واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وعلاقته بمستوى جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

إعداد

د. سعد فهد النومس

عضو هيئة التدريب – قسم المواد العامة

المعهد العالي للاتصالات والملاحة

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت

د. أحمد معاشي ناصر العنزي

عضو هيئة التدريب – قسم المواد العامة

المعهد العالي للاتصالات والملاحة

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور

المجلد السادس – العدد الثانى – لسنة ٢٠١٤

واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وعلاقته بمستوى جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

د. أحمد معاشي ناصر العنزي د. سعد فهد النومس

ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة تعرف واقع استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، ومدى توافر متطلبات توظيفها، والمعوقات التي تواجه ذلك، والكشف عن نوع العلاقة بين استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومستوى جودة مخرجات القطاع. ولأجل ذلك تم إعداد أداة خاصة للدراسة تم تطبيقها على عينة قدرها (١٢٥) من المدربين وأعضاء هيئة التدريس بالقطاع. وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يتم بدرجة ضعيفة، وأن متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع تتوفر بدرجة متوسطة. كما تبين أن هناك مجموعة من المعيقات التي تُعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع أشار أفراد العينة إلى توافرها بدرجة كبيرة، من أهمها: نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة المتدربين، وعدم وجود البنية الأساسية المتكاملة التي تيسر عملية التواصل إلكترونيا مع مصادر المعرفة، وأن البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة، كما تبين أن مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب هو مستوى متوسط. وقد وُجد أن هناك علاقة ارتباط طردي دال إحصائيا بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، وتوافر متطلبات توظيفها ، وبين جودة مخرجات قطاع التدريب. كما تبين وجود علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائيا بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع وجودة مخرجاته.

الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني ، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، الجودة ، متطلبات الجودة، قطاع التدريب.

The reality of E-Learning technology and its relation to the quality level of the training sector outputs at the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait

Abstract

This study is aimed at defining the reality of using the E-Learning technology in the training sector of the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait, and the availability of its function requirements, and the obstacles faced, and revealing the type of relationship between using the E-Learning technology and the quality level of the sector outputs. For this matter, a special tool of study has been prepared and applied on a sample of (125) trainers and teaching staff members at the sector. The study findings have revealed that employing the E-Learning technology in the training sector of the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait is weak and the requirements of employing the E-Learning technology in the sector is done at a moderate level. It has been revealed that there are many obstacles that hinder employing the E-Learning technology in the sector, the matter which has been confirmed by the sample persons, including: shortage of specialized persons in the IT who can assist the trained students, and lacking the main integrated infrastructure that may ease the electronic communication process with the knowledge sources, and that educational software used at the training sector has low quality. It has been revealed that the quality level of the training sector outputs is moderate. There is a covariant correlation statistically significant between the realities of employing the E-Learning technology in the training sector, and the availability of its employing requirements and the quality of the outputs of the training sector. It has been revealed that there is an inverse relationship statistically significant between the obstacles of employing the E-Learning technology in the sector and the quality of its outputs.

Keywords: E-Learning, E-Learning technology, quality, quality requirements, training sector.

المقدمة

أدى التقدم التكنولوجي إلى ظهور أساليب وطرق جديدة للتعليم، تعتمد على توظيف مستحدثات تكنولوجية، وقد أسهم استخدام الكمبيوتر وملحقاته، والأقمار الصناعية والقنوات الفضائية، وشبكة المعلومات الدولية، في إتاحة التعليم على مدار اليوم والليلة لمن يريده، وفي المكان الذي يناسبه، وبجودة عالية، حيث تقدم المحتوى التعليمي عبر تركيبة من لغة مكتوبة ومنطوقة، وعناصر مرئية ثابتة ومتحركة، وتأثيرات وخلفيات متنوعة سمعية وبصرية، يتم عرضها للمتعلم من خلال الكمبيوتر، مما يجعل التعليم شيق، وممتع، ويتحقق بأعلى كفاءة، وبأقل مجهود، وفي أقل وقت، ولاشك أن ذلك يعد من مداخل تحقيق جودة التعليم.

ومن هنا فقد أصبح توظيف المستحدثات التكنولوجية التي أفرزها التزاوج الحادث بين مجالي تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية ضرورة ملحة تفرض على النظم التعليمية ضرورة الاستفادة منها لإحداث نقلة نوعية في تحقيق الأهداف الموضوعة، من خلال التركيز على إكساب المتعلمين، مجموعة من المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر المعلومات، ومنها مهارات التعليم الذاتي، ومهارات المعلوماتية، ومهارات إدارة الذات، ومهارات التعليم المستمر والتعليم عن بعد وغيرها.

وقد تعددت تعريفات التعليم الالكتروني في أدبيات تكنولوجيا التعليم، ومنها (عمار وأبو زيد،٢٠٠١؛ والموسي، والمبارك ٢٠٠٥؛ والمبيريك،٢٠٠٢؛ والراشد،٢٠٠٣؛ وحسن،٢٠٠٣؛ والحيلة،٢٠٠٤؛ Sampson et al, 2002; Broadbent,2002; Khan&Morrison,2003؛ وسعد الدين، 2008 ؛ والطاهر، وعطية، 2012؛ وأحمد، ٢٠١٢)؛ حيث عرضوا مفهوم التعلم الالكتروني، على أنه:

- عملية تعليم أو تلقي المعلومات عن طريق استخدام تكنولوجيا الوسائل المتعددة بمعزل عن ظروف الزمان والمكان، حيث تتم طريقة التعليم باستخدام

التقنية الحديثة بجميع أنواعها من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواء كانت من بعد أو في قاعة الدراسة، كما تتيح الاتصال بين المتعلمين والأساتذة عبر وسائل عديدة قد تكون الإنترنت أو التليفزيون التفاعلي. وذلك لتحقيق الأهداف بأعلى كفاءة، وفي أقل وقت، وبأقل جهد.

ذلك النوع من التعليم المرتكز على الطالب، والمطوع لتقنيات المعلومات والاتصالات في عملية التعليم والتعلم.

- طريقة للتعليم باستخدام التقنية الحديثة بجميع أنواعها من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وبوابات الإنترنت، سواء كانت عن بعد أو في الفصل الدراسي تسهم في توصيل المعلومات للمتعلم بسرعة وأقل جهد وأكبر فائدة.
- طريقة إبداعية لتقديم بيئة تفاعلية متمركزة حول المتعلمين، ومصممة مسبقاً بشكل جيد، وميسرة لأي فرد، وفي أي مكان وزمان، باستعمال خصائص ومصادر الانترنت والتقنيات الرقمية بالتطابق مع مبادئ التصميم التعليمي المناسبة لبيئة التعلم المفتوحة والمرنة والموزعة.
- عبارة عن تقديم محتوى تعليمي (إلكتروني) عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المعلم، ومع أقرانه، وساء كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة، وكذا إمكانية إتمام هذا التعلم في الوقت والمكان وبالسرعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التعلم أيضاً من خلال تلك الوسائط.

والتعليم الالكتروني لا يعني مجرد نشر أجهزة حاسب آلي في القاعات الدراسية، أو تمديد الشبكات، وزيادة سعات الاتصال، ولا يعني نقل المحتوى التعليمي كما هو ونشره على شبكة المعلومات العالمية فحسب، فقضية التعليم

الإلكتروني ليست تقنية في المقام الأول، بل هو تطويع التقنية لتيسر عملية التعليم والتعلم **(Karagiannidis,2001)**. إذ هو نوع من التعليم يخلق فرصًا جديدة للتعليم مدى الحياة في أي وقت، وفي أي مكان، وهذا يمثل مرونة في العملية التعليمية، مما يجعلها أكثر فعالية، وسرعة للتكيف مع احتياجات ومتطلبات العصر، لتوسيع مفهوم عملية التعليم والتعلم، لتتجاوز حدود قاعات الدروس التقليدية، لتوصيل المعلومات للمتعلم في أقصر وقت، وبأقل جهد، ولتحقيق أكبر فائدة.

وتوظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني يعني توظيف الكمبيوتر ومستحدثاته، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة، التي تتضمن تكنولوجيا الاتصال ومستحدثاتها، وشبكات المعلومات، في العملية التعليمية؛ عبر عملية متشابكة تشمل توظيف إمكانات الأفراد والأساليب والأفكار والأدوات والتنظيم الذي نستخدمه لتحليل المشكلات، وبناء حلول لها، وتنفيذها وتقييمها، وتنظيم إدارة هذه الحلول، لتحقيق الأهداف المنشودة لأجل الحصول على مخرجات ذات جودة عالية.

ويجدر في هذا المقام أن نفرّق بين التعليم الإلكتروني والتعلم الإلكتروني، حيث إن التعلم عملية فسيولوجية داخلية فردية تحدث داخل عقل كل متعلم، معتمدة على خصائص المتعلم وخلفيته العلمية وخبراته ومعلوماته ومعرفته ودرايته، واستجابته لما يحيط به من مؤثرات وعوامل طبيعية وغير طبيعية تسهم في تشكيل تصوراته وثقافته التي يمكن البناء عليها في حدوث التعلم. ولذا فالتعلم يختلف عن التعليم الذي يصمم ويرتبط بتوفير بيئة مناسبة لحدوث التعلم، فكل العوامل الخارجية المحيطة بالمتعلم يمكن أن توظف بشكل أو بآخر لتتوافق واحتياجات المتعلم النفسية وقدراته العقلية من أجل حدوث التعلم، وقد تكون هذه العوامل تكنولوجية إلكترونية، وقد لا تكون كذلك على الإطلاق، فالتعليم الإلكتروني المتعلق بتهيئة الظروف والبيئة الإلكترونية المحيطة بالمتعلم قد تؤدي إلى تعليم جيد، وقد لا تؤدي إلى تعلم على الإطلاق، وهذا بالضرورة يعني أن

التعلم لا يحدث إلا إذا توفرت شروط التعلم في البيئة التعليمية(الطاهر وعطية، ٢٠١٢، ١٣). وتأسيساً على ذلك فليس كل موقف تعليمي إلكتروني يؤدي بالضرورة إلى تعلم إلكتروني، بل ربما لا يؤدي إلى أي تعلم على الإطلاق.

الأصول التربوية للتعليم الإلكتروني

يعد التعليم الإلكتروني من أفضل الطرق لتوظيف المستحدثات التقنية والوسائط المتعددة والانترنت لرفع جودة التعليم في الوقت الراهن. حيث يسهم في إكساب الطلبة مهارات التعلم الحديث القائم على المعرفة والبحث عن المعلومة بما يتناسب مع مطالب التعلم في القرن الحادي والعشرين، وتغيير مفهوم التعليم من التعليم القائم على الحفظ والتلقين إلى التعليم النشط المتمركز حول الطالب الذي يتغير دوره من المتلقي إلى مشارك نشط في العملية التعليمية. وهذا يؤكد أن دور المتعلم في عملية التعليم والتعلم قد تغير، وبالتالي دور المعلم سيختلف من كونه مصدر المعلومات إلى ميسر ومدرب، وهذا التعلم يتم في بيئة غنية بمصادر المعلومات وتقنية المعلومات الاتصال(العقلا،٢٠٠٦، ٢٠)، وهناك تغييرات تبعا لذلك ستحدث في البيئة التعليمية بشكل عام، فالمنهج سيتأثر بهذا التغيير، ويتطلب ذلك مرونة فيه، وفي الجدول الدراسي، فضلا عن إمكانية وجود بيئات التعليم الافتراضية، وإدخال أساليب تربوية جديدة مثل التعلم التعاوني والتعلم بالمشروعات والتعلم الذاتي وغيره(**Hitzke et al , 2002**).ومن هنا فالتعليم الإلكتروني ليس مجرد تعليم يقوم على العرض الإلكتروني للمادة العلمية، بل هو تعليم له أساسه العلمي، وفلسفته النظرية التي يقوم عليها

وترجع الأصول الفلسفية للتعليم الإلكتروني إلى الفلسفة البراجماتية التي تنادي بالاهتمام بالمتعلم وتجعله محوراً للعملية التعليمية، وذلك من خلال : تنمية النواحي الفكرية والحسية لدى المتعلم، ومرونة المنهج وإشراك الطلبة في تخطيطه وتعديله وفي تصميم البرامج التربوية ونشاطاتها المتعددة. وفي ذلك مراعاة للفروق الفردية بين المتعلمين، المتعلقة بقدراتهم وميولهم ومواهبهم وتلبية حاجاتهم

في ضوء ذلك، يكون دور المعلم فيها ميسراً للتعلم وموجهاً للطلبة ومرشداً لهم في كيفية الحصول على المعرفة، وليس مصدر المعرفة أو ناقل لها.

ويعد التعليم الإلكتروني نمطاً من التعليم له أصوله الاقتصادية، التي تتمثل في الحد من الفاقد التعليمي والهدر الناتج عن رسوب وتسرب المتعلمين، وبالتالي خفض تكلفة التعليم التقليدي، وزيادة العائد الاقتصادي له، والاعتماد عليه في توفير الكوادر المدربة في بعض التخصصات التي تسهم في المجالات الحياتية المختلفة.

