



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٨) أكتوبر ٢٠٢٢ م



تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية
لتكنولوجيا التعليم

إعداد

أ/ سارة فارس الرويس
وزارة التعليم _ المملكة العربية السعودية

أ.د/ فوزية بكر البكر
أستاذ أصول التربية، الأصول الاجتماعية للتربية، قسم التربية، كلية التربية،
جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

المجلد (٨٨) العدد (الرابع) أكتوبر ٢٠٢٢ م

الملخص:

هدفت الدراسة الكشف عن معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم. وبيان أهمية الاسترشاد بمعايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم. وبيان سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم بالمملكة العربية السعودية. تقديم آليات مقترحة لتفعيل وتطوير برامج التدريب الالكتروني في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم. وأبرز ما توصلت اليه الدراسة نتائج: استخدام البرنامج قد جذب انتباه المتعلمين، وجعلهم يركزون انتباههم لاستيعاب المحتوى التدريبي. أن البرنامج التدريبي أشتمل على الفصول الافتراضية كأداة للتدريب مما يوفر فرص جديدة للتفاعل. أن أسلوب التعلم الفردي على شبكة الإنترنت قد أعطى الفرصة للمتدربين للتدريب على البرنامج حسب خطواتهم. إيجابية وتفاعل المتدرب مع البرنامج التدريبي الالكتروني، وإعطائه الحرية في التدريب، تبعاً لخطوه الذاتي، ووضوح الأهداف التعليمية، وتنظيم المحتوى التدريبي، وممارسة الأنشطة المصاحبة، بالإضافة إلى تنوع طرق عرض المحتوى من خلال البرنامج. أدت أنواع التفاعلات التي تهيؤها الفصول الافتراضية، بين المتدربين والمحتوى، وبين المتدربين أنفسهم، وبين المتدربين والمدرّب، إلى فاعلية كبيرة مما زاد من مستوى التحصيل. وجود التدريب الإلكتروني متواصل طوال الوقت وعلى مدار اليوم التدريبي، وممارسة التدريب في الأوقات التي لا يكون المعلم فيها مشغول أدى إلى قيمة عالية لمستوى التحصيل والتعلم. لا يتكلف المعلم أي أعباء مادية للانتقال لمكان التدريب. تميز التدريب الإلكتروني بإضافة جو من التشويق والإثارة. يوفر التدريب المزيد من المرونة حيث يمكنه أن يدخل ويراجع بنفسه دون وقت التدريب الخطوات التي قام بها أثناء التدريب وذلك لمزيد من إتقان المهارات التي اكتسبها.

الكلمات المفتاحية: التدريب الالكتروني، برامج تدريب المعلمين الالكترونية، معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.

مقدمة:

أدى التطور المتلاحق في تقنية المعلومات ووسائل الاتصالات إلى تطور عمّ كل مناحي الحياة من حولنا وأزال كل الحواجز المكانية والزمنية، ومع اتساع قاعدة استخدام الإنترنت زادت إمكانية التواصل /الاتصال البشري بحيث أصبح العالم كله في قرية صغيرة، وهذه التطورات المعلوماتية الهائلة أسهمت فيتضاعف المعرفة الإنسانية وفي مقدمتها المعرفة العلمية والتقنية في فترات قصيرة وجعل من الملحّ جدًا على مؤسسات التعليم أن تأخذ زمام المبادرة في توجيه سياساتها وبرامجها التعليمية لتواكب ركب التطور وأن تُطوّر من أدوات تدريب موظفيها ومعلميها ومعلماتها بما يتناسب مع طبيعة هذا العصر.

ومن هنا تحرص المملكة العربية السعودية على تحقيق رؤيتها من خلال إطلاق مجموعة من البرامج التنفيذية والتي تعتمد على رأس المال البشري نظرًا لكون العنصر البشري عاملاً أساسياً لنجاح المشروعات، وستعمل من خلال تلك الرؤية علي تأسيس برنامج متخصص لدعم وتفعيل هذا العنصر المهم، ومن هنا فبرنامج رأس المال البشري من خلال رؤيتها والذي يهدف إلى توفير الكوادر المؤهلة والمدرّبة - كما في الدراسة الحالية - والمساعدة في الاختيار والتطبيق لتحقيق أهداف ورؤية المملكة في توفير الكوادر والهيئات المدرّبة على أعلى مستوى وذلك من أجل تطوير العملية التعليمية (رؤية المملكة ٢٠٣٠: برنامج رأس المال البشري).

وحرصت وزارة التعليم بالمملكة على تطوير النظام التعليمي بما يتوافق مع التطورات العالمية، وركّزت على بناء وتطوير القدرات لديها من خلال تدريب وتأهيل جميع مواردها من المعلمين والموظفين والقيادات التربوية وجميع الفئات الأخرى العاملة بالوزارة؛ فالتدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقّق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة، فالتدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب (جميل، 2015: 173)

ويتجلى طموح المملكة العربية السعودية في تحقيق أهداف خطط التنمية ومن ضمنها تحقيق ما تطمح إليه رؤية ٢٠٣٠ م من أهداف، بالارتقاء بنهضة المجتمع السعودي، وقد ورد ذلك في نص الرؤية: "طموحنا أن نبني وطنًا أكثر ازدهارًا يجد فيه كل مواطن ما يتمناه، فمستقبل وطننا الذي نبنيه معًا لا نقبل إلا أن نجعله في مقدمة دول العالم، بالتعليم والتأهيل، وبالفرص التي تتاح للجميع". (وثيقة رؤية ٢٠٣٠ م، ٢٠١٩ م:٧) الإحساس بالمشكلة:

أصبح العالم - في الألفية الثالثة - زاخرًا بالعديد من التغيرات على المستويين العالمي والمحلي، والتي انعكست على مناحي الحياة بصفة عامة والتعليم بصفة خاصة، حيث لا يمكن النظر إلى النظام التعليمي بمعزل عن تلك التغيرات؛ وبالتالي لا بد من تطويره ليس فقط ليكون مواكبًا للتغيرات الحديثة، ولكن ليصبح أداةً فاعلةً للتطوير نحو الأفضل، ومن العوامل التي يجب أن تراعى عند تطوير العملية التربوية تطوير القائمين على توجيهها؛ لأن تطويرها لن يتم إلا بتطوير أداء المعلمين ورفع كفاءتهم، ف جودة مخرجات التعليم نتيجة جودة أداء المعلم وكفاءته.

ونجد أن الرؤية المستقبلية لتطوير التعليم بالمملكة حتى عام ١٤٤٤ هـ من خلال جعل المدارس مؤسسات تربوية لديها القدرة الذاتية على التطوير والتدريب، وتتمتع بدرجة كافية من الاستقلال في التصميم والتخطيط والتقييم وقيادة عمليات التطوير والتدريب، وأن يكون لقيادات المدارس والمعلمين مسؤولية كبيرة في تطوير العملية التعليمية، وتوفير فرص تعلم للطلاب كافة بصورة تنمي شخصياتهم، وتمكنهم من الوصول إلى أقصى قدراتهم. (وثيقة رؤية مستقبلية لتطوير التعليم بالمملكة حتى عام ١٤٤٤ هـ)

تولي المملكة العربية السعودية الميدان التربوي أهميةً كبرى في جميع مكوناته، كما تؤكد سياستها التعليمية على التدريب المستمر للموارد البشرية في مختلف القطاعات والتخصصات المتعددة، وخاصة في المجال التربوي؛ وذلك لأنّ التحديات التي تواجه عمليات التنمية والتطوير والتأهيل المهني للتربويين كثيرة ومتنوعة في العالم المحلي والعربي والإسلامي؛ وبالتالي كثرة المتطلبات التي يحتاجها القادة والمعلمون في الميدان التربوي لتأهيلهم وإعدادهم لمواجهة تحديات العصر ومستجداته.

ولقد أصبحت برامج إعداد المعلمين الآن عرضةً للكثير من النقد؛ لقصورها في التغلُّب على انخفاض مستويات الجودة في أداء المعلمين وضعف إعدادهم؛ حيث يواجه التدريب العديد من المعوقات التي تحدّ من فاعليته؛ مما يترتب عليه عزوف الفئات المستهدفة بالتدريب عن حضور البرامج التدريبية، فقد أشارت دراسة الثقي (2008) إلى أنّ عزوف المعلمين عن حضور البرامج التدريبية نتيجة للخبرات السلبية السابقة لديهم عن التدريب، كما توصلت دراسة عتريس (2010) إلى ضعف تخطيط برامج النمو المهني للمعلمين داخل المدارس وقصورها عن تحقيق أهدافها .

وبالتالي؛ فالإعداد الحالي للمعلم لا يسهم في تحقيق مخرجات العملية التعليمية وبوجه خاص بالنسبة للخريجين، كما أن التدريب لا يفي باحتياجات سوق العمل بالنسبة للمعلمين ذوي الكفاءة العالية، في الوقت الذي تركز فيه المعايير العالمية في إعداد المعلم على الإعداد الأكاديمي طبقاً لاحتياجات سوق العمل، والإعداد المهني في ضوء التكنولوجيا المتقدمة، ومساعدة المعلم على أن يكون منسقاً وموجّهاً لعمليات التعليم . (محمد، 2006: ٤)

وللتغلب على تلك المعوقات التي تحدّ من فاعلية الأداء المدرسي؛ أوصت العديد من الدراسات بضرورة التدريب بالمدارس كدراسة المالكي (2015) ، ودراسة الزهراني (2015) ، كما أكّدت دراسة عتريس (2011) على أهمية التدريب في المدارس، وكذلك توفير متطلباته للتخلص من المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب التربوي في المراكز التدريبية، وما يترتب عليه من عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية، كما أشارت دراسة النفيعي (2015) إلى نشر ثقافة التدريب بين العاملين في المدارس وتهيئتهم للتفاعل مع هذا الأسلوب الجديد في التدريب .

