئة التعلم المقلوب لتنمية بعض مهارات التدريب الإلكتروني لدى المشرفات التربويات بالمملكة العربية السعودية . المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية ، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية ، (١٤) ، ٤٩-٨٤ .

فتحي عبد الرسول محمد (٢٠١٤) . اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي . القاهرة : دار جوانا للنشر والتوزيع.

المجلس الأعلى للجامعات . مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية - نظرة عامة ، متاح على :

http://www.eksc.edu.eg/index.php?option=com_content&view=article&id=41&Itemid=5&lang

تم استرجاعه بتاريخ (٢٠١٩/٥/٥).

المجلس الأعلى للجامعات - مركز الخدمات الإلكترونية والمعرفية . الوحدة المركزية للتدريب - الأهداف ، متاح على:

http://www.eksc.edu.eg/index.php?option=com_content&view=article&id=21%3Acuit_objectives&cat_id=5%3Acuit&Itemid=167&lang=ar

تم استرجاعه بتاريخ (٢٠١٩ / ٥ / ٥).

- محمد بن سعد بن علي الضويان (٢٠١٩). أثر اختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المتزامن - غير المتزامن) على تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى معلمي المرحلة الثانوية. *مجلة القراءة والمعرفة*، (٢٠٩)، ١٥١-٢١٥.
- نشوة سعد محمد بسطويسي (٢٠١٨). التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: رؤية مستقبلية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس*، (٢)٤٢، ١٤ - ١٤٤.
- هدى عطية الجهني (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود - تصور مقترح. *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر*، (١٧١)٢، ٧٥٠-٨٠٣.
- هشام فتحي جاد الرب، وأحمد يحيي حسين عبيد (٢٠٠٩). تقييم جودة الخدمة التدريبية ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم: نموذج مقترح لقياس جودة الخدمة التدريبية باستخدام النماذج الثنائية الخطية. *مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة*، (٦٩) ١٧٢-٢٠٦.
- هنا تركي عبد الرحمن الحربي (٢٠١٩). فاعلية التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية. *مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، كلية التربية جامعة عين شمس، (٢٠٨)، ٢٠٣-٢٢٤.
- هيثم محمد إسماعيل الطوخي (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الإشراف البحثي - تصور مقترح. *مجلة العلوم التربوية*، (٤)١٩، ١٤٩-١٨٠.
- وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات. مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - نبذة تاريخية، متاح على:
- [http:// ictp.org.eg/index .php/ar/2012](http://ictp.org.eg/index.php/ar/2012) ، تم استرجاعه بتاريخ (٦-١ -٢٠١٩) .
- وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات. مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - محور التعلم الإلكتروني، متاح على : <http:// ictp.org.eg/index .php/ar/2012> ، تم استرجاعه بتاريخ (٦-١ -٢٠١٩) .
- وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة المشروعات. مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات - محور التدريب على تكنولوجيا المعلومات، متاح على : <http://ictp.org.eg/index.php/ar> ، تم استرجاعه بتاريخ (٦-١ -٢٠١٩) .

وزارة التعليم العالي - وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي (٢٠٠٥) . مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات - وثيقة المشروع ، اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
وفاء حسن مرسي (٢٠٠٧). تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول. المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) : آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي . المجلد (١) ، جامعة عين شمس : مركز تطوير التعليم الجامعي ، القاهرة ، ٢٥-٢٦ / ١١ .

- المراجع الأجنبية :

- Abdi Mursal, H., Idaja, M. & Dahie, A. (2016). The impact of globalization on higher education : Empirical survey from universities in mogadishu-somalia . *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 4 (9), 14-22.
- Abiddin, N. (n.d.) .Postgraduate student's perception towards effective supervision : Case study at one public university in Malaysia , Retrieved January 2 , 2019, from : <http://ssrn.com/abstract=1030663> .
- Alghazo, Y. & Al khaldi, M. (2017). Impact of web-based training on learning outcomes: Gender differences . *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(4), 153-162.
- Amara, N. & Atia, L. (2016). E-training and the role on human resources development , *Global Journal of Human Resources Management* , Published By European Centre for Research Training and Development , 4 (1), 1-12 .
- Arkorful, V. & Abaidoo, N. (2014). The role of e-learning – the advantages and disadvantages of its adoption in higher education . *International Journal of Education and Research* , 2 (12), 397-410 .
- Bonk , C. (2002). Online training in an online world . Jones international university , co-sponsored by jones knowledge Inc , Retrieved January 29, 2019 , from : [https //www. Course share .com / report .php](https://www.courseshare.com/report.php)
- Business & Legal Resources (2016). *7 Strategies for effective training - special report*, United States of American : Business & Legal Reports INC.
- Carton , j. (n.d) . *Research supervisor support and development review of policy , practices and procedures in five U 21 partner*