أما الأصول النفسية للتعليم الإلكتروني فهي ترجع إلى أنه مجال يستخدم فيه مبادئ تكنولوجيا التعليم الناجمة عن التطبيق العلمي للعلوم والنظريات التربوية، والتي تنصب على المادة العلمية ومدى توافقها مع خصائص الجمهور المستهدف، في ضوء نظريات الاتصال ومكوناتها وأسسها وعناصرها الأساسية، والتي لا تغفل الثقافة المشتركة بين طرفي الاتصال المتمثلين في المرسل والمستقبل، مما يساعد على تحديد نوع قناة الاتصال المناسبة للموقف التعليم، والمتوافقة مع خصائص جمهور الاتصال المستهدف بطرفيه المرسل والمستقبل في مواقف الاتصال التعليمية. كما يستند التعليم الإلكتروني إلى أسس التعليم النشط القائم على التعاون والمشاركة وتبادل الخبرات والحصول على أفضل المعلومات، فضلاً عن أنه يحفز خبرات التعلم لدى المتعلمين، ويساعد على الاتصال والتفكير الابتكاري، ويسهم في دعم أسس ومبادئ التعلم الذاتي وتعزيز التعلم المستمر مدى الحياة، كما يؤكد أيضاً على تفريد التعليم ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، وما تنادي به نظريات الذكاءات المتعددة.

ومن حيث الأصول الاجتماعية للتعليم الإلكتروني : فإنه يرتكز على الأصول الاجتماعية للتربية التي تتضمن السعي لإنشاء مجتمعات المعرفة، وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، حيث يتسم التعليم الالكتروني بالمرونة بما يسمح له أن يقدم لأي فرد مهما كان عمره أو جنسه أو مكانه أو

حالته الاقتصادية؛ وهذا يتيح فرص التعلم للجميع مدى الحياة لأي فئة بالمجتمع. ومن ناحية أخرى يمكّن من التغلب على بعض المشكلات الاجتماعية والتربوية الناجمة عن الكثافة الطلابية، وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم، ومشكلات الإدارة التعليمية، ونقص التمويل، وضغوط الامتحانات، فضلاً عن الحد من الفجوة الرقمية بين أفراد المجتمع (الطاهر وعطية،٢٠١٢، ١٨).

على جانب آخر يشير مفهوم الجودة(**Quality**) شكل عام إلى ثقافة التعامل مع المؤسسات التطبيقية لضمان جودة المخرجات، ولضمان جودة كافة عناصر المدخلات، لتحقيق الأهداف المحددة بأعلى كفاءة ممكنة. والجودة تعنى تكامل الملامح و الخصائص لمنتج أو خدمة ما، بصورة تمكن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة، وهذه الخصائص تعد مميزات لكيان ما، وتعبر عن قدرتها على تحقيق تلك المتطلبات المحددة أو المتوقعة من قبل المستفيد. ولقد سميت الجودة بالشاملة لأن المسئولية تشمل جميع أفراد فريق العمل؛ كل فرد في حدود مجال عمله وصلاحياته، فضلاً عن أن الجودة تشمل جميع مجالات العمل وعناصره. وتعد بمثابة شكل جماعي لأداء الأعمال يركز على التحسينات فقط، أياً كان مجال هذه التحسينات سواء في الهياكل التنظيمية أو في الأساليب والإجراءات المستخدمة(أبو علي، ٢٠١٤، ٢٨٧).

وتتمثل دواعي الأخذ بنظام الجودة في التعليم العالي في(أغا وآخرون،٢٠١١؛ اتحاد الجامعات العربية،٢٠٠٨؛الخرابشة،٢٠٠٩):

١.تزايد التحديات والتحولات العالمية، مما يلقي على التعليم العالي مسئولية تنمية الموارد البشرية كما وكيفاً، لتكون قادرة على مواكبة تلك التحولات.

٢.تزايد التحديات والصراعات الاقتصادية والتكنولوجية، مما يتطلب أن تكون مؤسسات التعليم العالي في خدمة المجتمع، وتكون مركزاً لاستشراف المستقبل.

٣. ظهور الحاجة في المؤسسات التعليمية إلى التكامل، والانسجام بين مستوياته المختلفة (الإدارة، أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية، والطلبة، وأولياء الأمور).

٤.تدني مستوى بعض خريجي التعليم من المؤسسات التعليمية المختلفة، وضعف أدائهم في المراحل التعليمية نتيجة ضعف المحتوى العلمي المقدم إليهم.

٥.ضرورة تشخيص نقاط القوة والضعف في مجالات أداء المؤسسات التعليمية جميعها، وفي جميع عناصرها لكن يتمكن من التطوير، وتحسين المخرجات.

٦.حاجة مؤسسات التعليم إلى ثقة المستفيدين من خدماته، وتقييم إنتاجه وقدرته على العطاء.

وهذا يتطلب (الفتلاوي،٢٠٠٨، ٨٩؛ الخرابشة،٢٠٠٩، ٢٧٢٢؛ العتيبي، ٢٠٠٩، ١٥٦؛ جمعه، ومحمد، ٢٠٠٩، ٤٣٠):

١.تعزيز ثقافة الجودة بين كوادر مؤسسات التعليم، وذلك من خلال نشر الوعي المجتمعي بقيمة الجودة، والسعي نحو تحقيقها.

٢.نشر ثقافة التواصل المعرفي، والعمل المنتج، والإنجاز، والجدارة، والأهلية بين جميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

٣.وجود قناعة ودعم وتأييد من قبل الإدارة العليا لنظام إدارة الجدة الشاملة.

٤.اعتماد معايير شفافة تعتمد الخبرة، والكفاءة، والجدارة في اختيار قيادات العمل في مؤسسات التعليم المختلفة.

٥.منح العاملين الثقة، وتشجيعهم على أداء العمل والمبادأة.

٦.إشراك العاملين في الأقسام العلمية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمليات المراد تحسينها.

٧.تبني معايير للتقييم داخل المؤسسات التعليمية.

٨.شمولية واستمرارية المتابعة من أجل إحداث عملية التقييم الشامل، ومعالجة الانحرافات عن معايير التطوير.

٩.تغيير اتجاهات جميع العاملين بما يتلاءم مع تطبيق إدارة الجودة الشاملة للوصول إلى ترابط وتكامل عال بين جميع العاملين بروح الفريق.

١٠.المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية من خلال تقديم خدمات لا تضر بالبيئة وبالصحة العامة.

على صعيد مواز فقد استهدفت الخطة الاستراتيجية للتعليم في دولة الكويت للفترة ما بين (٢٠٠٥-٢٠٢٥) تحقيق الكفاءة في الأنظمة التعليمية، وإجراء العديد من التحسينات التربوية، وكذلك التأكيد على أهمية الحرية الفكرية والانفتاح الفكري، وكذلك التأكيد على أهمية الاستعانة بالعديد من المتطلبات التكنولوجية من أجل دفع حركة التعليم إلى الإمام عن طريق التأكيد على أهمية مسايرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانفتاح الاقتصادي والثقافي الذي تتطلبه العولمة (**Al-Qattan, 2008, 3**).

وللتأكيد على أهمية تحقيق الجودة في التعليم في دولة الكويت، فقد قامت وزارة التعليم الكويتية بوضع مجموعة من المعايير التي ترتكز على مساعدة كل التربويين على تحقيق النمو المتكامل في جميع المجالات العقلية والاجتماعية والنفسية والبدنية والوجدانية والروحية بما يتلاءم مع قدراتهم والتي تساعدهم على تحقيق أفضل النتائج في مجال عملهم، ومساعدة كل المتعلمين على تحقيق الذات والمشاركة الفعالة في جميع الأنشطة والبرامج التي تتم داخل المجتمع الكويتي للمساعدة في تقدم المجتمع الكويتي والإسلامي والعالم بأكمله (**Al-Fadhli, 2005, 31**).

وتشير نتائج الدراسات إلى وجود مجموعة من المبررات التي تجعل التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لتحقيق الجودة في النظام التربوي الحالي، إذ أصبح على التعليم ضرورة مواجهة التحديات والتغيرات التي أفرزتها التغيرات المعاصرة،

ويمكن مواجهة ذلك من خلال مواكبة التطور العلمي المذهل الذي حققه الإنسان في القرن العشرين، وضرورة بناء مجتمعات المعرفة. إذ تتضح أهمية التعليم الإلكتروني من خلال إمكانية توظيفه في إيجاد الحلول لبعض المشكلات التي تمثل تحديا لتحقيق الجودة التربوية الشاملة، التي تعاني منها نظم التعليم بشكل عام، والتي تتمثل في ازدحام الفصول وقاعات المحاضرات، ومواجهة النقص في أعداد هيئة التدريس المؤهلين علمياً وتربوياً، وكذلك دوره في التحول من بيئات التعليم التقليدية إلى بيئات التعليمية غير التقليدية، والتأكيد على نمط التعليم والتدريب عن بعد، وأنه يؤكد على النظرة التربوية الحديثة التي تعتبر المتعلم محور العملية التعليمية، في ضوء مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، كما أنه يعتمد على توفير المحتوى الإلكتروني المتمثل في المعلومات في صورة رقمية ويتضمن آليات البحث والمكتبات الإلكترونية وبوابات الانترنت. والتقنية التي يتم بها إيصال المحتوى للمتعلمين وتتضمن الوسائط المتعددة من صوت وصورة ورسومات لإتاحة المعرفة والتعلم، بأسرع وقت وأقل تكلفة وأكبر فائدة وبصورة تمكن من إدارة العملية التعليمية وضبطها وقياس وتقييم أداء المتعلمين.

ولعل الغاية المرجوة من تطبيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية هي تحسين مخرجاتها بصورة مستمرة، وتقليل الأخطاء التي يمكن حدوثها، والعمل من أجل التحسين وتقليل الإهدار الناتج عن الرسوب والتسرب وتطوير المهارات القيادية والإدارية لقادة المؤسسة المدرسية، وتنمية مهارات ومعرفة واتجاهات العاملين، والتركيز على تطوير العمليات أكثر من تحديد المسؤوليات، لأجل تحقيق رضا المستفيدين(الطلبة، أولياء الأمور، المعلمون، المجتمع). ومن هنا فقد ارتبطت مفاهيم الجودة وتطبيقاتها ببروز تكنولوجيا التعليم وظهور العديد من المستحدثات التكنولوجية التي يمكن توظيفها في تحقيق جودة التعليم بشكل كبير. حيث أسهمت هذه التكنولوجيا في أداء العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الأولى، وأسهمت في خفض تكلفة المتعلم، والوقت والجهد، وساهمت في تطوير الأداء

الإداري بما انعكس إجمالا على جودة مخرجات العملية التعليمية.(الطاهر وعطية،٢٠١٢،٩٧-١٠٢)

ويعد التعليم الإلكتروني أحد المداخل المهمة لتحقيق الجودة الشاملة، واعتماد هذا المدخل يتطلب التخطيط الصحيح لكيفية توظيفه، والاستفادة من الإمكانات والتطورات التي يقدمها، وتوفير المناخ لتوظيف التعليم الالكتروني، ورصد التمويل اللازم لتوظيف التعليم الالكتروني، وتوفير الكفاءات البشرية التي يحتاجها توظيف التعليم الالكتروني، وكذلك توفير المتطلبات المادية اللازمة لتوظيف التعليم الالكتروني، التي تشمل البنية التحتية من أماكن وأثاثات وتجهيزات، وكل الأجهزة اللازمة للمؤسسة التعليمية، والمعدات والتجهيزات والأثاثات والأماكن التي يتم الاعتماد عليها واستخدامها، مع ضرورة توافر البرامج اللازمة، والمكونات الفنية، والقوى البشرية من المصممين والمدربين، والمتخصصين بتدريب الفئات المشتركة، وتطوير العنصر البشري من حيث تأهيل المدربين والطلاب والفريق التنفيذي، مع محاولة اشتراك القطاع الخاص في بناء أسس التدريب والتعليم الإلكتروني، وترسيخ الخبرات المحلية ولضمان ربط التجربة بثقافة المجتمع واحتياجاته، فضلاً عن استعراض وتبني الخطط والخبرات السابقة للدول المتقدمة التي سبقتنا في التعليم الإلكتروني للاستفادة من تجاربها في هذا المجال. (**Timl&Consuelo,2000; Higgins,2003; Santiler,2001; Shepherd,2002; Jones,2003; Broadbent, 2003; Shank,2003;** الحيلة، ٢٠٠٤؛ والشناق ودومي،٢٠٠٥؛ وخميس،٢٠٠٣).

وتطبيق التعليم الإلكتروني ونجاحه لا يكفيه توفير الأجهزة والمتطلبات المادية فحسب، بل هناك العديد من المتطلبات الأخرى والتحديات التي يجب التعامل معها للوصول إلى الصورة المثالية المنشودة؛ فلابد من وجود الرؤية لدى صانعي القرار، وتبنيهم لهذه الرؤية، من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي، وكذلك

القناعة بأهمية واستراتيجية تطبيق التعليم الإلكتروني وما يتعلق باستراتيجيات تقنيات التعليم والاتصالات في عملية التعليم والتعلم (العقلا،٢٠٠٦،٢٠).

قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب: الأهداف والطموحات

إيماناً من دولة الكويت بأهمية التعليم الفني، ورغبة في إعداد الكوادر الوطنية العاملة التي تحتاجها في مختلف القطاعات الصناعية العامة والخاصة. وانطلاقاً من حرص الدولة على إعداد العمالة الفنية المتخصصة في تشغيل وصيانة مرافقها المختلفة، فقد تم إنشاء قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، يتبعه مجموعة من المعاهد هي: القطاع العالي للاتصالات والملاحة، والقطاع العالي للطاقة، والقطاع الصناعي، ومعهد التدريب الإنشائي، ومعهد السياحة والتجميل والأزياء، ومعهد التمريض، ومعهد السكرتارية، وإدارة الدورات الخاصة، ومركز ابن الهيثم للتدريب أثناء الخدمة.

وقد أُنشئ القطاع لأجل المساهمة في تحقيق أهداف خطط التنمية الشاملة، وتوفير العمالة اللازمة القادرة على الوفاء بدورها لتحقيق التوازن في بناء شخصية المتدرب والحفاظ على قيم المجتمع ومقوماته الأساسية. عن طريق إعداد وتأهيل مخرجات البرنامج بإكسابهم المعارف النظرية والمهارات التطبيقية السلوكية المناسبة للقيام بأعمال السكرتارية ومهامها، وتزويد الخريج بالمهارات والقدرات العلمية والتي تمكنه من القيام بدعم ومساندة المدير، ورفع قدرات المتدرب على التطوير ومتابعة المستجدات في سوق العمل، وتعويد المتدرب على احترام العمل وقيمته، وتنمية القدرة على التعامل مع الأجهزة المكتبية الحديثة، بما يمكن من بناء المتدربين علمياً وخلقياً حتى يكونوا أعضاء ناجحين في المجتمع.

وتركز الدراسة في برامج التدريب بالقطاع على الجوانب العملية والمعارف النظرية اللازمة لاكتساب المتدربين المهارات والقدرات المطلوبة للمهن بمستوياتها المختلفة في سوق العمل من خلال مجموعة من المقررات التي يدرسها المتدرب. إضافة إلى التدريب الميداني في مواقع العمل المختلفة من خلال معايشة المتدرب

لظروف العمل وتنمية مهاراته ومستوى تحصيله. ويقوم التدريب في القطاع على فكرة أن يجمع المتدربون الملتحقون بالقطاع بين الدراسة والعمل التطبيقي في سوق العمل، مما يساعدهم على تنمية مهاراتهم العملية في المجال الذي يقومون بدراسته بالإضافة إلى الخبرة التي سيكتسبونها والعلاقات التي سيتم بناؤها بينهم وبين مكان التدريب مما يؤهلهم للعمل بعد التخرج بكفاءة وتميز. ومن خلال التدريب الميداني يتم تدريب الطالب في بعض الشركات والمؤسسات الحكومية لاكتساب بعض المهارات والخبرات من خلال احتكاكه بسوق العمل، ويتم توزيع التدريب الميداني على ثلاثة فصول تدريبية.وفي سبيل تحقيق أهداف القطاع يتم التعاون مع خبراء في وضع المناهج الدراسة بحيث تواكب التطور الملحوظ في العالم، هذا بالإضافة لوجود لجنة لتطوير المناهج تقوم بمتابعة تطوير المناهج وتحديثها بشكل مستمر، كما ينتهج منهج رفع مستوى الأداء خلال السعي للحصول على شهادة (الآيزو ISO) ليتم تحقيق الجودة في العملية التعليمية والتدريبية وتحقيق معنى التعاون مع الإدارة والعاملين لتحسين الإنتاجية.

ويحرص القطاع على مواكبة التطور في المجالات والبرامج التدريبية التي يقدمها، ولذلك فهو في تواصل دائم مع أسواق العمل سعياً إلى تطوير واستحداث البرامج التدريبية التي تحتاجها. حيث يتم إنشاء أقسام علمية تخصصية جديدة، بالتوازي مع سعي القطاع إلى تطوير كل ما يتعلق بالعملية التدريبية من خلال تحديث المختبرات والورش والحصول على الاعتماد الأكاديمي من جهات عالمية لبرامجه التدريبية، مما يساهم في ضمان كفاءة التدريب والتأهيل للعمالة الفنية المتخصصة بأحدث الأساليب وأعلى المعايير المتبعة في هذا المجال. ولذا يوفر القطاع الإمكانات التعليمية اللازمة لتأدية رسالته بفاعلية، إذ يحرص القطاع على تهيئة بيئة للتعليم والتدريب، تتوافر فيها كافة الإمكانات المادية اللازمة لتحقيق أهداف لكل معهد، والكفايات البشرية المدربة، حيث يتوفر في القطاع وسائط تعليمية متعددة حديثة تساند الدراسة النظرية والتطبيقية بشكل فعال، ومكتبة تضم

برامج علمية، ومختبرات للحاسوب، ومختبرات للتحاليل الطبية، ومختبرات لغات، فضلاً عن الورش التطبيقية(الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ٢٠١٠).

وتأتي ضرورة وحتمية توظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني في قطاع التعليم والتدريب، من حيث تعدد مميزات التعليم الإلكتروني التي تؤدى إلى تحقيق جودة التعليم والتدريب، حيث:

- يسهم في زيادة فاعلية المدربين والمتدربين، وتمكينهم من الاستفادة من المعلومات وتجدد المعرفة في أي وقت، وفي أي مكان.
- يتيح عمل مقابلات ونقاشات مباشرة ومتزامنة عبر شبكة الإنترنت، وتوفير أحدث المعارف التي تتوافق مع احتياجات المتعلمين، بالإضافة إلي برامج المحاكاة والتمارين التفاعلية والتطبيقات العملية.
- يساعد المدربين على إعداد المواد التعليمية الجيدة .
- يمكّن من تقديم الحقائب التعليمية والتدريبية بصورتها الإلكترونية، مع سهولة تحديثها وتطويرها .
- يدعم نشر مفهوم أوسع للتعلم المستمر، وتشجيع التعليم الذاتي.
- إمكانية الاستفادة من التقدم التكنولوجي في تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال دعم عملية التعليم والتدريب بالتكنولوجيا التفاعلية وبأفضل الأساليب التي تساعد في مواجهة العديد من التحديات التي تواجه النظام التقليدي، مثل ازدحام قاعات الدروس، ونقص الإمكانيات، والأماكن، وعدم القدرة على توفير جو يساعد على الإبداع، وعدم القدرة علي مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- يتيح التعليم المستمر، والتعليم المرن، والتواصل والانفتاح علي الآخرين، بالإضافة إلى التوجه الحالي لجعل التعليم غير مرتبط بالمكان والزمان، والتعليم مدي الحياة، والتعليم المبني على الحاجات، والتعليم الذاتي (غلوم، ٢٠٠٣؛ الفليح،٢٠٠٤؛ الحيلة،٢٠٠٤).

وهناك بعض التحديات التي تواجه تطبيق التعليم الإلكتروني، التي تتمثل في نقص التمويل والبنية التحتية اللازمة، ونقص القوى البشرية المدربة، ووجود الأمية التكنولوجية في المجتمع ونقص الوعي بالتعليم الالكتروني، وكذلك ارتباط التعليم الالكتروني بعوامل تكنولوجية أخرى: مثل كفاءة شبكات الاتصال، وتوافر الأجهزة والبرامج وغيرها، فضلاً عن عدم فهم الدور الجديد لعضو هيئة التدريس في ظل التعليم الالكتروني (عتمان،٢٠٠٩).

وقد تناول موضوع التعليم الإلكتروني مجموعة من الدراسات، منها: دراسة (الفهد والهابس ، ٢٠٠٠) التي استهدفت الدراسة الوقوف على أهمية استخدام التقنية في التعليم، والتعرف على استخدامات الانترنت في التعليم العالي، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر استخدامات التعليم الإلكتروني في التعليم العالي يتمثل في البريد الإلكتروني، لسهولة استخدامه وكثرة فوائده، وأن خدمات الانترنت التي يمكن توظيفها في التعليم العالي هي خدمة القوائم البريدية، وتبادل وجهات النظر بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك المحادثة عن بعد، ومن أهم العوائق التي تحول دون الاستفادة القصوى منه العوائق المالية المتعلقة بتوفير الأجهزة والعوائق الفنية المتمثلة في انقطاع الخدمة، والعوائق البشرية المتمثلة في نقص الاختصاصيين في الصيانة والمدربين من أعضاء هيئة التدريس.

ودراسة (الهدلق،٢٠٠١) التي استهدفت استشراف مستقبل تقنية المعلومات، وما يترتب عليها من أساليب تعليمية حديثة، في إطار البحث والتطبيق في ظل رؤى ثابتة، وفهم عميق لطبيعة المتغيرات التقنية في مجال التعليم، والتوجهات المستقبلية، وكيفية توظيفها لتحسين التعليم في السعودية، وأكدت الدراسة على إمكانية استفادة الباحثين من شبكة الانترنت نظراً لمزاياها المتعددة التي توفرها للباحثين، حيث سهّلت مهمة تبادل المعلومات بين الباحثين وتيسير إجراء حلقات

النقاش في شتى المجالات لتسهيل الاتصال بالعلماء ومحاورتهم مهما بعدت المسافة بينهم.

ودراسة (عتمان،٢٠٠٩) التي استهدفت استعراض مفهوم تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وبيان أهم متطلبات توظيف تكنولوجيا التعلم الإلكتروني في التعليم العام، مع رصد أهم التحديات التي تواجه توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وأوضحت الدراسة ضرورة حتمية توظيف تكنولوجيا التعلم الإلكتروني لتحقيق جودة التعليم العام.

ودراسة (كلاب،٢٠١١) التي استهدفت التعرف على درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي التعليم التفاعلي المحوسب في مدارس وكالة الغوث بغزة، وعلاقتها باتجاههم نحوه. وتم تطبيق الدراسة على (٦٢) معلما ومعلمة، وكشفت النتائج عن أن هذه الدرجة تقع عند نسبة (٧٣%)، وأن لديهم اتجاه مرتفع نحو استخدام برنامج التعليم التفاعلي المحوسب، حيث جاء ذلك بنسبة (٨١,١%)، وقد كشفت النتائج عن أن المعلمات يمتلكن ثقافة تجاه التعليم الإلكتروني أكثر من المعلمين الذكور، وأن متغير عد سنوات الخدمة لم يكن مؤثرا في هذا الاتجاه، وتبين أن هناك علاقة ارتباط طردي ذي دلالة بين درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني وبين درجة الاتجاه نحو التعليم التفاعلي المحوسب، وعلى ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لإكساب المعلمين كفايات تصميم الدروس والأنشطة إلكترونيا، وتعميم التجربة على جميع المدارس الحكومية.

ودراسة (العواودة،٢٠١٢) التي استهدفت التعرف على صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة، ومعرفة أثر الجامعة والجنس والتخصص لكل من الأساتذة والطلبة وكذلك معرفة أثر المستوى الدراسي للطلبة، وطبقت الدراسة على(٢٠٨)محاضر و(١٠٢٨)طالبا وطالبة، من طلبة وأساتذة الجامعات الفلسطينية، في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢، وقد

كشف النتائج عن أن الجامعات الفلسطينية تعاني صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني بنسبة(٦٧,٢٨%) من وجهة نظر الأساتذة،وبنسبة(٧٠,٩٨%) عند الطلبة، وكانت هذه الصعوبات تتعلق بالخبرة في مجال التعليم الإلكتروني وبالبنية التحتية والدعم الفني، والمنهاج الدراسي وكذلك الإدارة الجامعية.

ودراسة(الساعدي،٢٠١٣) التي استهدفت تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة ميسان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وقد بلغت العينة(١٢٨) عضو هيئة تدريس، وكشفت النتائج عن أن أهم المتطلبات لذلك هي المتطلبات المتعلقة بإعداد وتجهيز المقرر الإلكتروني، مع ضرورة تدريب أعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن ضرورة توافر المتطلبات الفيزيقية للبيئة التعليمية.

مشكلة الدراسة

إن التحدي الكبير الذي يواجه قطاع التدريب، هو كيف يمكن أن تتغير توجهات وخطط هذا القطاع ليواجه متطلبات المستقبل، بما في ذلك توظيف التقنيات المختلفة وتكنولوجيا التعليم الإلكترونيتوظيفاً فعالاً في العملية التدريبية، بما يؤدي إلى تحقيق معايير الجودة في هذا القطاع.