كما أوضحت كل من دراسة (السيد، 2016 ، ودراسة محمد، 2014 ، ودراسة محمد، 2013، ودراسة نانا، 2013) والتي تناولت تدريب المعلمين داخل المدرسة أنه - كان ولا يزال - في حاجة من القيام بدراسات وأبحاث تربوية تُلبي تطور المستجدات التربوية المعاصرة، والتي تتبلور فيما يلي:

وجود قصور في تحقيق أهداف التدريب داخل المدرسة، ومنه عدم توفير مناخ عام بالمدرسة يشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين بها ومن توصياتها ضرورة أن ترتبط أهداف التدريب داخل المدرسة بالأهداف العامة لإعداد المعلم وتدريبه، كما أن هناك ضعفاً وقصوراً في الدافع لدى المعلمين والعاملين للمشاركة في البرامج التدريبية التي يتم توفيرها، كما يوجد انخفاض في مستويات الوعي بأهمية التدريب داخل المدرسة وطبيعة الأهداف؛ حيث توصلت دراسة سرحان (2007) إلى تغيير أساليب تقويم الأداء كمطلب وشرط ضروري لتحقيق جودة التدريب داخل المدرسة.

وتشير الجهود المبذولة من قبل وزارة التعليم السعودية للارتقاء بمستوى المعلمين مهنيًا إلى الاهتمام البالغ الذي توليه الوزارة للعملية التعليمية بشكل عام، وبتنمية المعلمين مهنيًا بوجه خاص، وخاصة ما قامت به في الآونة الأخيرة بتطبيق مشروع التدريب داخل المدرسة والذي يقوم على جعل المدرسة وحدة تدريب وإعطاء قائد المدرسة الصلاحية مع جميع المعلمين باختيار الموضوع الذي يتناسب مع ميولهم وباستثمار الطاقات البشرية داخل المدرسة؛ ولا اعتبارات أخرى

من بينها تدني مستوى الخريجين والقصور في عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، على عكس نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية والذي يعاني من قصور في برامج الإعداد والتخطيط والتنفيذ، وقلة الدورات التدريبية وخاصة عن طريق تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الحديثة، وأساليب التدريب عن بعد، فالاهتمام فقط بدورات تدريبية تقليدية للترقية دون الاهتمام بالنواحي الفنية لمادة التخصص التي يدرسها المعلم باستخدام وسائل التدريب الحديثة (مخلص، 174-139: 2015).

وعلى الرغم من أهمية التدريب الإلكتروني كاتجاه تدريبي معاصر، وحرص وزارة التعليم على تطبيقه؛ للاستفادة منه في تطوير الأداء بالمدارس إلا أنه من خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي كمعلمة، واستقراء واقع التدريب الإلكتروني ومن خلال استقراء الدراسات السابقة ونتائج الدراسات والبحوث والرسائل العلمية من قبل الباحثة؛ فقد لاحظت الباحثة قلة الدراسات التي ركزت على التدريب الإلكتروني وبخاصة في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم؛ تنطلق مشكلة الدراسة الحالية من واقع سعودي ملموس، يؤكد

وجود فجوة قائمة بين الواقع والمأمول للقرن الحادي والعشرين؛ ولذا كان من الضروري التوصل إلى آليات مقترحة لتفعيل التدريب الالكتروني في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم .

مشكلة البحث:

في ضوء ما تم عرضه تتحدد مشكلة البحث الحالي في سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم. ويحاول البحث الإجابة عن السؤال التالي:

"ما سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم بالمملكة العربية السعودية؟"
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم؟
٢. ما أهمية الاسترشاد بمعايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم؟
٣. ما سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم بالمملكة العربية السعودية؟
٤. ما الآليات المقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي ما يلي:

١. الكشف عن معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.
٢. بيان أهمية الاسترشاد بمعايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.
٣. سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم بالمملكة العربية السعودية.
٤. تقديم آليات مقترحة لتفعيل وتطوير برامج التدريب الالكتروني في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى:

١. لفت نظر الباحثين والمهتمين بمجال التدريب الالكتروني ودوره في رفع مستوى أداء المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
٢. لفت نظر الباحثين والمهتمين بمجال التدريب الالكتروني إلى سبل تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا للتعليم.
٣. مساعدة المعلمين ورفع مستوى أدائهم وتدريبهم وهذا يعود بالنفع على العملية التعليمية بشكل عام وعلى الطلاب بشكل خاص.

متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: تطوير برامج تدريب المعلمين الالكترونية.
- المتغير التابع: معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا للتعليم.

مصطلحات البحث:

تناول البحث المصطلحات التالية:

التدريب الالكتروني:

استخدام الحاسوب بتقنياته الحديثة في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين في أقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة تحقيقاً لتنميتهم المستمرة سواء كان بأسلوب متزامن أو غير متزامن وساء كان بالاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي أو العمل الجماعي بمساعدة الأقران والمدربين (عطية، ٢٠١٧، ص ١٣).

ويمكن تعريف التدريب الالكتروني استخدام نظام التعليم الالكتروني في مجال التدريب بحيث يصبح التدريب عملية تربوية مرنة لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة، بهدف تحسين مهاراتهم وإمدادهم بالمزيد من المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة، لزيادة الطاقة الإنتاجية لديهم دون إبعادهم عن أماكن عملهم بالمدارس، من خلال الاستعانة بوسائط الاتصال الالكترونية لتحقيق الاتصال بين المدربين والمتدربين أو بين المتدربين وبعضهم البعض وكل ذلك يجب أن يكون في إطار تنظيمي متكامل ومؤسسي متكامل. (بسطويسي، ٢٠١٨، ص ٣٣).

معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم:

هي مستويات معيارية للأداء التكنولوجي وضعتها الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية في مجالاتُ مديري المدارس والمعلمين والمدرسين والطلاب، وركزت هذه المعايير على التعليم والتعلم وقيادة العصر الرقمي بما يتضمّنه من متغيرات ومتحولات. (Ayad,2017,108).

وتعتبر من الجمعيات التي تقدم خدمات متميزة في مجال التعليم والتكنولوجيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وتم أنشأها عام ١٩٧٩ في واشنطن ولها فروع في مدينة يوجين بولاية أوريغون، والإسكندرية بولاية فيرجينيا، وتضم الجمعية في عضويتها أكثر من ١٠٠ ألف عضو من المعلمين، والقيادات التربوية، وصانعي القرارات، وأخصائي الإعلام، وأخصائي المكتبات، ومنسقي التكنولوجيا في أكثر من ٨٠ دولة حول العالم، وتهدف الجمعية إلى تحسين عمليات التعليم والتعلم من خلال التقدم في الاستخدام الفعال والمؤثر للتكنولوجيا. (ابراهيم، ٢٠٢٠م: ٣٥٩)

وتعتبر معايير المعلمين في الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم بمثابة دليل إرشادي وتوجيهي لكافة ممارساتهم وسلوكياتهم وعلاقتهم المهنية التكنولوجية حيث تساعدهم في تحسين وتطوير أدائهم المهني في عمليات تعليم وتعلم الطلبة كما تحدد المعارف والمهارات والقيم التكنولوجية المطلوبة منهم فضلاً عن استخدام هذه المعايير في برامج التنمية المهنية للمعلمين وفي عمليات تقويم لأدائهم الوظيفي. (Rios,2016.3-)

4. Martin2015,18

الإطار النظري والدراسات السابقة:

٦/١ تدريب المعلمين إلكترونياً:

بالنظر إلى التطورات التي شهدتها مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتي أحدثت نقلة نوعية في العملية التعليمية، وبخاصة فيما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب، والتي أدت أيضاً إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائط نقلها واستراتيجيات توليدها، يتضح أنه أصبح من السهولة بمكان توظيف تقنية المعلومات والاتصال وتطويعها للحد من الفوارق الثقافية والاجتماعية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية وتخطى العقبات التي تواجه التدريب التقليدي.

نظراً لما يشهده الواقع في ظل التضخم والتزايد السكاني والتقدم التقني، دعت الحاجة إلى استخدام التعليم والتدريب إلكترونياً، ويات استخدام التدريب إلكترونياً ضرورة عصرية لتأهيل القوى العاملة وإعادة تأهيلها بشكل دائم لأداء أعمالها الحالية والمستقبلية على خير وجه كما أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد وفرت أدوات فعالة ستجعل من التربية إلكترونياً (التعليم والتدريب إلكترونياً) الأسلوب الأنجح للتربية في القرن الحادي والعشرين (رشدي فتحي، زينب أمين، ٢٠١٥، ١٢).