- universities* , Project kindly supported by universities 21 and UCD international , UCD graduate studies .
- Clinefelter , D.(2012). *Best practices in online faculty development* . Learning house white paper, Learning House Inc .
- Driscoll , M.(1999) .Web based training in the work place . *Adult Learning / Technology*, SAGE Journal , Retrieved February 2, 2019, from : [www. Journal . Sage pub.com](http://www.Journal.Sagepub.com).
- Ganza, W.(2012). The impact of online professional development on online teaching in higher education *.unpublished doctoral dissertation of Education in Educational Leadership*, College of Education and Human Services University of North Florida.
- Ghirardini , B.(2011) . *E- learning methodologies a guide for designing and developing e- Learning course* . Supported by federal ministry of food , agriculture and consumer protection , United Nations : Food and Agriculture Organization (FAO).
- Hassouna, M.(2013). Improve technical instructor performance through conducting computer based training case - study for UNRWA technical and vocational training centers in gaza strip . *Unpublished master 's dissertation of business administration*, Faculty of Commerce Islamic University-Gaza .
- Jacoby ,R.(2005) .Computer based training: yes or no? . *Journal of Health Care Compliance*, Retrieved February 18, 2019, from: [http://faculty/warkentin/security papers/Merrill/Jacoby2005_JHCC_ComputerBasedTraining.pdf](http://faculty.warkentin/securitypapers/Merrill/Jacoby2005_JHCC_ComputerBasedTraining.pdf).
- Kamal,K. ,Al Aghbari, M. & Atteia, M.(2016). E-training & employees performance a practical study on the ministry of education in the kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management* , (18), 1-8.
- Kong, Y.(2006). Assessing the cost of web based training programs, The ohio state University, Retrieved February 8, 2019, from: <http://pdfs.semantic scholar.org>.
- Kuzic, j.(2013) .Online training in Australia. *IADIS International Conference E-Learning*, Retrieved February 10, 2019, from: [https:// files.eric.ed.gov/fulltext/ED562320.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED562320.pdf)
- Lewkovich, A.(2013) .The many advantages to online training , Training & tracking solutions, Retrieved January 23, 2019, from : [www. Your training provider .com / blog _ main/bid/174339/ the -many - advantages- to- online -training](http://www.Your training provider .com / blog _ main/bid/174339/ the -many - advantages- to- online -training)

-
- Marquette University - Center for Teaching and Learning . Online course development program , Retrieved March 2, 2019 ,from : <http://www.marquette.edu/ctl/e-learning> .
- Melbourne University .Online professional development for supervisors of graduate researchers, Retrieved April 8, 2019, from: <http://melbournecshe.unimelb.edu.au/programs/research/graduate-researcher-supervisor-programs/>.
- Melbourne University. Online professional development for supervisors of graduate researchers ,Retrieved April 8, 2019, from :<http://Melbournecshe.unimelb.edu.au/programs/research/graduate-researcher-supervisor-programs> .
- Meyer , K .(n.d): An analysis of the research on faculty development for online teaching and identification of new directions, *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 17(4), 1-20.
- Mohr,S.(2016) . Best practices for online faculty professional development in higher education and learning centers", *Unpublished doctoral dissertation* , Faculty of Collage of Graduate Studies Lamar University.
- Mohr, S. & Shelton , K. (2017 a). Best practices framework for online faculty professional development - a delphi study . *Online Learning Journal*, 21 (4), 123-140.
- Mohr, S. & Shelton , K. (2017 b). Online faculty professional development framework , Online learning consortium , Research center for digital Learning & leadership .
- Mohsin, M. & Sulaiman ,R.(2013). A study on e- training adoption for higher learning institution . *International Journal of Asian Social Science*, 3(9), 2006-2018.
- Ohio University - Online Training Center .Training Courses : Online Teaching , Retrieved April 14, 2019, from : <https://ohio.maxknowledge.com/category/online+teaching>.
- Ohio University - Online Training Center . EL102 Online Teaching Techniques , Retrieved April 14, 2019, from : <http://ohio.maxknowledge.com/courses/EL102>.
- Ohio University - Online Training Center . EL104 Teaching and Organization A virtual Learning Environment , Retrieved April 15 ,2019 , from: <https://ohio.maxknowledge.com/courses/EL.104>.