إن الانتقال من التعليم بالطرق التقليدية إلى التعليم الإلكتروني المعتمد على التكنولوجيا في مجال التعليم والتدريب يتطلب الوقوف على واقع استخدام التكنولوجيا التي يتم من خلالها هذا التعليم، وتعرف مدى توافر متطلبات هذا التعليم، ورصد أهم المعوقات والتحديات التي تحول دون الاستفادة من هذا النوع من التعليم، وفي حدود علم الباحثان لا توجد دراسة عنيت بهذا الشأن. بشكل خاص في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، ومن هنا كانت هذه الدراسة.

<u>أسئلة الدراسة</u>

تحددت مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية :

١. ما واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟
٢. ما مدى توافر متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟
٣. ما أهم معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟
٤. ما أهم ملامح جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدربين في القطاع حول واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ومتطلباته، ومعوقاته، تبعا للمتغيرات(الوظيفة، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة)؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدربين في القطاع حول مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب تبعا للمتغيرات (الوظيفة، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة)؟
٧. ما نوع العلاقة بين توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومستوى جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟

أهداف الدراسة

استهدفت الدراسة:

١- تعرّف واقع استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
٢- تعرّف درجة توافر متطلبات استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

٣- رصد أهم معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

٤- الوقوف على أهم ملامح جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

٥- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدربين في القطاع حول واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ومتطلباته، ومعوقاته، ومستوى جودة مخرجات العملية التدريبية تبعا للمتغيرات (الوظيفة، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة).

٦- الكشف عن نوع العلاقة بين استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومستوى جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، نظرا لملاءمة هذا المنهج لأغراض الدراسة، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وقد تم استخدام أسلوب المسح الجزئي لجمع البيانات من عينة الدراسة، لأجل إخضاعها للتحليل الإحصائي، واستخلاص أهم دلالاتها والإجابة على تساؤلات الدراسة.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من حيث الاستفادة التي يمكن أن يوفرها للقائمين على أمر التعليم بصفة عامة ، والتطبيقي بصفة خاصة، حيث:

- يستفيد منه القائمين على أمر التخطيط للتعليم والتدريب في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
- الكشف عن واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني لمساعدة القائمين على صناعة القرارات واتخاذها فيما يتعلق بتطوير التعليم والتدريب.
- تحديد معاهد القطاع التي تعاني من بعض أوجه القصور، التي تتعلق بمتطلبات التعليم الإلكتروني، ورصد أهم المعوقات التي تحد من فعاليته.
- يسهم في تقويم جهود الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مجال التدريب، كنوع من التغذية المرتدة، لإعادة التخطيط لتفعيل استخدام التعليم الإلكتروني.

مصطلحات الدراسة

التعليم الإلكتروني: هو طريقة للتعليم باستخدام التقنية الحديثة بجميع أنواعها من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وبوابات الإنترنت، سواء كانت عن بعد أو في الفصل الدراسي تسهم في توصيل المعلومات للمتعلم بسرعة وأقل جهد وأكبر فائدة (سعد الدين، ٢٠٠٨).

تكنولوجيا التعليم الإلكتروني : هي المنجزات العلمية والاختراعات التي تتضمن الكمبيوتر ومستحدثاته، والوسائط المتعددة، ووسائل الاتصال

ومستحدثاتها، وشبكات المعلومات، التي يمكن استخدامها في العملية التعليمية.**جودة المخرجات** : تعني تكامل الملامح والخصائص في الفرد المتدرب، بصورة تمكن من تلبية الاحتياجات والمتطلبات المحددة أو المتوقعة من قبل المستفيد ويوافق سوق العمل (أبو علي، ٢٠١٤، ٢٨٧).

حدود الدراسة

عنيت الدراسة بمفهوم التعليم الإلكتروني، وأصوله، ومتطلباته، ومعوقاته، وتوظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، لتحقيق جودة المخرجات. وطبقت الدراسة على عينة من المدربين أعضاء هيئة التدريس في معاهد قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٣.

مجتمع الدراسة

يضم مجتمع الدراسة جميع المدربين وأعضاء هيئة التدريس بقطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، والبالغ عددهم(١٢٠٧) في العام الدراسي٢٠١٣/٢٠١٤.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة قدرها(١٢٥) من المدربين وأعضاء هيئة التدريس بقطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وهو يعادل حوالي (١٠,٥%) من إجمالي مجتمع الدراسة وزعت عليهم الاستبانة، وعلى مدار أسبوعين تم استقصاء آراء العينة المطلوبة، وقد تم تجميع جميع الاستمارات التي تم توزيعها، وكانت جميع هذه الاستمارات صحيحة للإدخال. ويوضح الجدول (١) الآتي توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات المختلفة :

جدول رقم (١):توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة (ن = ١٢٥)

المتغير	العدد	%

الوظيفة	مدرب	30	24.0
	مدرب (ج)	37	29.6
	مدرب (ب)	42	33.6
	مدرب (أ)	16	12.8
المجموع		١٢٥	١٠٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	15	12.0
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	56	44.8
	١٠ سنوات فأكثر	54	43.2
المجموع		١٢٥	١٠٠
مكان العمل	المعهد العالي للاتصالات والملاحة	20	16.0
	المعهد العالي للطاقة	13	10.4
	المعهد الصناعي	17	13.6
	معهد التدريب الإنشائي	17	13.6
	معهد السياحة والتجميل والأزياء	13	10.4
	معهد التمريض	13	10.4
	معهد السكرتارية بنين	19	15.2
	معهد السكرتارية بنات	13	10.4
المجموع		١٢٥	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١)، توزيع العينة تبعا لمتغيرات الدراسة، ويتضح أن العينة تتوزع بشكل متجانس إلى حد ما تبعاً لمتغيرات الدراسة.

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على أدبيات البحث والدراسات السابقة المتصلة بالموضوع، وكذلك استطلاع آراء عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بقطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، فضلاً عن خبرة الباحثان في العمل في هذا القطاع، قام الباحثان بإعداد أداة خاصة بالموضوع، تتضمن جزأين

رئيسين: الجزء الأول استبانة لقياس واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني في القطاع تكون من (٣٦) عبارة، وزعت على (٣) محاور، كانت على النحو الآتي:

١-المحور الأول: واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني، ويتكون من(١٥) عبارات.

٢-المحورالثاني: متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ويتكون من(١٠) عبارات.

٣-المحورالثالث: معوقات استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ويتكون من(١١) عبارة.

أما الجزء الثاني فهو عبارة عن مقياس لجودة نتائج قطاع التدريب، ويتكون من (١٠) عبارات.

صدق الأداة

اعتمد الباحثان الصدق الظاهري،وهو ما يعرف بصدق المحكمين، سبيلاً لتعرف درجة صدق الأداة، حيث قام الباحثان بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في قطاع التدريب، وفي قسم الأصول والإدارة التربوية، وقسم الحاسوب بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، للتأكد من وضوح العبارات، ومدى مناسبتها وملاءمتها لجمع البيانات المرغوب الحصول عليها من العينة، وقد أبدى المحكمون بعض وجهات النظر، حيث أشار البعض إلى إجراء بعض التعديلات على بعض العبارات، وحذف البعض الآخر، وفي ضوء ماتم الاتفاق عليه، تم تعديل بعض العبارات، حتى أصبحت الأداة في شكلها النهائي،ثم طرحت بعد ذلك للتطبيق على العينة.

ثبات الأداة

قام الباحثان بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية من(٢٠) مدربا من العاملين في معهد الاتصالات والملاحة، وبعد أسبوعين تم إعادة التطبيق على نفس

المجموعة، وتم حساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيق في الحالتين، وقد وجد أن معامل الارتباط الخطي كان(٠,٩٥٦)، وهو معامل ارتباط قوي، يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وقد تم التحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الأداة بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) بين درجة المدرب على كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائيSPSS،والجدولين (٢) و(٣) يوضحان معاملات الثبات للأداة:

جدول (2):قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل الارتباط لمحاور استبانة واقع التعليم الإلكتروني

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	معامل ارتباط بيرسون
واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني	١٥	0.950	٠,٩٥٢
متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني	١٠	0.866	٠,٩٠١
معوقات استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني	١١	0.927	٠,٩٣١
الأداة ككل	٣٦	0.818	٠,٩١٢

جدول (٣):قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل الارتباط لمقياس الجودة

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا	معامل ارتباط بيرسون
مقياس جودة منتج قطاع التدريب	١٠	0.942	٠,٩٦٣

تبين النتائج في الجدولين (2)،(٣) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقيم معامل الارتباط الخطي، هي معاملات مرتفعة، ومن هنا يستدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق داخلي بين عباراتها. وبالتالي فالأداة صالحة وقابلة للتطبيق ويعتمد عليها لتجميع البيانات بهدف إخضاعها لعملية التحليل، لأجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، وتحقيق أهدافها، وكذلك يمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)؛ حيث تم حساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach- Alpha، وذلك لتعرف ثبات الأداة، والوقوف على مدى الاتساق الداخلي بين العبارات، حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على الأداة في المحاور المختلفة، وقد تم حساب المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة على الأداة، وقد وجد أنه(٣,٠٨)، كما تم حساب الانحراف المعياري العام أيضا فوجد أنه (٠,٣٦). وبناء عليه فقد تم تصنيف مستويات المتوسط الحسابي كالآتي:

- المتوسط الحسابي الذي قيمته أكبر من(٣,٠٨ + ٠,٣٦)أي أكبر من (٣,٤٤) هو متوسط حسابي مستواه مرتفع.
- والمتوسط الحسابي الذي ينتمي للفترة (٣,٠٨ ± ٠,٣٦) أي (من ٢,٧٢– إلى ٣,٤٤) هو متوسط حسابي مستواه متوسط.
- بينما المتوسط الحسابي الذي قيمته أقل من(٣,٠٨ – ٠,٣٦) أي أقل من(٢,٧٢) هو متوسط حسابي مستواه منخفض.

وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لفحص دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على العبارات في المحاور المختلفة للأداة، وقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة، في المحاور التي ظهر فيه فروق ذات دلالة إحصائية، لتعرف مصادر تلك الفروق.

عرض نتائج الدراسة

للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة : ما واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت ؟ تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول " واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني"؛ وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول (٤-٦) الآتية :

(١) حول واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٤) الآتي:

جدول (٤): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول" واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني" مرتبة تنازليا حسب متوسطها الحسابي

م	العبـــارة	بدرجة										المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
		دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		لا يحدث مطلقا				
	يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١١	إعداد برامج تطوير مهني لأعضاء هيئة التدريس في القطاع	5	4.0	8	6.4	75	60.0	34	27.2	3	2.4	2.82	متوسط	١
١٠	تحفيز أعضاء هيئة التدريس للقيام بالورش والمشاغل وحلقات النقاش التربوية التي تحقق جودة التدريب	7	5.6	13	10.4	63	50.4	25	20.0	17	13.6	2.74	متوسط	٢
٨	وضع برامج تدريبية غايتها تخريج منتج جيد للعملية التدريبية	7	5.6	16	12.8	45	36.0	41	32.8	16	12.8	2.66	منخفضة	٣
٣	تهيئة العاملين بالقطاع لتقبل ثقافة الجودة ونشرها	6	4.8	7	5.6	39	31.2	68	54.4	5	4.0	2.53	منخفضة	٤
٩	استخدام أساليب تعلم تتيح للمتعلم أن يشارك بشكل فعال في عملية التعليم	3	2.4	10	8.0	38	30.4	72	57.6	2	1.6	2.52	منخفضة	٥

١	التنسيق لصياغة رؤية القطاع ورسالته وأهدافه	2	1.6	10	8.0	41	32.8	67	53.6	5	4.0	2.50	منخفضة	٦
٤	متابعة عمل اللجان المتخصصة لضبط الجودة	4	3.2	10	8.0	32	25.6	77	61.6	2	1.6	2.50	منخفضة	٧
٢	نشر الوعي بطبيعة فلسفة ورؤية القطاع	3	2.4	6	4.8	43	34.4	70	56.0	3	2.4	2.49	منخفضة	٨
٧	متابعة تنفيذ خطة التدريب لضمان جودة التنفيذ	4	3.2	18	14.4	44	35.2	28	22.4	31	24.8	2.49	منخفضة	٩
٦	بناء خطة تدريب لتحقيق أهداف الجودة الشاملة في القطاع	4	3.2	13	10.4	45	36.0	35	28.0	28	22.4	2.44	منخفضة	١٠
١٢	تشجيع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات داخل القطاع وخارجه	10	8.0	13	10.4	35	28.0	31	24.8	36	28.8	2.44	منخفضة	١١
٥	إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات التي تتصل بشئون التدريب	2	1.6	11	8.8	42	33.6	46	36.8	24	19.2	2.37	منخفضة	١٢
١٥	تعزيز التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني.	4	3.2	13	10.4	27	21.6	56	44.8	25	20.0	2.32	منخفضة	١٣
١٣	أخذ آراء الطلبة عند تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس	11	8.8	8	6.4	9	7.2	44	35.2	53	42.4	2.04	منخفضة	١٤
١٤	ربط القطاع بخطط بحثية مع المؤسسات العلمية المحلية والدولية	4	3.2	9	7.2	14	11.2	59	47.2	39	31.2	2.04	منخفضة	١٥
	الإجمالي	٤,١ %		٨,٨ %		٣١,٦ %		٤٠,٢ %		١٥,٣ %		٢,٤٦	منخفضة	

تشير النتائج الواردة في الجدول (٤)إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول " واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني "، قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (٢,٤٦)من أصل(٥) درجات، وهو يعادل وزن نسبي (٤٩,٢ %).وهو متوسط حسابي مستواه منخفض، تبعا للتصنيف الذي اعتمده الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي.