يجب الاهتمام بإعداد الطالب المعلم في ضوء التغيرات المتلاحقة في هذا العصر ويجب تدريبه علي استخدام و توظيف المستحدثات التكنولوجية التي يمكن أن تساعده في ملاحقة التطور السريع في هذا العصر وخاصة المستحدثات المعتمدة علي استخدام الكمبيوتر ولاسيما المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت، وقد أصبح التدريب بالاعتماد علي تقنيات التعليم الإلكتروني ضرورة في عالم اليوم مما جعل العديد من دول العالم تسعى جاهدة الي تطبيقه وهو ما منح الفرصة للمتدربين - علي اختلاف أنواعهم - للتدريب بالكيفية التي تناسبهم، محققين غاياتهم الشخصية في تعليم مستمر يتناسب مع مجتمع المعرفة والمعلومات والاتصالات، والنوع من التدريب يوفر مرونة تمكنه من الإيفاء برغبات واحتياجات كل متدرب بالكيفية التي تناسبهم وبعيداً عن قيود الزمان والمكان، وتوجد بعض المبررات للأخذ بهذا النوع من التدريب يقدم حلولاً للعديد من المشاكل التي

يعاني منها التدريب التقليدي مثل مشكلة الانفجار المعرفي و السكاني والتخصص الدقيق عند بعض المعلمين (يسرية عبد الحميد ،هيام مصطفى ،٢٠١١، ٥١٢).
التدريب الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يمثل مجالاً خصبا للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التعلم، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب ،ولقد أدى استخدام التقنيات الحديثة إلى جعل عملية التعليم والتدريب الكترونياً أكثر مرونة من حيث المكان والزمان، ومن حيث توزيع فرص التعلم على نطاق واسع، واختيار طرق الوصول للمعلومات والموارد المتاحة للتدريب، والقابلية للتكيف مع جميع المعلمين، وفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية (Potter& Naidoo,)&(Robinson, 2018, 36) (2012, 95).

مما سبق يتضح للباحثة أهمية ظهور ذلك النمط الجديد، وهو التدريب المعتمد على الإنترنت الذي يمكن أن يسهم في تدعيم وتطوير مفاهيم تفريد التعليم والتدريب الكترونياً الذي يفي باحتياجات المعلمين ويستعيز به عن أنواع التدريب التقليدية ومعوقاتها وهو التدريب الكترونياً.
٧/١ مفهوم التدريب الكترونياً:

يتصف التدريب الكترونياً بالاستمرارية، والنظامية والتكاملية، حيث تتركز بصورة رئيسة حول الأدوار المستقبلية التي يضطلع بها المعلم، في ضوء الاحتياجات، والمستجدات المنوطة به (محمد إبراهيم الخطيب،٢٠١٦، ٤٣).

يمثل التدريب الإلكتروني الكترونياً مستقبل عملية التدريب نظرا لما يتمتع به من خصائص جعلته مطلبا ضروريا للعديد من المستويات خاصة أثناء الخدمة، حيث يسهم في التغلب على الكثير من المشكلات أهمها نقص الإمكانيات المادية والبشرية المتعلقة بتنفيذ البرامج التدريبية، كما يساعد في التغلب على مشكلة التباعد الجغرافي وبعد المسافة بين المتدربين ومكان التدريب، إضافة إلى استخدام وتوظيف العديد من الوسائط أثناء التدريب، وغير ذلك من المميزات والخصائص، وقد استهدفته العديد من المراكز والمعاهد على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، وقد تم إنشاء إدارات متخصصة للتدريب

الإلكتروني بجميع معاهد الإدارة العامة بدول مجلس التعاون الخليجي، ونحن هنا في مصر نحتاج إلى هذا النوع من التدريب، نظرا لما نعانيه من صعوبات في عملية تدريب المعلمين لجميع الظروف سألقة الذكر، وهذا ما يحاول هذا البحث التأكيد عليه من خلال نتائجه خاصة إذا تم تطبيقه على المعلمين أثناء الخدمة فهم أكثر المستفيدين نظرا لل صعوبات التي تواجههم خاصة فيما يتعلق بترك المدارس لفترات طويلة لارتباطهم بخطط للتدريس يصعب تغييرها أو تعديلها وهذا ما اشار اليه كل من (بهنسي، ٢٠١٣، ٣٥٤)، (Nicholson,2010,23)؛ ومركز التدريب الإلكتروني العالمي (Globale-Training) (Center, 2011,5).

يشير مينخ (Muench,2014,14) إلى أن التدريب الإلكتروني هو عبارة عن تدريب بديل موجه ذاتياً حيث يجعل المتدرب مسؤولاً عن تدريبه ونموه العلمي أثناء الخدمة، ويؤكد (سلطان المطيري، ٢٠١٥، ١٧٩) على أن الإنترنت هو الوسيلة الأساسية للتدريب الإلكتروني، فيرى أن التدريب الإلكتروني أسلوب تدريبي مبتكر يستخدم الإنترنت كوسيلة لتقديم وتوصيل الأنشطة التدريبية.

كما يرى (أكرم على، ٢٠١٩، ١٥٣) أنه نظام تدريبي يهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أساليب تدريب إلكترونية متنوعة توظف فيها كافة موارد وإمكانات الإنترنت، من أجل تحقيق بيئة تدريبية فعالة.

كما يصف (عوض التودري، ٢٠١٢، ١١٤) إلى أن التدريب الإلكتروني الفردي هو نوع من أنواع التدريب الذي يعتمد فيه المتدرب على اكتساب محتوى البرنامج التدريبي بذاته مع تلقي التوجيه والإرشاد من الكمبيوتر كلما تتطلب الأمر ذلك.

بينما يعرفه (السعيد عبد الرازق، ٢٠١٢، ٦٥) بأنه نظام تدريب نشط Activ Training غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

كما يعرف التدريب الإلكتروني بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة كمبيوتر وشبكة انترنت لتخطى المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدرّبين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة. (محمود زين، ٢٠١٢).

كما يمكن تعريفه بأنه تدريب تستخدم فيه شبكة الإنترنت ومحطات التلفزة الفضائية والأرضية والمؤتمرات التلفزيونية والهاتفية وغيرها من الوسائط التقنية الملائمة لتدريب الأفراد في مواقع جغرافية متباعدة وفي أوقات مختلفة دون الالتزام بقاعات ومشغل تدريبية محددة (محمد ابراهيم راشد، ٢٠١٨، ١٨٩).

يعرفه (وحيد عبد العال، ٢٠١٧) بأنه التدريب الإلكتروني هو توصيل المواد التدريبية عبر وسيط إلكتروني يشمل الأقمار الصناعية والحواسيب والأشرطة المرئية والأشرطة الصوتية وغيرها من الوسائط المتعددة والمتاحة لتقديم المادة التدريبية للمتدربين في أي مكان أو زمان.

من خلال التعريفات السابقة يمكن للباحثة تعريف التدريب إلكترونياً إجرائياً بأنه: " تدريب قائم على استخدام شبكة الإنترنت وأنظمة إدارة التعلم المتاحة لكل برنامج تدريبي، ودور المتدرب هو المسؤول عن مدى إتقانه للمادة التدريبية ويمكنه ان يتدرب في أي وقت متاح له وفي المكان المناسب له، أما دور المدرّب والمؤسسة فهو إدارة البرنامج التدريبي".

٨/١ أهداف التدريب إلكترونياً:

تسعى معظم برامج التدريب إلكترونياً في مختلف أنحاء العالم إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها: (Cramer and others, 2013, 28)

تحقيق تكافؤ الفرص التدريبية بين الأفراد بغض النظر عن ظروفهم الشخصية والعائلية والوظيفية والاجتماعية والاقتصادية، استثمار تقنيات التدريب الحديثة والمتجددة ووسائل الاتصال المعاصرة في تنفيذ البرامج التدريبية، استثمار المشاغل والمختبرات الافتراضية في الحالات التي يصعب أو يستحيل تنفيذ التدريب فيها من خلال المشاغل

والمختبرات التقليدية ، توفير فرص النمو المهني المستمر لمختلف الموارد البشرية لتمكينها من القيام بمهامها وأعمالها المتجددة والارتقاء بمستوي أدائها، خفض كلفة التدريب وبخاصة عند تلبية الاحتياجات التدريبية لعدد كبير من المتدربين في زمن قصير نسبياً دون الانتقاص من نوعية التدريب، تلبية متطلبات خطط التنمية الوطنية بتوفير الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة للقطاعين للعام والخاص.

من الاهداف أيضاً سد النقص في أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المؤهلين في بعض المجالات ، كما يعمل على تلاشي ضعف الإمكانيات، جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد التدريب، تحقيق العدالة في فرص التدريب، وجعل التدريب حقاً مشاعاً للجميع، الإسهام في رفع المستوى الثقافي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع، العمل على التدريب والتعليم المستمر، العمل على توفير مصادر تعليمية متنوعة ومتعددة مما يساعد على تقليل الفروق الفردية بين المتدربين، وذلك من خلال دعم المؤسسات التدريبية بوسائط وتقنيات تعليم متنوعة وتفاعلية (C.Taylor. 2015,47).