- Ohio University - Online Training Center . EL 116 The Asynchronous, Self-Directed Learning Model , Retrieved April 15, 2019,from: <https://ohio.maxknowledge.com/courses/EL116>.
- Ohio University - Online Training Center . EL.101 Designing and Development Online Courses, Retrieved April 15, 2019, from: <http://ohio.maxknowledge.com/courses/EL101>.
- Ohio University - Online Training Center . EL.110 The Effective Use of Social Media in Online Courses , Retrieved April 15, 2019, from : <http://ohio.maxknowledge.com/course/EL110>.
- Ohio University - Online Training Center . EL.106 Evaluating Student Learning in Online Course , Retrieved April 15, 2019, from: <http://ohio.maxknowledge.com/courses/EL106>.
- Ohio University - Online training center . Training Courses : Teaching , Retrieved April 27, 2019, from : <https://ohio.maxknowledge.com/category/teaching> .
- Ohio University - Online Training Center . ED.111 Active Learning Methods ,Retrieved April 27 , 2019, from : <https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED111>.
- Ohio University- Online Training Center . ED. 105 Instructional Planning for Student Success , Retrieved April 27, 2019, from : <https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED105>.
- Ohio University - Online Training Center . ED.126 Integrating Technology into Education , Retrieved April 27, 2019, from: <https://ohio.maxknowledge.com/courses/ED126>.
- Papas, C. (2016). The importance of ongoing online training : 4 benefits for your employees , Retrieved March. 1, from : [https // elearning industry .com / the – importance – of – online – training -4- benefits –for- your employees .](https://elearningindustry.com/the-importance-of-online-training-4-benefits-for-your-employees)
- Polytechnic Institute of leiria, University Roehampton & University of Alicante (2013). *Best practices in training – report* , Institute Politecnico Deleiria .
- Ramayah, T., Ahmad, N., & Hong, T. (2012). An assessment of e-training effectiveness in multinational companies in malaysia . *Educational Technology & Society*, 15(2), 125–137.
- Stack , E. (2008). Reflections on the supervision of postgraduate research in accounting departments . *Paper presented at the southern african accounting association conference* , Johannesburg : Emperor’s Palace, 25 – 28 /6.
- Szabo ,M.(2008). Online professional development for teachers. In Voogt ,J. & Knezek ,G. (Eds). *International Handbook of Information Technology in Primary and Secondary Education*

-
- (pp. 747-760) , Part One , New York : Springer Science + Business Media , LLC .
- The University of Edinburgh - Online and Scheduled Training . Information Services Research Data Service , Retrieved April 21 , 2019 , from: <https://www.ed.ac.uk/information-services/research-support/research-data-service/training> .
- The University of Edinburgh - Researcher Experience Committee (2019). *Update on excellence in doctoral education and career development programme* , Report on Current Status of Workstreams , Scotland : University of Edinburgh .
- The University of Edinburgh - Senatus Researcher Experience Committee(2017). *Excellence in doctoral research and career development programme*, Scotland : University of Edinburgh .
- The University of Edinburgh - Institute Academic Development . Events, Workshops and Activities, Retrieved April 21,2019, from : <https://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/research-roles/supervisors/network> .
- The University of Edinburgh - School of Literatures Languages and Cultures . Supervision : The role of the principal supervisor . graduate school , Retrieved April 20,2019 from: <https://www.ed.ac.uk/literatures-languages-cultures/graduate-school/current-students/phd-students/supervision> .
- The University of Edinburgh (August 2019). *Code of practice for supervisors and research students*, Scotland :University of Edinburgh .
- The University of Edinburgh (June 2017). *Code of practice for supervisors and research students*, Scotland :University of Edinburgh.
- UI-Amin, S.(2013). An effective use of ICT for education and learning by drawing on worldwide knowledge, research, and experience: ICT as a change agent for education (a literature review), Retrieved March 1,2019, from:<http://www.nyu.edu/classes/kefer/waoe/amins.pdf> .
- Universities UK (2019). Research policy , The voice of universities, Retrieved March 12 ,2019,from : <http://www.universities.uk.ac.uk/ac.uk/policy-and-analysis.aspx> .
- Webster University . About the online learning center , Retrieved April 2, 2019, from :<http://www.webster.edu/olc/about.html>.