وقد جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(١١) " يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في إعداد برامج تطوير مهني لأعضاء هيئة التدريس في القطاع " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢,٨٢)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(10) " يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في تحفيز أعضاء هيئة التدريس للقيام بالورش التعليمية والمشاغل التربوية وحلقات النقاش التي تحقق جودة التدريب " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره(٢,٧٤)، وهي متوسطات حسابية مستواها متوسط. وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (٨) " يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في وضع برامج تدريبية غايتها تخريج منتج جيد للعملية التدريبية " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وهو متوسط حسابي مستواه منخفض. وفي المرتبة الرابعة عشر (قبل الأخيرة) جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (١٣) " يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في أخذ آراء الطلبة عند تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة موضوعية " بمتوسط حسابي قدره (٢,٠٤)، وفي المرتبة الخامسة عشر (الأخيرة)، جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(١٤) " يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب في إجراء ربط القطاع بخطط بحثية مع المؤسسات العلمية المحلية والدولية " بمتوسط حسابي قدره (٢,٠٤) وهي متوسطات حسابية مستواها منخفض تبعا للتصنيف الذي اعتمده الباحثان لتصنيف درجات المتوسط الحسابي.

وإجمالاً يتبين أن توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إنما يتم بدرجة ضعيفة استناداً إلى قيمة المتوسط الحسابي لدرجات استجابة العينة لعبارات هذا المحور.

(٢) متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني

وللإجابة على السؤال الثاني الذي نصّ على:ما مدى توافر متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور، وكانت كما هو موضح في الجدول(٥)الآتي:

جدول(٥):التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثاني " متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني " مرتبة تنازليا حسب متوسطها الحسابي

م	العبارة يتوافر في قطاع التدريب :	بدرجة										المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
		دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		لا يحدث مطلقا				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١٠	قاعات دراسية مجهزة بالأجهزة والتقنيات اللازمة	7	5.6	78	62.4	27	21.6	11	8.8	2	1.6	3.62	مرتفعة	١
٩	المستلزمات المادية التي تفعل البيئة التعليمية	8	6.4	55	44.0	49	39.2	10	8.0	3	2.4	٣,٤٥	مرتفعة	٢
١	أجهزة حاسب متطورة يستخدمها أعضاء هيئة التدريس والطلبة	16	12.8	21	16.8	85	68.0	2	1.6	1	0.8	3.39	متوسطة	٣
٢	شبكات حاسب داخلية وشبكات الإنترنت	16	12.8	27	21.6	66	52.8	16	12.8	٠	٠	3.34	متوسطة	٤
٣	بوابة تعليمية متخصصة تعمل من خلال الإنترنت	14	11.2	27	21.6	70	56.0	7	5.6	7	5.6	3.27	متوسطة	٥
٧	اختصاصيين للصيانة الدورية للأجهزة	10	8.0	35	28.0	24	19.2	55	44.0	1	0.8	2.98	متوسطة	٦
٤	منظومة للربط الإلكتروني المباشر بين معاهد القطاع	8	6.4	31	24.8	38	30.4	37	29.6	11	8.8	2.90	متوسطة	٧
٥	برامج تدريب على الاستخدام الأمثل لتطبيق أنظمة التعليم الإلكتروني	3	2.4	36	28.8	44	35.2	25	20.0	17	13.6	2.86	متوسطة	٨
٦	برامج تعليمية ذات جودة عالية	5	4.0	27	21.6	53	42.4	12	9.6	28	22.4	2.75	متوسطة	٩
٨	مقررات دراسية معدة إلكترونيا	5	4.0	25	20.0	12	9.6	17	13.6	66	52.8	2.09	منخفضة	١٠
الإجمالي		٧,٤ %		٢٩ %		٣٧,٤ %		١٥,٤ %		١٠,٨ %		٣,٠٧	متوسطة	

تشير النتائج الواردة في الجدول(٥)إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني " متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني"، قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته(٣,٠٧)من أصل(٥) درجات، وهو يعادل متوسط نسبي(٦١,٤%)وهو متوسط حسابي مستواه متوسط، تبعا للتصنيف الذي اعتمده الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي.

وقد جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (١٠) " يتوافر في قطاع التدريب قاعات دراسية مجهزة بالأجهزة والتقنيات اللازمة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره(٣,٦٢)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٩) " يتوافر في قطاع التدريب المستلزمات المادية التي تفعل البيئة التعليمية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره(٣,٤٥)، وهي متوسطات حسابية مستواها مرتفع، بينما جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (١) " يتوافر في قطاع التدريب أجهزة حاسب متطورة يستخدمها أعضاء هيئة التدريس والطلبة " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي(٣,٣٩)، وهو متوسط حسابي مستواه متوسط تبعا للمعيار الذي اعتمده الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي. وفي المرتبة التاسعة قبل الأخيرة جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (6) " يتوافر في قطاع التدريب برامج تعليمية ذات جودة عالية " بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٥) وهو متوسط حسابي مستواه متوسط، وفي المرتبة العاشرة (الأخيرة)، جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(8) " يتوافر في قطاع التدريب مقررات دراسية معدة إلكترونيا" بمتوسط حسابي قدره(٢,٠٩) وهو متوسط حسابي مستواه منخفض.

وبصفة عامة يتبين أن متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تتوافر بدرجة متوسطة استناداً للمتوسط الحسابي لإجابات العينة على عبارات هذا المحور.

(٣) معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني

وللإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، الذي نصّ على : ما أهم معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت ؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور، وكانت كما هو موضح في الجدول (٦) الآتي:

جدول (٦):التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثالث" معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني" مرتبة تنازليا حسب متوسطها الحسابي

م	العبـــارة	بدرجة										المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
		دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		لا يحدث مطلقا				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٥	الافتقار إلى الروابط مع مراكز البحث العلمي التي تعين الطلبة على إعداد التقارير وكتابة البحوث	56	44.8	48	38.4	15	12.0	6	4.8	٠	٠	4.23	مرتفعة	١
٦	نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة على الاستفادة من مصادر المعرفة	59	47.2	44	35.2	13	10.4	8	6.4	1	0.8	4.22	مرتفعة	٢
١١	عدم وجود تشريعات ملزمة لأعضاء هيئة التدريس توجب استخدام تكنولوجيا التعليم الالكتروني	53	42.4	48	38.4	16	12.8	4	3.2	4	3.2	4.14	مرتفعة	٣
٣	عدم وجود بنية أساسية متكاملة تيسر عملية التواصل الكترونيا مع مصادر المعرفة	50	40.0	45	36.0	21	16.8	5	4.0	4	3.2	4.06	مرتفعة	٤
٩	البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة	50	40.0	43	34.4	21	16.8	8	6.4	3	2.4	4.03	مرتفعة	٥
١٠	ضعف مستوى المهارات الفنية اللازمة لاستخدام الحاسوب لدى أعضاء هيئة التدريس	47	37.6	42	33.6	22	17.6	8	6.4	6	4.8	3.93	مرتفعة	٦

١	عدم وجود شبكات للتواصل مع محركات البحث على شبكة الانترنت	36	28.8	51	40.8	26	20.8	6	4.8	6	4.8	3.84	مرتفعة	٧
٨	ضعف مواصفات الأجهزة المستخدمة في قطاع التدريب	33	26.4	45	36.0	36	28.8	9	7.2	2	1.6	3.78	مرتفعة	٨
٢	عدم وجود صيانة كافية للأجهزة المستخدمة	17	13.6	77	61.6	19	15.2	6	4.8	6	4.8	3.74	مرتفعة	٩
٤	الافتقار إلى الأجهزة التي تعين الطلبة في الحصول على المعلومة	26	20.8	43	34.4	47	37.6	8	6.4	1	0.8	3.68	مرتفعة	١٠
٧	ثقل العبء التدريسي والتدريبي لأعضاء هيئة التدريس	23	18.4	45	36.0	48	38.4	5	4.0	4	3.2	3.62	مرتفعة	١١
الإجمالي		٣٢,٧ %		٣٨,٦ %		٢٠,٧ %		٥,٣ %		٢,٧ %		٣,٩٣	مرتفعة	

تشير النتائج الواردة في الجدول(٦)إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث " معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني"، قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (٣,٩٣)، وهو متوسط حسابي مستواه مرتفع، تبعا للتصنيف الذي اعتمده الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي، وهو يعادل وزن نسبي(٧٨,٦ %).

وقد جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٥)" الافتقار إلى الروابط مع مراكز البحث العلمي التي تعين الطلبة على إعداد التقارير وكتابة البحوث " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٢٣)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٦)" نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة على الاستفادة من مصادر المعرفة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٤,٢٢)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (١١) " عدم وجود تشريعات ملزمة لأعضاء هيئة التدريس توجب استخدام تكنولوجيا التعليم الالكتروني " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,١٤)، وجميعها متوسطات حسابية مستواها مرتفع تبعا للمعيار الذي تم اعتماده لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي. وفي المرتبة العاشرة قبل الأخيرة جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (٤) " الافتقار إلى الأجهزة التي تعين الطلبة في الحصول على المعلومة "

بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٨)، وفي المرتبة الحادية عشر (الأخيرة)، جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٧) " ثقل العبء التدريسي والتدريبي لأعضاء هيئة التدريس " بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٢) وهي متوسطات حسابية مستواها مرتفع تبعا للتصنيف الذي اعتمده الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي.

وبصفة عامة يتبين أن هناك مجموعة من العوامل التي تعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، بدرجة عالية استناداً إلى قيمة المتوسط الحسابي لدرجات إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، وهو المتوسط الذي كان بدرجة مرتفعة.

جودة مخرجات قطاع التدريب

للإجابة على السؤال الرابع الذي نصّ على : ما أهم ملامح جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور، وكانت كما هو موضح في الجدول (٧) الآتي:

جدول(٧):التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب مرتبة تنازليا حسب متوسطها الحسابي

م	العبـــارة استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع :	بدرجة										المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
		كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		قليلة		قليلة جدا				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٨	زوّد المتدرب الخريج بقدر من المهارات الأساسية اللازمة لممارسة عمله بعد التخرج بنجاح	6	4.8	18	14.4	100	80.0	1	0.8	٠	٠	3.23	متوسطة	١
١	وفّر برامج تعليم وتدريب حسنت من مخرجاته	7	5.6	11	8.8	105	84.0	2	1.6	٠	٠	3.18	متوسطة	٢
٢	أسهم في ربط أهداف خطط القطاع	6	4.8	13	10.4	103	82.4	3	2.4	٠	٠	3.18	متوسطة	٣

م	العبـــارة استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع :	بدرجة								المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
		كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		قليلة		قليلة جدا				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
	بأهداف الشاملة للتربية في الكويت.													
١٠	قلل الهدر الناتج عن الرسوب والتسرب	6	4.8	13	10.4	103	82.4	3	2.4	٠	٠	3.18	متوسطة	٤
٧	عزّز من قدرة الطالب المتخرج على للتعامل الإيجابي مع مكونات البيئة وترشيد استعمال مواردها	5	4.0	13	10.4	105	84.0	2	1.6	٠	٠	3.17	متوسطة	٥
٦	جعل لدى الخريج ثقافة عامة تؤهله للعيش بجدارة في مجتمع المعرفة.	5	4.0	13	10.4	104	83.2	3	2.4	٠	٠	3.16	متوسطة	٦
٩	أسهم في تخفيض تكلفة الطالب	5	4.0	12	9.6	105	84.0	3	2.4	٠	٠	3.15	متوسطة	٧
٣	رفع قدرة الخريجين في التعليم الذاتي	8	6.4	9	7.2	101	80.8	7	5.6	٠	٠	3.14	متوسطة	٨
٥	مكّن الطالب الخريج مرنية معرفيّة جيدة لاستخدامها سورة وظيفيّة.	4	3.2	10	8.0	109	87.2	2	1.6	٠	٠	3.13	متوسطة	٩
٤	أعطى الطلبة ذيّة راجعة عن جهدهم التعليمي	5	4.0	8	6.4	108	86.4	4	3.2	٠	٠	3.11	متوسطة	١٠
الإجمالي		٤,٦ %		٩,٦ %		٨٣,٤ %		٢,٤ %		٠%		٣,١٦	متوسطة	

تشير النتائج الواردة في الجدول(٧) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب، قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (٣,١٦)،وهو متوسط حسابي مستواه متوسط، تبعا للتصنيف الذي اعتمده

الباحثان لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي، وهو يعادل وزن نسبي(٦٣,٢ %).وقد جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٨) " زود المتدرب الخريج بقدر من المهارات الأساسية اللازمة لممارسة عمله بعد التخرج بنجاح " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٣)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(١) " وفر برامج تعليم وتدريب حسنت من مخرجاته " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره(٣,١٨)، وجاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (٢) " أسهم في ربط أهداف خطط القطاع بأهداف الشاملة للتربية في الكويت." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,١٨)، وجميعها متوسطات حسابية مستواها متوسط تبعا للمعيار الذي تم اعتماده لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي. وفي المرتبة التاسعة (قبل الأخيرة) جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة (٥) " مكّن الطالب الخريج من بنية معرفّية جيدة لاستخدامها بصورة وظيفّية." بمتوسط حسابي قدره (٣,١٣)، وفي المرتبة العاشرة (الأخيرة)، جاءت إجابات أفراد العينة على العبارة(٤)"يُعطى الطلبة تغذّية راجعة عن جهدهم التعليمي من خلال تقنيات التعليم الإلكتروني." بمتوسط حسابي قدره(٣,١١) وهي متوسطات حسابية مستواها متوسط .