٩/١ خصائص التدريب إلكترونياً:

توجد خصائص عديدة للتدريب إلكترونياً، منها:

- يرتبط بفلسفة التعليم المستمر، ليس من أجل التعليم وحده ولكن من أجل التعليم والتنمية ومواجهة المتطلبات والحاجات والمهارات التي تستحدث يوماً بعد يوم، وفي شتى المجالات.
- تظهر المسؤولية الذاتية للمتدرب، من خلال مشاركته للأنشطة الإيجابية، والسير في التدريب وفق معدل سرعة المتدرب.
- يتناسب مع التقدم العلمي السريع، والتراكم المعرفي الكبير، لهذا يعتبر الأخذ بهذا النوع من التدريب مواكبا للعصر، ومسايرا لظروف الحياة.
- لا يخضع لقيود الزمان والمكان، ولا يستوجب الالتقاء المباشر بين الدارسين والمدرسين، فهو نظام يجسد حرية الاختيار، ونقل المعلومات، ويعتمد على الوسائط التكنولوجية وسائل الاتصال المعاصرة.

- يحقق التدريب الفردي الضبط والتحكم في مستوى إتقان المادة إضافة إلى التوجيه الذاتي للمتدرب، مع تقديم التعزيز الإلكتروني الفوري للمتدرب عن صحة استجابته، بغرض دفعه للتدريب وثقته بنفسه، وتقدمه إلى الخطوات التالية من البرنامج.
- انخفاض الكلفة التدريبية لهذا النمط من التدريب بالمقارنة مع النمط التقليدي. فالبنية التحتية التي يتطلبها نظام التدريب التقليدي مكلفة جداً، بالمقارنة مع التدريب الإلكتروني.
- يستجيب لعدد من مبادئ التعليم الأفراد الوظيفية، والمهنية، والشخصية، والاجتماعية.
 - يقدم عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب (محمد مدني، ٢٠١٧، ١٥٨-١٥٧)، (عبد العزيز عبد الحميد، ٢٠١٠، ٢١٧-٢١٨) (مركز التدريب الإلكتروني ومصادر التدريب، ٢٠١٩).
- ومن الدراسات والأدبيات التربوية ذات الصلة بتوظيف الإنترنت في عمليات التعليم والتدريب دراسات كلا من: مارينا وآخرين (Marian & Others 2010)، (Reggie Smith & Trude Diamond ريجي سميث وتردو ديموند ، (علاء صادق، ٢٠١١)، التي تشير إلى إن استخدام الإنترنت في التعليم و التدريب ليس مجرد ترجمة لمحتوي المواد التعليمية بشكل يسمح بطرحها علي الإنترنت، لأن الغرض الحقيقي من الإنترنت في العملية التربوية، هو إعطاء المتعلم المزيد من التحكم في تعلمه من حيث إمكانية وصوله إلي المعلومات اعتماداً علي مبادرته الفردية وقدراته في البحث والوصول إلي المعلومة، إن ذلك أدي إلي ضرورة وجود طريقة بديلة لتقديم مواد التعليم والتدريب.
- كما تسعى دراسة جنج (jung, I.,2011) إلى تطوير منصة عمل التدريب Training Platform الخاص بمركز تدريب المعلمين إلكترونياً بكوريا (CCTC)، حيث تم تطوير برمجيات التدريب، لتوفير وإدارة تدريب المدرسين أثناء الخدمة علي شبكة الإنترنت.
- وتهدف الدراسة إلي تقصي الحاجات التدريبية من خلال توفير مقدمات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة علي شبكة الإنترنت، وتقديم الاستراتيجيات التي يتم توظيفها خلال تلك العملية، كما تهدف أيضاً تحليل الآثار الرئيسية لتدريب المعلمين علي شبكة

الإنترنيت، والقاء الضوء على التحديات التي تواجه تدريب المدرسين علي شبكة الإنترنت في الأعوام اللاحقة.

ومن أهم نتائج الدراسة:

- استجابة نسبة ٥٤ % من عينة الدراسة ايجابياً لمقررات التدريب على الشبكة.
 - أشار أكثر من ٧٠ % من المتدربين، بتفضيلهم التدريب على الشبكة، وأوضحوا أنه من غير الملائم تقديم اختبارات التقييم على شبكة الإنترنت، بينما اوصي ٣٠ % بأفضلية أداء الاختبارات على شبكة الإنترنت بدلاً من نظم التقييم في الفصول التقليدية.
- كما اوصت الدراسة بضرورة توفير تدريب للمعلم من اجل تعلم منتظم وموجه ذاتياً، ويجب الاهتمام بتصميم نظم للتقييم، وضرورة تضمين مشاركة قواعد البيانات علي شبكة الإنترنت مع معاهد ومؤسسات التدريب الأخرى مع تشجيع استخدام التقنيات المتاحة للتدريب.

ويرى (أحمد الحصري ٢٠١٢، ٤) ضرورة إعداد متعلمين لديهم مهارات وخبرات تمكنهم من توظيف المستحدثات التكنولوجية واستثمار امكاناتها في مجال التعليم، ويتطلب ذلك التعرف على اهم ملامح تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وما تتضمنه من برامج مختلفة حيث تعد هذه التكنولوجيا واحدة من التطبيقات الحديثة للكمبيوتر وشبكات الإنترنت والتي تتطلب التعرف على امكانية استخدامها في المؤسسات التعليمية بما يحقق التوجهات المتعلقة بإعداد افراد قادرين على التعامل مع متغيرات هذا العصر.

كما اكدت دراسة (ممدوح سالم، ٢٠١٥) إلى إن أهمية استخدام برامج تكنولوجيا التعليم في عملية التنمية المهنية في إدخال نظم تدريب جديده مثل التدريب من بعد، ومن أمثلته نظام التدريب الإلكتروني المستند إلي بيئة شبكة الإنترنت، والتدريب من خلال شبكات المؤتمرات المرئية، والتدريب بمساعدة الحاسوب، وتلك البرامج أو النظم المختلفة قد تسهم في إثراء التنمية المهنية.

ويؤكد (فهميم مصطفى، ٢٠١٤، ٩-١٠) أن عصر التربية التقليدية القائمة علي التلقي والحفظ والاستظهار، قد انتهى تقريباً في دول العالم الغربي، ولم يعد له وجود في عصر المعلومات الذي يؤكد علي مفهوم المشاركة الايجابية من جانب المتعلم في عمليتي

التعليم والتدريب لذلك فإن النظم التربوية العربية من واجبها أن تنفذ هذه المهام الجديدة في عصر متغير متطور، لمواكبة أحداث وأفكار واختراعات متلاحقة سريعة ، كذلك لمواجهه ثورة المعلومات و الانفجار المعرفي الذي يقذف لنا في الدقيقة الواحدة ملايين المعلومات في جميع المعارف البشرية.

مع وجود الإنترنت وجد نمط جديد من التعلم أو التدريب يقوم على شيئين الأول هو الدافع الذاتي من المتدرب، ثانيهما، تقدم التقنية التي يسرت انتقال وإتاحة المعلومات بشكل لم يكن متصوراً من خلال أدوات ووسائل الاتصال التزامنية وغير التزامنية المعتمدة على الإنترنت.

وفقاً للنمط الجديد في التدريب المعتمد على الإنترنت، يتغير دور المعلم أو المدرب من مركز المعلومات الوحيد الى موجه لعمليات التعلم والتدريب، ومتعلماً متدرباً في ذات الوقت، كما زاد التعاون بين المدرب والمتدرب، حول آليات التعلم الإلكتروني (عبد المؤمن مغراوي، سعيد الربيعي، ٢٠١٣، ١٥٨).

١٠/١ أهمية التدريب إلكترونياً:

يعتمد التدريب إلكترونياً باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على توظيف وسائط إلكترونية متعددة، ويهدف القائمون على تطبيق هذا النظام إلى تقليل تكلفة التعليم؛ وبخاصة في حالة تدريب أعداد كبيرة من المتدربين، لأن الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والجغرافية، قد تعوق كثيراً من المتدربين من الاستفادة من التعليم التقليدي، ومن هنا تكون الوسائط التكنولوجية هي البديل للتعليم التقليدي (العلی، ٢٠١٥، ١٥) (معروف دويكات، ٢٠١٧، ١١).

هناك عدد من المبررات التي تدفع إلى ضرورة تدريب المعلمين على استخدام التدريب الإلكتروني إلكترونياً وتنمية مهاراتهم لتنفيذه من أهمها (خالد العصيمي، ٢٠١٦، ٤٨):

أ- الحاجة إلى التنمية المهنية:

إذا كان التعليم الإلكتروني وسيلة يستخدمها المعلم لتنمية مهارات طلابه، وتنمية قدراتهم التحصيلية؛ فإن التعليم الإلكتروني أيضاً وسيلة لتنمية مهارات المعلم وقدراته المهنية؛ إذ

يقدم للمعلم من خلال الإنترنت مثلاً - مصادر عديدة وبرامج وبحوث ودراسات تساعده على تنمية مهاراته.

ب- الحاجة للدعم المعلوماتي:

المعلم بحاجة دائمة لتطوير معلوماته، والاطلاع على الجديد في مجال تخصصه، والتعلم الإلكتروني قد يساعده على ذلك بشكل جيد وكبير، فمن خلال الأوجه المتعددة للتعلم الإلكتروني يمكن للمعلم ان يطلع على الجديد في مجال تخصصه، فهناك عدد من البرامج التلفزيونية، والكمبيوترية المعدة لذلك، ومنها مواقع الإنترنت المتعددة التي تقدم له، ولا يقتصر استخدام المعلوماتية على المساعدة المباشرة في عملية التعليم فقط، بل تشمل التأثير على الأدوار التي يقوم بها المعلم، حيث لم يعد دور المعلم الأساسي توصيل المعرفة، بل موجه للتعلم والتفكير.