- Webster University . Online faculty training ,Retrieved April 2, 2019, from: [http:// www.webster.edu/olc/faculty/training.html](http://www.webster.edu/olc/faculty/training.html).
- Webster University . Online learning support faculty, Retrieved April 2, 2019, from: <http://www.webster.edu/olc/faculty>.
- Webster University . Support for continuing instructors, Retrieved April 4, 2019, from: <http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors> .
- Webster University : Teaching opportunities , Retrieved April 4, 2019, from: <http://www.edu/olc/faculty/support-for-continuing-instructors> .
- Webster University. Online faculty training , Retrieved March 4,2019, from :[http://www. Webster.edu/olc/faculty/training.html](http://www.Webster.edu/olc/faculty/training.html) .
- Wikipedia - The Free Encyclopedia . University of Edinburgh , Retrieved May 23 ,2019, from : https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_Edinburgh .

ملخص البحث

يهدف البحث إلى الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل مجال التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وذلك من خلال التعرف علي الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني، وتوضيح أهم ملامح التدريب الإلكتروني ببعض الجامعات الأجنبية وخاصة فيما يتعلق بالتدريس والبحث العلمي وبصفة خاصة الإشراف البحثي على طلاب الدراسات العليا، والتعرف علي واقع التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، والتوصل إلي بعض الآليات المقترحة التي تسهم في الاستفادة من خبرة بعض الجامعات الأجنبية في تفعيل مجال التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى العديد من النتائج منها: يتطلب نجاح التدريب الإلكتروني توافر العديد من المتطلبات والتي تتمثل في: دعم الإدارة العليا للتدريب الإلكتروني، وتوفير الكوادر الفنية المؤهلة والمدرّبة، كما أشار البحث إلى جهود بعض الجامعات الأجنبية منها: إنشاء جامعة أوهايو مركز التدريب الإلكتروني، واهتمام المركز بتوفير العديد من الدورات التدريبية الإلكترونية في مجال التدريس الإلكتروني، ومجال التدريس، وإنشاء جامعة ويبستر مركز التعلم الإلكتروني ، كما توفر جامعة ملبورن برنامجًا إلكترونيًا عبر الإنترنت؛ لتدريب أعضاء هيئة التدريس في الإشراف البحثي على باحثي الدراسات العليا، واهتمام جامعة أدنبرة من خلال معهد التطوير الأكاديمي بتوفير فعاليات منتظمة للمشرفين عبر الإنترنت والتي تركز على عناصر محددة تتعلق بالإشراف البحثي.

الكلمات المفتاحية: التدريب - التدريب الإلكتروني .

E-Training for a Faculty Member in Some Foreign Universities and the Possibility of Benefiting from it in Egyptian Universities

BY

Hanan Zaher Abdel Khalek Abdel Azim

Lecturer of Comparative Education and Educational Administration, Faculty of Education, Zagazig University.

Abstract:

This research aims to benefit from the experience of some foreign universities in activating the E-training for faculty members in Egyptian universities, through the identification of theoretical foundations of e-training, clarifying the most important features of e-training in some foreign universities, particularly, concerning teaching and scientific research, especially research supervision for post-graduate students, and identifying the reality of e-training of the faculty member in Egyptian universities, as well as concluding some of the proposed mechanisms that contribute to benefit from the experience of some foreign universities in the activation of e-training of the faculty members in the Egyptian universities.

The research used- the descriptive analytical approach- to achieve its main objective, and reached many results, including: The success of e-training requires the availability of several requirements, which are: Supporting the senior management of the e-training, and providing the qualified and trained technical personnel. Furthermore, it also pointed out the efforts of some foreign universities, including: Ohio University's establishment of online training center, the center's interest in providing several e-training courses in the field of e-teaching, teaching, and Webster University's establishment of online learning center; In addition, the University of Melbourne also provides an online program to train faculty members in research supervision for post-graduate researchers, and the University of Edinburgh's interest through the Academic Development Institute through providing regular activities for online supervisors that concentrate on specific elements related to research supervision.

Key words : Training - E-Training .