وبصفة عامة يتبين أن مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب هو مستوى متوسط، استناداً إلى قيمة المتوسط الحسابي لإجابات العينة على عبارات مقياس جودة مخرجات القطاع، الذي كان مستواه متوسطا وبما يعادل وزن نسبي (٦٣,٢ %).

الفروق بين إجابات أفراد العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني

للإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة الذي نصه : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدربين في القطاع حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ومتطلباته، ومعوقاته تبعا للمتغيرات (الوظيفة،

مكان العمل، عدد سنوات الخبرة)؟ تم استخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الاستدلالي. وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول(٨- ١٧) الآتية :

- بالنسبة لمتغير الوظيفة

تم استخدام اختبار(**ONE WAY ANOVA**) وتم رصد النتائج في الجدول(٨) الآتي:

جدول (٨):نتائج اختبار (ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تبعا لمتغير الوظيفة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
درجة التوظيف	بين المجموعات	904.786	3	301.595	2.504	0.062	غير دالة
	داخل المجموعات	14573.646	121	120.443			
	المجموع	15478.432	124				
متطلبات التوظيف	بين المجموعات	1157.448	3	385.816	10.475	0.000	دالة
	داخل المجموعات	4456.760	121	36.833			
	المجموع	5614.208	124				
معوقات التوظيف	بين المجموعات	1155.439	3	385.146	6.587	0.000	دالة
	داخل المجموعات	7075.313	121	58.474			
	المجموع	8230.752	124				

من الجدول (٨) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة بين متوسطات درجات أفراد العينة على محاور الدراسة فيما يتعلق بتوظيف تكنولوجيات التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، في محاور متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ومعوقات توظيفها؛ حيث كانت قيم (ف) دالة عند مستوى الدلالة(٠,٠٥) في هذه المحاور. ولتعرف مصادر الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة تبعا لإجاباتهم على عبارات هذه المحاور، وكانت النتائج كما هو موضح بالجداول (٩-١٠) الآتية:

جـدول (٩):نتـائج اختبـار شـيفيه حـول متطلبـات توظيـف تكنولوجيـا التعلـيم الإلكتروني تبعا لمتغير الوظيفة

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدرب	مدرب (ب)	مدرب (ج)
مدرب (أ)	٣٥,٨٤	6.14*	9.77*	7.90*
مدرب (ب)	٢٦,٠٧			
مدرب (ج)	٢٧,٩٤			
مدرب	29.70			

*** دالة عند مستوى (٠,٠٥)**

من الجدول (٩) يتضح أن الفروق قد تركزت بين أعضاء هيئة التدريس من المدربين من الفئة (أ) من ناحية، وبين أعضاء هيئة التدريس من المدربين الجدد والمدربين من المستوى (ب) ومن المستوى (ج) من ناحية أخرى، كانت الفروق لصالح المجموعة الأولى.

جـدول (١٠):نتـائج اختبـار شـيفيه حـول معوقـات توظيـف تكنولوجيـا التعلـيم الإلكتروني تبعا لمتغير الوظيفة

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدرب (أ)
مدرب (أ)	٣٩,٤٠	
مدرب (ب)	44.59	5.19*
مدرب (ج)	46.99	7.59*
مدرب	46.40	7.00*

*** دالة عند مستوى (٠,٠٥)**

من الجدول(١٠) يتضح أن الفروق قد تركزت بين أعضاء هيئة التدريس من المدربين من المستوى (أ) من ناحية، وبين أعضاء هيئة التدريس من المدربين الجدد والمدربين من المستوى (ب) والمدربين من المستوى (ج) من ناحية أخرى، كانت الفروق لصالح المدربين الجدد ومن المستوى (ب) ومن المستوى (ج). وهذا يعنـي أن المـدربين مـن الفئـة (أ) يـرون أن مجموعـة معوقـات توظيـف التعلـيم الإلكتروني في قطاع التدريب ذات تأثير أقل مما يراه بقية المدربين.

- بالنسبة لمتغير مكان العمل

تم استخدام اختبار(ONE WAY ANOVA) وتم رصد نتائج ذلك في الجدول (١١) الآتي :

جدول(١١):نتائج اختبار(ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تبعا لمتغير مكان العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
مدى الاستخدام	بين المجموعات	٥٨٨,٣٦٤	7	٨٤,٠٥٢	١,٢٤٥	٠,٩٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	7898.863	117	67.512			
	المجموع	15478.432	124				
متطلبات الاستخدام	بين المجموعات	٣٥٨,١٢٠	7	٥١,١٦٠	2.061	٠,٨١٢	غير دالة
	داخل المجموعات	2904.272	117	24.823			
	المجموع	5614.208	124				
معوقات الاستخدام	بين المجموعات	٤٣٩,٦٠٠	7	٦٢,٨٠٠	2.123	٠,٨٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	3460.928	117	29.581			
	المجموع	8230.752	124				

من الجدول(١١) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على محاورالدراسة فيما يتعلق بتوظيف تكنولوجيات التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تعزى لمتغير مكان العمل؛في جميع المحاور، حيث كانت قيم (ف) غير دالة عند مستوى الدلالة(٠,٠٥).

- بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار(ONE WAY ANOVA)وتم رصد نتائج ذلك في الجدول (١٢) الآتي :

جدول (١٢): نتائج اختبار (ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
واقع الاستخدام	بين المجموعات	2178.679	2	1089.340	9.993	0.000	دالة
	داخل المجموعات	13299.753	122	109.014			
	المجموع	15478.432	124				
متطلبات الاستخدام	بين المجموعات	32.969	2	16.484	0.360	0.698	غير دالة
	داخل المجموعات	5581.239	122	45.748			
	المجموع	5614.208	124				
معوقات الاستخدام	بين المجموعات	1705.402	2	852.701	15.942	0.000	دالة
	داخل المجموعات	6525.350	122	53.486			
	المجموع	8230.752	124				

من الجدول (١٢) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على محاور الدراسة فيما يتعلق بتوظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ في المحاور (واقع التوظيف، معوقات التوظيف)، حيث كانت قيم (ف) دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في هذه المحاور.

ولتعرف مصادر الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة في محوري واقع التوظيف ومعوقات التوظيف، تبعا لشرائح عدد سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما هو موضح بالجداول (١٣-١٤) الآتية:

جدول (١٣):نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة في محور واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥	من ٥- أقل من

		سنوات	١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات	29.20		
من ٥ – أقل من ١٠ سنوات	34.73		
١٠ سنوات فأكثر	41.26	12.059*	6.527*

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تشير النتائج في الجدول(١٣) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات العينة حول واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة، قد تركزت بين متوسطات درجات أفراد العينة ممن تقع خبراتهم ضمن المستويات العليا للخبرة(١٠ سنوات فأكثر) من ناحية، ومتوسطات درجات العينة في مستويات الخبرة (أقل من١٠ سنوات)من ناحية أخرى،وكانت الفروق لصالح المجموعة الأولى.

جدول(١٤): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة في محور معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	من ٥ – أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	52.13	8.276*	11.930*
من ٥ – أقل من ١٠ سنوات	43.86		3.653*
١٠ سنوات فأكثر	40.20		

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تشيرالنتائج في الجدول(١٤)إلى أن الفروق بين متوسطات درجات العينة حول معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، قد تركزت بين متوسطات درجات أفراد العينة ممن تقع خبراتهم في مستويات الخبرة(أقل من ١٠ سنوات)من ناحية، ومتوسطات درجات العينة من ذوي الخبرات العليا(١٠ سنوات فأكثر)من ناحية أخرى، وكانت الفروق لصالح متوسطات ذوي الخبرات الدنيا.

الفروق بين آراء العينة على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب

للإجابة على السؤال السادس الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدربين في القطاع حول مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب تبعا للمتغيرات(الوظيفة، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة)؟ تم استخدام أساليب الإحصاء الاستدلالي، وكانت النتائج هي:

- بالنسبة لمتغير الوظيفة

تم استخدام اختبار(ONE WAY ANOVA) وت رصد النتائج في الجدول **(15)** الآتي :

جدول (15):نتائج اختبار (ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب تبعا لمتغير الوظيفة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
الجودة	بين المجموعات	213.124	3	71.041	4.206	0.007	دالة
	داخل المجموعات	2043.948	121	16.892			
	المجموع	2257.072	124				

من الجدول(١٥) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تعزى لمتغير الوظيفة؛ حيث كانت قيم (ف) دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

ولتعرف مصادر الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب، تبعا لمتغير الوظيفة، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٦) الآتي:

جدول (١٦): نتائج اختبار شيفيه حول مقياس جودة مخرجات القطاع تبعا لمتغير الوظيفة

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدرب
مدرب	30.31	
مدرب (ج)	30.44	
مدرب (ب)	32.11	
مدرب (أ)	33.53	3.22*

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تشير النتائج في الجدول (١٦) أن الفروق بين متوسطات درجات العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب قد تركزت بين متوسطات أفراد العينة ممن يعملون بوظيفة مدرب (أ) من ناحية، ومن يعملون بوظيفة مدرب من ناحية أخرى، لصالح متوسطات فئة مدرب (أ).

- بالنسبة لمتغير مكان العمل

تم استخدام اختبار(ONE WAY ANOVA) وتم رصد النتائج في الجدول (١٧) الآتي :

جدول (١٧) : نتائج اختبار (ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب تبعا لمتغير مكان العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
الجودة	بين المجموعات	657.277	7	93.897	6.867	0.000	دالة
	داخل المجموعات	1599.795	117	13.673			
	المجموع	2257.072	124				

من الجدول(١٧) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تعزى لمتغير مكان العمل؛ حيث كانت قيم (ف) دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). ولتعرف مصادر الفروق

doi : 10.12816/0008994

فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة على مقياس جودة مخرجات القطاع، تبعا لمتغير مكان العمل، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٨) الآتي:

جدول (١٨):نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة على مقياس جودة مخرجات القطاع تبعا لمتغير مكان العمل

مكان العمل	المتوسط الحسابي	الطاقة 30.32	الصناعي 31.88	التدريب الإنشائي 30.00	السياحة التجميل 31.00	السكرتارية بنين 30.06	السكرتارية بنات 29.14
الاتصالات والملاحة	37.40	٧,٠٨*	٥,٥٢*	٧,٤٠*	٦,٠٠*	٧,٣٤*	٨,٢٦*
التمريض	36.46	6.14*		6.46*	5.64*	6.40*	7.32*

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تشير النتائج في الجدول(١٨) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب، قد تركزت بين متوسطات درجات أفراد العينة الذين يعملون في معهد الاتصالات والملاحة، ومعهد التمريض من ناحية، ومتوسط درجات الذين يعملون في معاهد الطاقة، والصناعي، والتدريب الإنشائي، والسياحة والتجميل، والسكرتارية بنين، والسكرتارية بنات، من ناحية أخرى، وكانت الفروق لصالح المجموعة الأولى.

– بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار(**ONE WAY ANOVA**) وتم رصد نتائج ذلك في الجدول (١٩) الآتي :

جدول (١٩):نتائج اختبار (ONE WAY ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	ملاحظات
الجودة	بين المجموعات	182.799	2	91.400	5.376	0.006	دالة

	داخل المجموعات	2074.273	122	17.002			
	المجموع	2257.072	124				

من الجدول(١٩) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ حيث كانت قيم (ف) دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

ولتعرف مصادر الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب، تبعا لمستويات الخبرة لدى العينة، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (٢٠) الآتي:

جدول (٢٠): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات العينة على مقياس جودة مخرجات القطاع تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ – أقل من ١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات	30.27		
من ٥ – أقل من ١٠ سنوات	30.30		
١٠ سنوات فأكثر	32.83	2.56*	2.53*

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تشير النتائج في الجدول (٢٠) أن الفروق بين متوسطات درجات العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب قد تركزت بين متوسطات أفراد العينة من ذوي الخبرات العالية من ناحية، وذوي الخبرات الدنيا من ناحية أخرى، لصالح متوسطات ذوي الخبرات العالية (١٠سنوات فأكثر).