ج- الحاجة لتأكيد نجاح التدريس:

يحتاج المعلم لمصادر عديدة لتأكيد نجاح عمليات التدريس التي يقوم بها، ويقدم له التعليم الإلكتروني عدداً من المصادر التي تتيح له ذلك من مصادر لطلابه، وقوائم لتقويم أدائه وأداء طلابه، كما يمكن أن يستخدم الإنترنت في ذلك لتلقي عدد من التغذية الراجعة من الغير، أو تقديمها لطلابه بشكل يضمن له الخصوصية في الأداء.

ويتضح في العديد من الدراسات أهمية ذلك التدريب إلكترونياً ومن هذه الدراسات:

دراسة (جهاد محمد، ٢٠١٧) التي هدفت إلى تحليل فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة، والتعرف على أهم خبرات بعض الدول في مجال التدريب الإلكتروني للمعلمين، وكذلك الكشف عن متطلبات تطبيق أسلوب التدريب الإلكتروني للمعلمين بمصر.

كما أكدت الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني، حيث تتوفر له العديد من المميزات التي لا تتوفر لغيره من أساليب التدريب، فتكنولوجيا الحاسوب والإنترنت وسائط مهمة تتيح الوصول إلى المعلومات بسرعة هائلة، ونقلها وتفسيرها وتلخيصها وتقويمها، وأشارت الدراسة إلى أن متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني بمصر تتمثل بالتخطيط الجيد للتدريب

الإلكتروني، وتحليل احتياجات المعلمين بصورة شاملة كي يقوم التدريب على الأهداف والإستراتيجيات، والمصادر المناسبة لتحقيق كفايات المعلمين المهنية.

اما دراسة (جواهر قناديلي، ٢٠١٤) التي هدفت إلى إبراز دور الإدارة الإلكترونية في التدريب الكترونياً، تمت بأسلوب وصفي من خلال ورقة عمل أعدت لهذا الغرض، فقد أشارت إلى أن التدريب الكترونياً يعد الحل المناسب لتحديات القرن الحادي والعشرين، وأبرزت عددا من الوسائط التقنية التي يمكن استخدامها في إدارة هذا النوع من التدريب.

دراسة (Auringer, 2015) هدفت إلى كشف بعض جوانب التدريب الكترونياً من خلال استخدام شبكة الإنترنت، فقد أظهرت على أنه بالرغم من أن استخدام هذا النوع من التدريب جديد نسبياً إلا أنه أثبت نجاحه وكفاءته بدرجة عالية، حيث ركز التدريب على الاحتياجات الفردية للمتدربين، وأبرز أن كفاءة هذا النوع من التدريب ترتبط إيجابياً بكفاءة المدربين.

دراسة (Dudink,2017) التي هدفت إلى التعرف على الأساليب الإستراتيجية في إدارة برامج التدريب الكترونياً خلال دراسة عدد من الحالات بهذا الخصوص، فقد أشارت حالات عديدة إلى أن ذلك يتم من المستويات الإدارية الدنيا إلى المستويات الإدارية العليا (Bottom UP) في الوقت الذي يشير فيه الأدب التربوي إلى الحاجة في أن يتم ذلك بالعكس أيضاً (Top – Down) بينما دعت بحوث التطوير الإداري إلى ضرورة الربط بين هذين الأسلوبين ليتلاءم ذلك مع التنظيم الإداري من جهة ومراعاة مختلف المستويات الإدارية من جهة أخرى.

أكدت دراسة (علاء قنديل، ٢٠١٠) أن أساليب التدريب التقليدية لا تتماشى مع التطورات العالمية والثورة المعرفية والتكنولوجية، وأن أفراد العينة بينوا أن التدريب التقليدي لا يحقق الهدف منه، ويجب الاتجاه إلى أسلوب جديد، يتناسب مع التطور التربوي، والاستفادة من الوسائل التكنولوجية، ووسائل الاتصال الحديثة.

دراسة جوى (Guy, 2014) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير الاستراتيجية التعليمية (التمركز حول المتدرب- مقابل التمركز حول المدرب)، ونمط الاتصال (متزامن- غير متزامن)؛ على تعلم وتفاعل المتدرب في بيئة التدريب الإلكتروني عبر

الإنترنت، وكان من أهم نتائج تلك الدراسة وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات طلاب مجموعة التدريب المتزامن، وبين متوسط درجات مجموعة التدريب غير المتزامن؛ على اختبار التحصيل المعرفي البعدي، لصالح مجموعة التدريب غير المتزامن.

دراسة (محمد خلف الله، ٢٠١٦) ، استهدفت تحديد فاعلية برنامج مقترح للتدريب الإلكتروني بالإنترنت بنمطي التدريب (التزامني - غير التزامني) على تحصيل ومعدل أداء أخصائي تكنولوجيا التعليم لمهارات استخدام برامج الحاسوب، وتحديد اتجاهاتهم نحو التدريب بالإنترنت.

دراسة بيرج وكيرسلي (Berge and Kearsly, 2013) التي هدفت إلى بيان دور التدريب الكترونياً في العمل على رفع كفاية العاملين في المؤسسات والاحتفاظ بذلك، وتمت من خلال دراسة عدد من الحالات، فقد توصلت إلى أن التدريب الكترونياً يحسن أداء العاملين ويعظم المؤسسة ويرفع من مستوى المشاركة في السوق ويقلل من المخاطر ويعزز النظرة الإيجابية للمؤسسة من قبل المجتمع.

دراسة (مهند البياتي، ٢٠١٧) التي هدفت إلى إبراز دور التعليم الإلكتروني في البعد العملي التطبيقي والتي تمت كدراسة وصفية، فقد أكدت على أهمية المختبرات الافتراضية في توفير التدريب للمهنيين وتطوير مهاراتهم دون الحاجة لاستخدامهم إلى مراكز التدريب المهنية التقليدية.

دراسة فلانلي (Fulanelli and Others, 2013) التي هدفت إلى إبراز دور التدريب الكترونياً في كيفية تقديم الاستشارات الكترونياً للمتعاملين مع المؤسسات الصناعية، فقد أظهرت كيفية استثمار استراتيجيات التدريب الكترونياً في تقديم الاستشارات الفنية للمتعاملين مع مؤسسات صناعية في جزيرة صقلية الإيطالية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (I.C.T) ونتج عن ذلك تطوير نظام استشاري الكترونياً باستخدام الأنشطة التربوية المتزامنة وغير المتزامنة.

كما هدفت دراسة ديلارد (Dillard , 2016) إلى تدريب مجموعة من الموظفين - كبار السن بإحدى الشركات بالولايات المتحدة الأمريكية علي برنامج اكسل ٢٠١٠ عن طريق تصميم و تطوير موقع إلكتروني لإتمام عمليات التدريب من بعد.

واعتمدت الدراسة علي تحديد خصائص المتدربين، وعلي حاجاتهم للتدريب وتفضيلات التدريب التي يرغبونها، وعن مدي وعيهم بعلوم الكمبيوتر وبرامجه واستخدامهم للإنترنت استخدمت عدة أدوات للتحقق من ذلك كان منها الاستبانة علي شبكة الإنترنت، الاسئلة المفتوحة و المغلقة الموجهة من خلال البريد الإلكتروني، الملاحظة المباشرة، واللقاءات غير الرسمية.

أشارت الدراسة إلي أن الإنترنت كان له دور فعال في إكمال التدريب علي شبكة الإنترنت، خاصة مع التغلب علي معوقات الاتصال والوصول السريع لمواد التدريب المتوفرة ببيئة التدريب التي تتوفر فيها عدة عناصر منها: الاهتمام بتصميم صفحات المقرر، وواجهة المستخدم، والاهتمام بتحديد خصائص المتدرب و احتياجاته، اساليب تعلمه.

كما أشارت ايضاً إلى نجاح مثل هذا النوع من التدريب المدار عبر شبكة الإنترنت لمناسبته لفئة المتدربين عينة الدراسة من الكبار الذين يفضلون نمط التعلم ذاتي التوجيه، إدارة تعلمهم بأنفسهم، ولتكيفهم مع هذا النمط التدريبي الذي يسمح بالتعلم في أي وقت وفي أي مكان.

١١/١ منظومة التدريب الإلكتروني إلكترونياً:

فكرة المنظومات أو الاتساق (Systems) تعتبر من أهم الاتجاهات العلمية الحديثة السائدة في الفكر التدريبي المعاصر، حيث توفر إطاراً عاماً يوضح العلاقة بين المدخلات والمخرجات لأي نظام أو نسق، ويحدد العوامل الخارجية والداخلية المؤثرة في نشاط معين، ويربط بينهما في تكوين متكامل (مدحت أبو النصر، ٢٠١٧، ٣٢).