العلاقة بين درجة توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وجودة مخرجات قطاع التدريب

للإجابة على السؤال السابع من أسئلة الدراسة الذي نصه: ما نوع العلاقة بين توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومستوى جودة مخرجات قطاع التدريب في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟ تم حساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين أبعاد واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات ذلك ومعوقاته، وبين جودة مخرجات قطاع التدريب، وتم رصد نتائج ذلك في الجدول (٢١) الآتي:

جدول (٢١): معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد توظيف تكنولوجيات التعليم الإلكتروني وجودة مخرجات قطاع التدريب

البعد	جودة مخرجات قطاع التدريب
واقع توظيف تكنولوجيا لتعليم الإلكتروني	0.445 **
متطلبات توظيف تكنولوجيا لتعليم الإلكتروني	0.381 **
معوقات توظيف تكنولوجيا لتعليم الإلكتروني	0.260 **

**** دالة عند مستوى (٠,٠١)**

تكشف النتائج في الجدول(٢١)عن وجود علاقة ارتباط طردي دال إحصائيا بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، وكذلك متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني من جهة، وبين جودة المخرجات للقطاع من جهة أخرى.كما تبين النتائج وجود علاقة ارتباط عكسية ودالة إحصائيا بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وجود المخرجات.

<u>مناقشة النتائج</u>

كشفت النتائج عن أن توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني يتم في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدرجة ضعيفة، لم ترق إلى المستوى المأمول، ولا يتوافق مع مستوى الطموحات،في ظل التغيرات والتطورات المعاصرة في مجال التعليم والتدريب، وفي ظل تنامي التكنولوجيا في المجالات المختلفة، وفي مجال التعليم التقني بوجه خاص. إذ تبين من خلال إجابات أعضاء هيئة التدريس أنه لم يُستفد من تلك التكنولوجيا في إعداد برامج تطوير

مهني لأعضاء هيئة التدريس في القطاع، أو تحفيزهم للقيام بالورش التعليمية والمشاغل التربوية وحلقات النقاش التي تحقق جودة التدريب، وكذلك في وضع برامج تدريبية غايتها تخريج منتج جيد للعملية التدريبية، وقد يعزى ذلك إلى أن مسئولية وضع هذه البرامج وتخطيطها ليس من اختصاص أعضاء هيئة التدريس، بل من اختصاص إدارات محددة بالهيئة. وأن ضعف استخدام هذه التكنولوجيا قد يعود إلى طبيعة التعليم الذي يقدمه القطاع، إذ يقوم على التدريب العملي والميداني في الأساس، ومنه يستدل على أنه لا تتاح الفرص للمتدرب لاستخدام أساليب تعلم يمكن من خلالها أن يشارك المتدرب بشكل فّعال في عملية التعليم والتدريب.

وعلى مستوى العمل الإداري تبين القصور واضحاً في توظيف تلك التكنولوجيا، فاستخدام هذه التكنولوجيا يتم في نطاق ضيق جداً بسبب ضعف التنسيق بين الأطراف المعنية داخل القطاع لصياغة رؤية القطاع ورسالته وأهدافه، وكذلك في نشر الوعي بطبيعة فلسفة ورؤية القطاع، كذلك لا يتم استخدامها بشكل جيد في متابعة عمل اللجان المتخصصة، أو في بناء خطط تدريب غايتها تحقيق الجودة الشاملة في القطاع، ولا في متابعة تنفيذ تلك الخطط، بما يسمح بضبط الجودة. كما أشارت الإجابات إلى أن توظيف تلك التكنولوجيا في إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات التي تتصل بشئون التدريب يتم بدرجة ضعيفة، والحال كذلك سواء في ربط القطاع بخطط بحثية مع المؤسسات العلمية المحلية والدولية، أو في تعزيز التفاعل والتواصل مع مؤسسات المجتمع المدني.

كما كشفت النتائج عن أن متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تتوافر في قطاع التدريب بدرجة متوسطة، إذ إن القاعات الدراسية تُجهّز ببعض الأجهزة والتقنيات والمستلزمات المادية التي تفعل البيئة التعليمية ولكن بدرجة ليست على المستوى المأمول لتحقيق الجودة التربوية الشاملة، وليس هناك منظومة متكاملة للربط الإلكتروني المباشر بين معاهد القطاع، فأجهزة الحاسوب التي يستخدمها

أعضاء هيئة التدريس والطلبة ليست متطورة للحد الذي يسمح بتحقيق معايير الجودة، وكذلك لا تتوافر شبكات للإنترنت سريعة الاتصال، أو بوابة تعليمية متخصصة يمكن توظيفها لخدمة قطاع التدريب، كما يفتقر القطاع إلى برامج تدريب متطورة تستخدم أنظمة التعليم الإلكتروني، وكذلك إلى برامج تعليمية ذات جودة عالية، فضلاً عن أنه ليست هناكمقررات دراسية معدة إلكترونياً يمكن استخدامها في القطاع. وتتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع نتائج دراسة(**الساعدي،٢٠١٣**) التي كشفت عن أن أهم متطلبات التعليم الإلكتروني كانت هي المتطلبات المتعلقة بإعداد وتجهيز المقررات الإلكترونية، وضرورة تدريب أعضاء الهيئة التدريسية، فضلا عن ضرورة توافر المتطلبات الفيزيقية للبيئة التعليمية.

كما كشفت النتائج عن أن هناك مجموعة من المعوقات التي تحد من توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وأفاد أفراد العينة بأن لها أثر فّعال في ضعف توظيف هذه التكنولوجيا، وكانت تلك المعوقات متمثلة في الافتقار إلى الروابط مع مراكز البحث العلمي التي تعين الطلبة على إعداد التقارير وكتابة البحوث، وقلة المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة على الاستفادة من مصادر المعرفة، وعدم وجود تشريعات ملزمة لأعضاء هيئة التدريس توجب استخدام تكنولوجيا التعليم الالكتروني، وكذلك عدم وجود بنية أساسية تيسر عملية التواصل الكترونيا مع مصادر المعرفة، فضلاً عن أن البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة، بجانب ضعف مستوى المهارات الفنية اللازمة لاستخدام الحاسوب لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وضعف مواصفات الأجهزة المستخدمة في قطاع التدريب، في ظل عدم وجود شبكات للتواصل على شبكة الانترنت، مع ثقل العبء التدريسي والتدريبي لأعضاء هيئة التدريس. وتتفق نتائج الدراسة إلى حد كبير في هذا السياق مع نتائج دراسة (**الفهد والهابس، ٢٠٠٠**) التي أشارت إلى أن العوائق التي

تحول دون الاستفادة القصوى من التعليم الإلكتروني كانت العوائق المالية المتعلقة بتوفير الأجهزة والعوائق الفنية المتمثلة في انقطاع الخدمة، والعوائق البشرية المتمثلة في نقص الاختصاصيين في الصيانة والمدربين من أعضاء هيئة التدريس. ونتائج دراسة (**العواودة، ٢٠١٢**) التي كشفت عن أن صعوبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني تتركز في الصعوبات التي تتعلق بالخبرة في مجال التعليم الإلكتروني وبالبنية التحتية والدعم الفني، والمنهاج الدراسي، وكذلك الإدارة الجامعية.

وقد كشفت النتائج عن أن مخرجات القطاع تتمتع بدرجة متوسطة من مواصفات الجودة، تبعا للإسهام المتوسط الذي وفره التوظيف المحدود لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع، وكان من نتيجته أن تم تزويد المتدرب الخريج بقدر محدود من المهارات الأساسية اللازمة لممارسة عمله بعد التخرج، وكذلك في رفع قدرة الخريجين في التعليم الذاتي بشكل محدود، وهذا أمر لا يعزز من قدرة الطالب المتخرج على للتعامل الإيجابي مع مكونات البيئة وترشيد استعمال مواردها، أو تلبية احتياجات سوق العمل، إذ إن الخريج لم يتمكن من المهارات والثقافة التي تؤهله للعيش بجدارة في مجتمع المعرفة، إذ لم يتمكّن الطالب الخريج من بنية معرفّية كافية لاستخدامها بصورة وظيفّية، ولعل ذلك يحتاج من القطاع أن يوفّر برامج تعليم وتدريب تُحسّن من مخرجاته، وتُقلل الهدر الناتج عن الرسوب والتسرب، وتُسهم بشكل فعّال في تخفيض تكلفة الطالب، مما يكون له مردود جيد على فعالية العملية التعليمية والتدريبية بالقطاع.

وفيما يتعلق بالفروق بين إجابات أفراد العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني: فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة بين متوسطات درجات أفراد العينة، في محاور متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، ومعوقات توظيفها. فحول واقع التوظيف أفاد المدربون من الفئة (أ)أن قطاع التدريب بالهيئة يوفر متطلبات التعليم الإلكتروني بصورة أكبر مما

يراه باقي فئات المدربين وخاصة الجدد والمدربين من المستوى (ب) ومن المستوى (ج). كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس من المدربين من المستوى (ب)والمدربين من المستوى (ج) يرون أن مجموعة معوقات توظيف التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب ذات تأثير أعلى مما يراه المدربين من المستوى (أ)، وهذا أمر منطقي فنقص المتطلبات يمثل بعضا من المعوقات.

كما اتضح عدم وجود فروق تعزى لمتغير مكان العمل؛ فيما يتعلق بواقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، حيث كانت إجابات المدربين في المعاهد المختلفة متقاربة، وتكشف عن واقع متشابه حول الجوانب المختلفة لواقع توظيف هذه التكنولوجيا، ومنه يستدل على أن ضعف توظيف هذه التكنولوجيا في قطاع التدريب يعود إلى فلسفة عامة يعتمدها القطاع في توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في عملية التدريب والتعليم، وليس إلى قصور إدارات المعاهد في ذلك المجال.

كما تبين أن المستويات العليا للخبرة(١٠ سنوات فأكثر) يرون أن القطاع يوظّف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني بصورة أفضل مما يراه المدربين من ذوي الخبرات الدنيا (أقل من ١٠ سنوات). وقد يكون ذلك مرتبطاً بخبرات المدربين القدامى الذين يدّرسون بالطرق التقليدية ، ولا يرون ضرورة للاستفادة من المستحدثات التكنولوجية في العملية التدريسية، في الوقت الذي يرى المدربين ممن تقع خبراتهم في مستويات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)أن هناك معوقات تعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني بصورة أكبر مما يشير إليه المدربين من ذوي الخبرات العليا، وهذا أمر منطقي أيضا فالمدربين الجدد الذين تخرجوا مع تضخم الثورة التكنولوجية والتقنيات المتسارعة في مجال الاتصالات، يرون أهمية قصوى لاستخدام تلك التقنيات في مجال عملهم، وبالتالي عدم توافر متطلبات توظيفها يمثل من وجهة نظرهم معوقات ذات فعالية عالية تواجه عملية توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحد من إمكانية استخدامه والاستفادة منه في مجال

التدريب بالقطاع. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (**كلاب**،٢٠١١) التي أشارت إلى أن عد سنوات الخدمة لم يكن مؤثرا في تنمية الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني واستخداماته.

وفيما يتعلق بالفروق بين آراء العينة حول جودة مخرجات قطاع التدريب، فقد تبين أن أفراد العينة ممن يعملون بوظيفة مدرب (أ) أن المتدربين والخريجين يمتلكون مهارات ذات جودة، أكثر مما يراه باقي المدربين. كما تبين أن العاملين في معهدي الاتصالات والملاحة، والتمريض يرون أن مخرجات هذين المعهدين تتوافر لديهم سمات الجودة أكثر مما يراه العاملين في المعاهد الأخرى بالقطاع. ولعل ذلك ينسجم مع النتائج السابقة التي كشفت عن أن تلك المعاهد توفر متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني أكثر من غيرها من المعاهد. وأشار أفراد العينة من ذوي الخبرات العالية (١٠سنوات فأكثر) إلى توافر ملامح الجودة لدى مخرجات القطاع أكثر مما يراه ذوي الخبرات الدنيا (أقل من ١٠ سنوات).

وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط طردي دال إحصائيا بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وكذلك متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وبين جودة المخرجات للقطاع. ومن هنا يستدل على أن استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني يسهم في تحقيق الجودة التربوية الشاملة، وأنه كلما توافرت المقومات والمتطلبات اللازمة لتوظيف هذه التكنولوجيا كلما تحققت أهداف القطاع بشكل جيد وتمكنت المخرجات من المهارات اللازمة بما يتوافق مع سوق العمل، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (**كلاب**، ٢٠١١) التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي ذي دلالة بين درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني وبين جودة نتائج التعليم. بينما كانت هناك علاقة عكسية ودالة إحصائيا بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وجودة المخرجات، وهذا أمر منطقي، فكلما وجدت معوقات تواجه توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، والاستفادة من المنجزات العلمية والتكنولوجية المعاصرة كلما انعكس

ذلك على مخرجات العملية التعليمية، إذ يؤثر على عدم تمكين تلك المخرجات من المهارات اللازمة للعيش في مجتمع المعرفة المتسارع التطور.

خلاصة النتائج

أفرزت الدراسة النتائج الآتية :

(١) يتم توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدرجة ضعيفة.

(٢) تتوافر متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدرجة متوسطة.

(٣) هناك مجموعة من العوامل التي تعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، بدرجة عالية، وأهمها:

- الافتقار إلى الروابط مع مراكز البحث العلمي.
- نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة المتدربين.
- عدم وجود تشريعات تلزم باستخدام تكنولوجيا التعليم الالكتروني.
- عدم وجود بنية أساسية متكاملة تيسر عملية التواصل إلكترونيا مع مصادر المعرفة.
- البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة.

(٤) مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب هو مستوى متوسط.

(٥) وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة فيما يتعلق بمتطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، لصالح المدربين من الفئة (أ)، وفيما يتعلق بمعوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الالكتروني كانت الفروق لصالح بقية فئات المدربين.

(٦) وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب تعزى لمتغير عدد

سنوات الخبرة؛ ففيما يتعلق بالتوظيف أشار المدربين من ذوي الخبرات العليا إلى أن القطاع يوظّف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني بصورة أفضل مما يراه المدربين من ذوي الخبرات الدنيا. وحول معوقات توظيفها أشار المدربين من ذوي الخبرات الدنيا إلى أن هناك معوقات تعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني بصورة أكبر مما يشير إليه المدربين من ذوي الخبرات العليا.

(٧) فيما يتعلق بالفروق بين آراء العينة على مقياس جودة ؛ تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي ، تعزى لمتغير الوظيفة،حيث أفاد أفراد العينة ممن يعملون بوظيفة مدرب (أ) أن المخرجات تتمتع بمستوى جودة أعلى مما أشار إليه من يعملون بوظيفة مدرب. وفيما يتعلق بمكان العمل ؛ أشار العاملون في معهدي الاتصالات والملاحة، والتمريض إلى أن مخرجات هذين المعهدين تتوافر لديهم سمات الجودة أكثر مما يرى العاملون من توافر سمات الجودة في خريجي المعاهد الأخرى بالقطاع. وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول إجاباتهم على مقياس جودة مخرجات قطاع التدريب تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ، فقد أشار ذوي الخبرات العالية (١٠سنوات فأكثر)إلى جودة مخرجات قطاع التدريب أكثر من ذوي الخبرات الدنيا.

(٨) تبين وجود علاقة ارتباط طردي دال إحصائيا بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، ومتطلباته ، وبين جودة مخرجات قطاع التدريب. كما تبين وجود علاقة ارتباط عكسية ودالة إحصائيا بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وجودة مخرجات القطاع.

التوصيات والمقترحات

على ضوء النتائج التي أفرزتها الدراسة نوصي بالآتي:

١.إعادة النظر في فلسفة وأهداف البرامج والمناهج التعليمية في القطاع. لأجل تعديل سياسة التعليم والتدريب على مستوى معاهد القطاع ، بحيث تجعل التكنولوجيا أداة أساسية ضمن أساليب التعليم والتدريب فيها.

٢.العمل على نشر الثقافة الإلكترونية بين الطلبة لتحقيق أكبر قدر من التفاعل مع هذا النوع من التعليم.

٣.وضع خطة شاملة طويلة الأمد لتطوير المناهج بشكل دوري وإعدادها بما يمكن من توظيف التكنولوجيا في التعليم على مستوى جميع البرامج في كافة معاهد القطاع، وبما يتناسب مع حاجت سوق العمل.

٤.إنشاء مركز لتصميم المناهج المعتمدة على التكنولوجيا في القطاع يعمل به فريق من المتخصصين في مجالات تطوير المناهج وتكنولوجيا التعليم، لإعداد مناهج إلكترونية في التخصصات المختلفة والفرق المختلفة.

٥.إنشاء بنية تكنولوجية تحتية تشمل تزويد معاهد القطاع بالأجهزة وملحقاتها، وتوفير مختبرات ذات وسائط متعددة، وإيصال خدمة الإنترنت إلي جميع المعاهد. مع تطبيق معايير مناسبة وحديثة لتصميم شروط البيئات التعليمية الجيدة التي تتيح التعليم الفعال.

٦.تخصيص ميزانية لدمج التكنولوجيا في التعليم، ولتغطية تكاليف شراء الأجهزة والبرامج ونفقات تدريب أعضاء هيئة التدريس والمدربين وتوظيف الخبراء.

٧.وضع استراتيجية متكاملة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإنشاء جهاز على مستوى الهيئة يتولى شئون التنمية المهنية لهم، من خلال خطة تدريب على استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني

٨.توفير الدعم الفني وتوفير فنيين متخصصين في صيانة الأجهزة والشبكة بصورة دائمة لتفادي الأعطال الفنية المختلفة أثناء استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني.

٩.تخفيض كثافة الطلبة في القاعات الدراسية والمختبرات بما يتلاءم مع أعداد الأجهزة المتوفرة فيها.

١٠.إجراء دراسات لتعرف أثر استخدام التكنولوجيا في عملية التعليم والتعليم، ومدى استفادة الطلاب من هذه التكنولوجيا.

١١.التأكيد على المشاركة المجتمعية ومشاركة القطاع الخاص؛ لمواجهة المشكلات التي تواجه التعليم التطبيقي.

المراجع والمصادر

اولاً :المراجع العربية:-

١-أبو علي، وفقي حامد (٢٠١٤): التنمية الإدارية للمؤسسات التعليمية في ضوء التغيرات والاتجاهات المعاصرة، الإسكندرية، دار دنيا الوفاء للطباعة والنشر.

٢-أحمد، ريهام مصطفى محمد (٢٠١٢) : توظيف التعليم الإلكتروني لتحقيق معايير الجودة في العملية التعليمية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الخامس، العدد ٩، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، صنعاء، اليمن.

٣-حسن، تحسين (٢٠٠٣): " التعليم الإلكتروني"، ورقة عمل مقدمة في الندوة الدولية الأولي للتعليم الإلكتروني في الفترة من ٢١-٢٠٠٣/٤/٢٣، مدارس الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

٤-الحيلة، محمد محمود (٢٠٠٤): تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، عمان، دار المسيرة.

٥-خميس، محمد عطية (٢٠٠٣): منتوجات تكنولوجيا التعليم، ط١، القاهرة، دار الكلمة.

٦-الراشد، فارس إبراهيم (٢٠٠٣): "التعليم الإلكتروني واقع وطموح "، شركة الدوالج للتقنية، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التعليم الإلكتروني، التي عقدت بمدارس الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، في الفترة من: ١٩-٢١ صفر ١٤٢٤هـ، الموافق ٢١-٢٠٠٣/٤/٢٣م.

٧-الساعدي، عمار طعمة جاسم (٢٠١٣) : متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة ميسان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي الثاني للتعلم الإلكتروني، ٢٥ – ٢٧ مارس، الكويت.

٨-سعد الدين، محمد(2008) : التعليم الإلكتروني طريقة مبتكرة للتعليم وزيادة المعرفة ومستقبل مشرق نحو تقنيات أكثر تفاعلية في التعليم" ، مصر.

٩-الشناق، قسيم؛ ودومي، حسن (٢٠٠٥): " أثر تجربة التعليم الإلكتروني في المدارس الثانوية الأردنية علي تحصيل الطلبة المباشر والمؤجل في مادة الفيزياء"، المؤتمر العلمي العاشر للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، في الفترة من ٥-٢٠٠٥/٧/٧، كلية البنات، جامعة عين شمس .

١٠-الطاهر، رشيدة السيد أحمد؛ وعطية، رضا عبد البديع السيد (٢٠١٢): جودة التعليم الإلكتروني رؤية معاصرة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

١١-عتمان، الشحات(٢٠٠٩): توظيف تكنولوجيا التعلم الإلكتروني ضرورة حتمية لتحقيق جودة التعليم العام، متوفر على الموقع:
http://knol.google.com/k/myktwzg2rfhl/82.

١٢-العقلا، علي (٢٠٠٦) : سيناريوهات التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الثاني عشر، العدد ٤١،القاهرة، المركز العربي للتعليم والتنمية، ابريل.

١٣-عمار، حلمي؛ وأبو زيد، عبد الباقي (٢٠٠١): " تكنولوجيا الاتصالات وأثارها التربوية والنفسية"، البحرين، متاح على الموقع:
technology http://yousty.150.com/etsalat abdulbak.htm.

١٤-العواودة، طارق حسين فرحان (٢٠١٢): صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

١٥-غلوم، منصور (٢٠٠٣): "التعليم الإلكتروني في مدارس وزارة التربية دولة الكويت"، ورقة عمل مقدمة في الندوة الدولية الأولي للتعليم الإلكتروني

في الفترة من ٢١-٢٣/٤/٢٠٠٣، مدارس الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

١٦-الفليح، خالد (٢٠٠٤): " التعليم الإلكتروني"، اللقاء الثاني لتقنية المعلومات والاتصالات في التعليم، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية من ٢٧ صفر إلي ٢ ربيع الأول ١٤٢٥هـ.

١٧-الفهد، فهد؛ والهابس، عبد الله (٢٠٠٠) : دور خدمات الاتصال في الانترنت في تطوير نظم التعليم في مؤسسات التعليم العالي، ورقة مقدمة في ندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات – حلول لمشكلات تعليمية وتدريبية ملحة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

١٨-كلاب، رامي محمد راغب (٢٠١١) : درجة توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي التعليم التفاعلي المحوسب في مدارس وكالة الغوث بغزة، وعلاقتها باتجاههم نحوه، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

١٩-المبيريك، هيفاء (٢٠٠٢): " التعليم الإلكتروني تطوير طريقة المحاضرة باستخدام التعليم الإلكتروني، نموذج مقترح"، ندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الموسى، عبد الله ؛ والمبارك، أحمد (٢٠٠٥): التعليم الإلكتروني؛ الأسس والتطبيقات، الرياض، مؤسسة شبكة البيانات.

٢٠-الهدلق، عبد الله (٢٠٠١) : استشراق مستقبل تقنية المعلومات في مجال التعليم، ورقة مقدمة في ندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات – حلول لمشكلات تعليمية وتدريبية ملحة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٢١-الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (٢٠١٠): معاهد التدريب والدورات التدريبية الخاصة، الكويت، مطبعة الهيئة.

المراجع الأجنبية

1-Broadbent, Brooke (2002): E-learning Present and Future, Ottawa Distance Learning Group.(online) Available at: http://www.elearninghug.com.

2-Broadbent, Brooke (2003).Tips to Help Decide if your Organization is Ready for E-learning, (online)Available at: http://www.elearnspace.com.

3-Higgins, Andrew (2003): "Creating A National E-Learning Strategy in The Open Learning Environment: A New Zealand Case Study", University of Otago, Dunedin, NewZea land.(online) Available at: http: //wwwcol.org/pcf2 / papers.pdf.

4-Hitzke,C.,Fjeld,M., Guttormsen-Schar, S., and Danuser, B., (2002); Learning content production ; Acquisition Structuring, Representation and Management In 4th International Conference on New Educational Environments *(ICNEE 2002*) Lugano, Switzerland.

5-Jones, Anthony (2003): ICT and Future Teachers: Are We Preparing for E-Learning?, University of Melbourne, Australia.(online)Available at: http://www.unimelb.edu.au.

6-Karagiannidis, C.,Sampson, D., &Cardinali,F. (2001); Integrating adaptive educational content into different courses and curricula, *Educational Technology & Society*, 4 (3), July, 2001.

7-Khan, Badrul &Morrison, James (2003):The Global E-Learning Frame Work: An Interview with Badrul Khan, Technology Source, (online) Available at :http://www.ts.mivu.org/default.asp/s...ticale&ia=1019.

8-Sampson, D., Karagiannidis, C., & Kinshuk (2002) ; Personalized Learning ; Educatonal, Technological and Standardization Perspective , *Interactive Educational Multimedia* , Special Issue on Adaptive Educational , Multimedia.

9-Shank, Patti (2003): New Skills for New Field, University of Colorado, Denver.(online) Available at: http://www.Learningpeaks.com.

10-Shepherd, Cilve (2002): Skill up-Learning About E-Learning, Fastrak Consulting Ltd 1,(online) Available at: http: //www Fastrak - Consulting. co. uk/tactix/ Features/skillingup.htm.

11-Timl,Wentling& Consuelo, Waight (2000): The Future Of E-Learning: A Corporate and an Academic Perspective, NCSA, University of Illinois, Urbana-Champaign.