ان مكونات العملية التدريبية وفق منحنى النظم تمثل نظاماً متكاملًا، لأن منحنى النظم يوفر إطاراً عاماً يجمع العوامل الداخلية، والخارجية المؤثرة في نشاط معين، ويربط بينهما في تكوين متكامل، ويساعد مفهوم النظام على تكوين نظرة شمولية تتيح الفرصة للتفكير في مكونات النظام الأساسي، وتجزئته إلى نظم فرعية يمكن من خلال دراستها التوصل إلى حلول للمشكلات التي تواجه دورة العمل في النظام بصورة أفضل مما لو تمت دراسة أجزاء النظام منفصلة (حسن أحمد الطعاني، ٢٠١٢، ٤٥).

كما تتضح أهمية مدخل النظم في إيجاد علاقة نظامية بين المراحل التسلسلية في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتوصيل ودعم التدريب، وتقويم النتائج، ونتيجة للتركيز على التخطيط المنطقي والتسلسلي يكون من المناسب وصف هذه العمليات بأنها نظامية (محمد عبد الغني هلال ، ٢٠١٤، ١٠١).

١٢/١ أنواع التدريب إلكترونياً:

- تتعدد أنواع التدريب إلكترونياً وفق الوسائط المستخدمة، ومن أبرز هذه الأنواع ما يأتي:
- التدريب إلكترونياً المتزامن ((Synchronous وغير المتزامن (Asynchronous) عبر شبكة الإنترنت.
 - التدريب إلكترونياً من خلال المؤتمرات المرئية (Video – Conferencing) والمؤتمرات المسموعة (Tele – Confenencing).
 - التدريب إلكترونياً من خلال الأقراص المدمجة (CD- Rom) حيث تكون المادة التدريبية مخزنة على هذه الأقراص.
 - التدريب إلكترونياً من خلال جهاز الحاسوب الشخصي المحمول / الهاتف الخليوي، حيث يتم التواصل مع المادة التدريبية من خلال خادم حاسوبي (Server) لاسلكياً.
 - التدريب إلكترونياً من خلال البث التلفزيوني والإذاعي.
 - التدريب إلكترونياً من خلال أشرطة الفيديو والأشرطة الصوتية.
 - التدريب إلكترونياً من متعدد الوسائط الذي يستخدم عدة وسائط مما سبق بما في ذلك استخدام المادة المطبوعة واللقاءات التدريبية المباشرة.
- ويمكن توضيح كل من التدريب إلكترونياً المتزامن وغير المتزامن هو النوع المطبق من أنواع التدريب في البحث الحالي :
- التدريب إلكترونياً المتزامن: التدريب الذي يستدعي تواجد المتدربين أمام أجهزة الحاسوب في نس الوقت لإجراء المحادثة والمناقشة فيما بين المتدربين ومع مدبرهم من خلال غرفة مخصصة لهذا الغرض (Cha room) وتلقي التدريب في قاعات التدريب الافتراضية (Virtual Training Halls).

- التدريب الإلكتروني غير المتزامن: التدريب الذي لا يستدعي تواجد المتدربين في نفس الوقت أو في نفس المكان، ويتم من خلال بعض وسائط التدريب الإلكتروني كالبريد الإلكتروني حيث يتم تبادل المعلومات فيما بين المتدربين أو مع مدربيهم أو أوقات متتالية ومن مواقع تدريبية متباعدة.

وقد جمعت الشبكة العنكبوتية العالمية (World wide web) بين التدريب المتزامن والتدريب غير المتزامن، إذ يتم التدريب في أي وقت ويمكن تخزينه للرجوع إليه في أي وقت.

١٣/١ متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت:

يذكر (سليمان أحمد القادري، ٢٠١٦، ٣) تلك المتطلبات وهي:

- تغيير الذهنية الإدارية المسؤولة عن التدريب حتى تتماشى مع طبيعة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.
 - توافر خدمة الإنترنت بخدمات وسرعة مناسبة وإمكانية استخدام البريد الإلكتروني.
 - توافر حواسيب متطورة.
 - توافر برمجيات تدريب محوسبة ذات علاقة بموضوع التدريب.
 - توافر مصادر تدريب مقروءة إلكترونياً.
 - استخدام برامج المحاكاة (Simulation) المناسبة للتدريب الإلكتروني.
 - استخدام الحركة المناسبة (Animation) لتفعيل المحاكاة في التدريب الإلكتروني.
 - استخدام الروابط الإلكترونية للاتصال بمواقع تدريب ذات علاقة
 - توافر قاعات فيديو كونفرنس مجهزة (hallVideo conferencing).
 - توافر المهارات الآتية لدى المتدربين:
 - أ- القدرة على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة نحو التدريب
 - ب- القدرة على العمل والتواصل مع الآخرين وتبادل الرأي معهم
 - توافر مهارات عالية لدى المدربين على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة للتدريب.
- ومن الدراسات التي ركزت على تلك المتطلبات دراسة ((Illia Auinger,2015) التي اهتمت بتحليل التدريب المعتمد على الإنترنت قد أشارت لهذا النمط التدريبي بأنه مكون

من مكونات التعلم الإلكتروني كما أشارت الدراسة بأن التدريب المعتمد على الإنترنت يركز علي جوانب تربوية و تكنولوجية و تقنية، واهتمت الدراسة ايضاً بمناقشة المتطلبات التربوية و التقنية لأنظمة التدريب المعتمد علي الإنترنت في اطار منظومي معتمد علي نماذج في التصميم المرتبط بالويب.

وقد اهتمت الدراسة بالفصول الافتراضية المدارة عبر الإنترنت وادوات تلك الفصول وتعد تلك الدراسة من الدراسات التي تدعم مجال التدريب الإلكتروني وتستفيد منها الدراسة الحالية في بناء منظومة التدريب الإلكتروني في ضوء ما أشارت اليه الدراسة من متطلبات لأنظمة التدريب المعتمد على الإنترنت.

١٤/١ تطوير التدريب الكترونياً:

إن تطور التعليم/التدريب الكترونياً، مر بأربع مراحل يذكرها تقرير اليونسكو (UNESCO, 2012, 23-24) فيما يأتي:

- أنظمة المراسلة: Correspondence Systems: ظهرت أنظمة المراسلة في نهاية القرن التاسع عشر، وتعتمد تلك الأنظمة على المواد المطبوعة، والإرشادات المصاحبة، التي قد تتضمن وسائل سمعية وبصرية، والبريد العادي.
 - أنظمة التلفزيون والراديو التعليمي: Educational TV & Radio Systems وتستخدم تقنيات متعددة، مثل: الأقمار الصناعية أو المحطات الفضائية، والتلفزيون الخطي، والراديو كوسيلة للتواصل وتقديم المحاضرات المباشرة أو المسجلة.
 - أنظمة الوسائط المتعددة: Multimedia systems وتتضمن النصوص، والأصوات، وأشرطة الفيديو، والمواد الحاسوبية.
 - الأنظمة المعتمدة على الإنترنت: Internet-based systems وتكون المواد التعليمية فيها مجهزة بطريقة إلكترونية، ويتوفر التفاعل بين المعلم والتعلم من جهة، وبين المتعلم وزملائه من جهة أخرى، بطريقة متزامنة من خلال برامج المحادثة، ومؤتمرات الفيديو أو غير متزامن باستخدام البريد الإلكتروني، ومنتديات الحوار.
- تعتمد الباحثة في هذا البحث على المرحلة الاخيرة من تطورات التدريب الكترونياً وهي المعتمدة على الإنترنت لمواكبة التطورات الهائلة في انظمة التدريب.

١٥/١ فوائد ومميزات التدريب إلكترونياً:

- ومن مزايا التدريب إلكترونياً باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ما يأتي:
 - اختصار وقت التدريب، ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين ٢٠% و ٨٠%، ويفسر ذلك بأن المتدرب يمكنه التحكم في تدفق المادة التدريبية، حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية.
 - يساعد على رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرغ للتدريب وهو على رأس العمل.
 - يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
 - إتاحة فرص التعليم والتدريب في أوقات متعددة لتناسب المتدربين وبدون قيود مكانية أو زمانية.
 - التغلب على مشكلات التدريب التقليدي، ومنها نقص الإمكانيات المادية والبشرية.
 - السماح للمتدرب بتكرار أنشطة التدريب وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب المرض
 - تحسين نوعية المواد التدريبية وإتاحتها في صورة إلكترونية يسهل تداولها وتطويرها باستمرار.
 - تطوير الكفايات الحاسوبية للمتدربين من خلال التدريب الإلكتروني وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.
 - يتيح الفرصة للمرأة لتوسيع مداركها وتنمية مهارتها تقديراً لظروف مسكنها والتنقل.
 - يعتمد الوقت والمنهج والتمارين على مستوى ومهارات المتدرب، وليس على معدل المجموعة، فالمتدرب الأقل مستوى لديه وقت لرفع مستواه والمتدرب المتميز يستطيع التقدم دون انتظار المتدربين الأقل مستوى.
 - يتم بمعزل عن الآخرين، بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج، ويشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.
 - يساعد على أن يحقق كل متدرب أهدافه وفقاً لإمكاناته وقدراته العقلية والتدريبية.
 - ويساعد على أن يقوم المتدرب بتدريب نفسه، ويقلل من تكاليف التدريب.

- متاح لكل المتدربين في مختلف المراحل والأعمار .
- تدريب وتعليم العاملين وتأهيلهم دون الحاجة الي ترك أعمالهم وفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية.
- توفير بيئة تدريبية أكثر إثارة للاهتمام وأكثر تحفيزا وفاعلية.
- التحرر من قيود المكان والزمان: فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربون وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو والبريد الإلكتروني والهاتف والحاسوب والمؤتمرات المسموعة والمرئية وغير ذلك بدلا من الاعتماد علي مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي. (توفيق، ٢٠١٧، ٥٣)، (سليمان أحمد القادري، ٢٠١٦، ٣)، (دويكات، اسمر، ٢٠١٧، ١٤)، (Maddux,) (2012)، (Robinson, 2018)، (Puterbaugh, Shannon & orton, 2010)، (Melton, 2012) (مركز التدريب الإلكتروني ومصادر التدريب، ٢٠١٩) (زين، ٢٠١٢)، (Al- Musawi & Abdel- Raheem, 2014) ومن الدراسات السابقة التي أكدت نتائجها فاعلية التدريب الكترونياً ، دراسة كانجي وهورجش وسوزوكي (Kanji, Horiguschi, Suzoki, 2014) التي أوضحت نتائجها تفوق المجموعة التي تدرت عبر الإنترنت عن المجموعة التي تدرت باستخدام الأقراص المدمجة، وان التدريب باستخدام الإنترنت له تأثير فعال في تحسين قدرات المتدربين، بغض النظر عن خبراتهم السابقة بالإنترنت.
- دراسة ريتشارد (Richard, 2014)، وهدفت إلى التعرف على فاعلية التدريب الإلكترونية بالإنترنت، مقارنة بالتدريب التقليدي، على الانجاز الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا مختلف الجنس (ذكور - إناث)، من طلاب جامعة كيرتن التكنولوجية بأستراليا، وقد أظهرت نتائج تلك الدراسة وجود فرق دال إحصائياً بين معدل تحصيل مجموعة التدريب بالإنترنت، وبين معدل تحصيل مجموعة التدريب التقليدي السائد، لصالح مجموعة الإنترنت.

دراسة كرامر (Cramer, 2012) التي هدفت إلى الكشف عن اتجاهات المتدربين نحو استخدام الحاسوب كوسيلة تدريب الكترونياً ، ونهجت أسلوب البحث التجريبي على عينتين إحداهما تجريبية تتكون من (٢٠) متدرراً تلقوا تدريبهم من خلال شبكة الإنترنت والأخرى ضابطة تتكون من (٢٠) متدرراً تلقوا تدريبهم بالطرق التقليدية، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن (٤) متدربين من العينة التجريبية غير راضين عن التدريب لعدم وجود المدرب في قاعة التدريب، بينما أعجب باقي المتدربين في العينة التجريبية بهذا النوع من التدريب. دراسة (عبد المحسن الغديان, ٢٠١٧, ٢٢٠-٢٨٣) التي هدفت إلى التعرف على دور البريد الإلكتروني، وغرف المحادثة في تدريب المعلمين الكترونياً من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن البريد الإلكتروني وغرف المحادثة توفر للمتدرب مرونة في الوقت والمكان في عملية التدريب، وأن مميزات تدريب المعلمين بواسطة البريد الإلكتروني، وغرف المحادثة، توفر الوقت والجهد.

وتؤكد دراسة جرج ويب ((Greg Webb,2017) و التي جاءت لتقديم إطار عمل للتدريب المعتمد علي الإنترنت بمعهد سيدني للتكنولوجيا، على أن التدريب المعتمد علي الإنترنت هو " نمط تدريبي يتم من خلال الإنترنت، وتري فيه الإنترنت كوسيط للجمع بين المتدربين و المدرسين معاً من خلال بيئة التدريب الإلكترونية" .

كما أوضحت دراسة راجنان ولاسي وناجي (Ragnan, Lacey,& Nagy, 2012)، ان تدريب المعلمين الكترونياً أتاح إمكانية تدريب المعلم في أي مكان، وأي وقت يلائمه، وأكدت النتائج وجود زيادة في تحصيل المتدربين الذين استخدموا الإنترنت كوسيلة تدريب.

١٦/١ معوقات التدريب الكترونياً:

تتمثل أبرز معوقات التدريب الكترونياً في الآتي:

- نقص الوعي الاجتماعي بأهمية الإنترنت وصعوبة التعامل مع البرامج التدريبية المحوسبة.
- نقص المدربين المؤهلين في بعض مجالات التدريب، وضعف مهاراتهم الأساسية في التعامل مع الحاسوب.

- اعتماد برامج التدريب إلكترونياً على خدمات تدريبية متعددة، التنظيمية والتقنية والمهنية وغيرها والتي تنفذ من عدة جهات، وإن أي خلل في تناغم وتكامل هذه الخدمات ينعكس سلباً على الفعاليات التدريبية.
- شعور المتدربين بالعزلة لعدم توفر المدرب والمتدربين في مكان واحد ووقت واحد وبخاصة لدي المتدربين الجدد، والذي بدوره قد يؤدي إلى انسحاب بعضهم من البرنامج التدريبي، لكن عمر المتدربين ونضجهم وطبيعة عملهم قد تخفف من هذه الظاهرة، فضلاً عن إمكانية عقد لقاءات في فترات متقاربة نسبياً.
- صعوبة الاعتراف بشهادات التعليم إلكترونياً من قبل هيئات الاعتماد الرسمية والذي ينعكس بدوره على شهادات برامج التدريب إلكترونياً (دعاء الدجاني، ٢٠١١، ٨٩).
- ومن الدراسات التي اهتمت بالتغلب على معوقات التدريب إلكترونياً دراسة برج (Berge, 2017) التي هدفت إلى الكشف عن السبل التي ستسهم في التغلب على معوقات التعليم والتدريب إلكترونياً واستخدمت دراسات الحالة في الكشف عن هذه المعوقات التي تواجه المؤسسات لدي استخدامها للتدريب إلكترونياً فقد أظهرت نتائج الدراسة أن هذه المعوقات تتعلق بالبنية التحتية والتنظيم الإداري والخبرة التقنية والخدمات التدريبية وأساليب التقويم والتفاعل الاجتماعي، وأبرزت أن المتدربين ينظرون إلى التكنولوجيا كعامل تهديد لهم، فضلاً عن صعوبة التعامل معها وضيق الوقت اللازم لذلك وبعض القضايا التشريعية.
- ومع ذلك فقد أخذت هذه الصعوبة في الانحسار أمام انتشار التعليم والتدريب إلكترونياً في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية وكما نرى وانتشر هذا النوع من التدريب ستتحسر أكثر فأكثر تلك المعوقات ويمكن التغلب عليها.
- ١٧/١ تقويم التدريب إلكترونياً:**

يعتمد في تقويم البرامج التدريبية إلكترونياً الأساليب المتبعة في التدريب عن قرب (التدريب بالطرق التقليدية) وذلك بتكليف المتدربين بواجبات فردية محددة، وإنجاز أعمال أو مشروعات معينة من قبل مجموعة من المتدربين، والقيام بدراسات الحالة ومناقشتها، وأداء الاختبارات، على أن يتم ذلك من خلال شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني أو أي

وسائط تقنية حديثة، وهذا لا يمنع من أداء اختبار نهائي بالطرق التقليدية، ولتجنب انتقال شخصية المتدرب أو الغش في الاختبارات الإلكترونية فد توصلت الجامعات الأمريكية الإلكترونية إلى استخدام بصمة عين المتدرب لتجنب هذه السلبيات (حمدان والعبيدي، ٢٠١٧، ص ٤٤).

بوجه عام ينبغي أن تخضع مؤسسات التدريب إلكترونياً لمعايير الجودة التي تعتمدها المؤسسات الرسمية في الدولة، بما في ذلك المتابعة والتدقيق الدوري لمستوى التدريب الذي تنبذه.

١٨/١ مستقبل التدريب إلكترونياً:

حيث إن التدريب ضرورة للموظفين والعاملين للارتقاء بأدائهم، وحيث إن أعداد المتدربين في تزايد مستمر بسبب التزايد السكاني وتجدد الاحتياجات التدريبية في ظل التطور السريع في المهن والوظائف مع حاجتها لاستخدام التقنيات الحديثة المتجددة، وما دامت الدول المتقدمة قد قطعت شوطاً بعيداً في هذا الاستثمار من خلال التعليم والتدريب إلكترونياً، فإن الدول العربية مدعوة لتطوير أداء قواها العاملة من خلال التدريب إلكترونياً، ويستوجب ذلك إقناع مختلف المستويات الإدارية بأهمية وجدوى هذا النوع من التدريب، كي تقبل عليه وتضع الخطط المستقبلية لتشجيعه ودعمه.

وقد اكدت دراسة (Dzakiria and Others, 2017) على التخطيط لبرامج تدريبية إلكترونياً وإعداد مواد تدريبية لهذا الغرض من خلال معرفة أنماط التعلم لدي المعلمين المتدربين في ماليزيا، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن ما نعرفه عن أنماط تعلمهم أقل بكثير مما لا نعرفه عن ذلك، وعليه فقد أوصت إلى ضرورة التعرف إلى أنماط التعلم لدي المعلمين المتدربين إلكترونياً ، والعمل على تخطيط البرامج التدريبية وإعداد موادها التدريبية في ضوء ذلك مستفيدين من نموذج كولب (Kolb, 1984) الذي وضح أنماط التعلم لدي المتدربين وكيفية مراعاة الفروق الفردية فيما بينهم.

واكدت ايضا دراسة هيلك ودنيس وهيرمان (Helic , Denis , Hermann, 2012, 8) على تطبيق استراتيجيات التدريب على شبكة الإنترنت في بيئة الفصول الافتراضية "والتي هدفت إلى توضيح نواحي القصور والضعف في الإستراتيجيات

المطبقة في الدورات التدريبية المقدمة على شبكة الإنترنت (Web Based Training (WBT) وأنها تنفجر إلى التخصصية في مجال التدريب والتعلم من خلال الويب ومن أمثلتها:

- استراتيجيات التدريب المتألفة .
 - استراتيجيات التدريب المعدلة " والتي يمكن تعديلها ومواءمتها لتناسب مع الموقف التعليمي . The Possibility to Customize and Adapt training Strategy
 - استراتيجيات التدريب التعاونية Collaborative Training Strategies .
- وقد قدمت الدراسة نموذجاً جديداً للفصل الافتراضي على اعتبار أنه أداة جيدة لدعم التدريب على شبكة الإنترنت بما يتضمن من خصائص نموذجية لاستراتيجيات تدريسية متخصصة للتدريب المعتمد على الويب WBT، وقد تم تطبيق الفصل الافتراضي باعتباره جزء من النظام الجديد للتدريب المعتمد على الويب WBT والمسمى " WBT Master ."

وعليه فإن الباحثة ترى أن اقتناع الكوادر الإدارية بمختلف مستوياتها ووعي المجتمع بمختلف فئاته يشكلان نقطة الانطلاق في استثمار التقنيات الحديثة في التدريب ليصبح التدريب إلكترونياً هو الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدول العربية وذلك مع مطلع القرن الحالي وتسعى الباحثة من وراء البحث الحالي إلى تطوير منظومة التدريب من خلال الفصول الافتراضية إلكترونياً لكي يواجه التحديات والمعوقات التي تواجه برامج التدريب التقليدية.

معايير الجمعية الدولية للتقنية والتكنولوجيا في التعليم ISTE:

- الجمعية الدولية للتقنية في التعليم منظمة غير ربحية وتدعو للاستخدام الأمثل للتقنية في دعم وتطوير عمليتي التعليم والتعلم، وقدموا حتى الآن ست مجموعات للمعايير الوطنية لتقنيات التعليم، وتم اعتماد هذه المعايير من قبل:
- المجلس الوطني لاعتماد برامج إعداد المعلمين NCATE وجعلها من شروط اعتماد برامج إعداد المعلمين داخل الولايات المتحدة أو خارجها.

- مشروع إعداد معلمي المستقبل لاستخدام التقنية في التعليم وجعل تطبيقها شرطاً لصرف المنح المالية لجامعات وكليات إعداد المعلمين.
- اليونسكو تستخدمها لتحديد معايير كفاءة المعلمين في مجال تقنية المعلومات والاتصالات.

والمعايير بشكل عام توقع مكتوب يصف مستوى محدد من الأداء NCATE، والمعايير التقنية والتكنولوجية هي: الكفايات والمعارف التي يجب أن يتمكن منها طلاب المدرسة ومعلموها وإداريها في مجال تقنيات الحاسوب، والمعرفة والمهارة المرتبطة بالحصول على المعلومات واستخدامها، والمعايير مقسمة إلى أربعة أنواع: المعايير الدولية - المعايير الإقليمية - المعايير الوطنية - معايير الشركات. (الجديع، شريقي، ٢٠١٩م: ١٣١)

ونجد انه مع تسارع نمو المستحدثات التقنية أصبح من الضروري سد الفجوة بين مستحدثات التقنية والواقع الفعلي لكفايات المعلمين الحالية من خلال التدريب التربوي. وتوظيف المعايير في المجال التربوي يعني عقدًا اجتماعيًا، ليس فقط بين المعلمين والسلطات التربوية، بل أيضًا بين الآباء والمتعلمين من جهة والسلطات التربوية والمعلمين من جهة ثانية، ويمكن القول إن المعايير بمثابة عقد اجتماعي جديد في المجتمع بصفة عامة، حول متطلبات التعليم وتأكيد توقعاته المتفق عليها اجتماعيًا. (البلاوي وآخرون، ٢٠١٦).

وأن مشكلات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية متعددة منها ما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالجهة المسؤولة عن تدريب المعلمين، ومنها مشكلات متعلقة بالمدرّب نفسه ومنها ما يتعلق بالأساليب التدريبية ويمكن إجمال معظمها في تلك النقاط الآتية:

- غياب وعدم وضوح أهداف مؤسسات تدريب المعلم.
- قلة الاستناد في حصر الحاجات التدريبية إلى إحصائيات دقيقة عن المتدربين وإمكاناتهم الخاصة المتعلقة بالإقامة والنقل من والى أماكن التدريب.
- عدم الاستعانة بمعايير وأسس علمية يتم في ضوءها تحديد مدة تنفيذ وقياس جودة مخرجات البرنامج التدريبي.

- غياب معايير ترشيح واختيار المدربين والمتدربين.
- الأساليب التقليدية المستخدمة في البرامج التدريبية كأسلوب الإلقاء والمحاضرة.
- عدم إلمام المدربين بالاتجاهات الحديثة في مجال التدريب أثناء الخدمة.
- ضعف الدافعية لدى المعلمين لحضور برامج التدريب، أو الاستفادة من المعارف والمهارات المكتسبة منها.
- ضعف الوعي بأهمية التدريب أثناء الخدمة.
- التوقيت غير المناسب لبعض البرامج التدريبية مما يحول دون استفادة المتدربين.
- عدم الاستفادة من التقنيات الحديثة كأنظمة الويب والنقال في تدريب المعلمين أثناء الخدمة. (الجديع، شريقي، ٢٠١٩ م : ١٣٣).
- تُعتبر الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم من الجمعيات التي تقدم خدمات متميزة في مجال التعليم والتكنولوجيا
- تصنف الجمعية الدولية للتكنولوجيا التعليم (ISTE) ضمن أهم المنظمات العالمية المعنية بتطوير التعليم، والدفع به نحو آفاق المستقبل، ومن خلال الاستخدامات المبتكرة والفعالة للتقنية، ووضع معايير للتعلم، وتقديم خارطة طريق للمهارات العصر الرقمي العالمي، يستفيد منها الطلاب والمعلمين والإداريين والقيادات التعليمية تضمّ في عضويتها أكثر من ٣٠٠ ألف عضو، م القيادات التعليمية الخبيرة والشابة من مختلف دول العالم إضافة إلى عدد كبير من الهيئات والمؤسسات ذات الصلة بالشأن التعليمي، والتي تدخل في شراكة معها (الطفاح , ٢٠١٥).
- وقد صاغت بعد سنوات طويلة من الدراسة والبحث العلمي معايير خاصة بالمعلمين والمتعلمين والإداريين. تخضعها للتحديث بصفة مستمرة لتصف ما يجب على المتعلم والمعلم مغرفته ليكونوا قادرين على التعامل مع تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية (أبو جاسر، ٢٠١٢).

وتعدُّ الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية

Education in Technology for Society International

من أشهر المؤسسات التعليمية التي اهتمت باستخدام وتوظيف التكنولوجيا في التعليم، ووضعت معايير تكنولوجية لمديري المدارس والمعلمين وال مدربين والطالب، وركزت هذه المعايير على التعليم والتعلم وقيادة العصر الرقمي بما يتضمنه من متغيرات وتحولات. (Basye& Grant ,٢٠١٤)

وتتمثل رؤية (ISTE) في تمكين جميع المعلمين من تسخير التكنولوجيا لتسريع الابتكار في التعليم والتعلم، وإلهام المعلمين للوصول إلى أكبر إمكاناته، فهي تلهم المربين في جميع أنحاء العالم لاستخدام التكنولوجيا في ابتكار التعليم والتعلم، وتسريع الممارسة الجيدة وحل المشكلات الصعبة من خلال صياغة جملة من المعايير www.iste.org

وفي مجال المعلمين طرحت الجمعية خمس إصدارات أعوام ١٩٩٣م، ١٩٩٧م، ٢٠١٠م، ٢٠١٨م، ٢٠١٧م، وتضمن الإصدار الخامس سبعة معايير، الأول المعلم المتعلم الذي يُنمي ممارساته من خلال التعلم من الآخرين ومعهم، والثاني المعلم القائد الذي يوفر فرص القيادة لدعم تمكين الطلاب ونجاحهم، والثالث المعلم المواطن الذي يلهم الطالب في التعاون والمشاركة الإيجابية في العالم الرقمي، والرابع المعلم المتعاون الذي يتعاون مع الزملاء والطالب لتحسين الممارسات وحل المشكلات، والخامس المعلم المصمم الذي يصمم الأنشطة التي يقودها المتعلمون ، والسادس المعلم الميسر الذي يسهل التعلم باستخدام التكنولوجيا لدعم تحصيل الطالب وإنجازهم الأكاديمي، والسابع المعلم المحلل الذي يستخدم البيانات والمعلومات لتوجيه ودعم الطالب في تحقيق أهداف تعلمهم وإشباع حاجاتهم المتنوعة.

(International society for Technology in Edusation,2017.4_5)

وفي مجال المدربين قامت الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم عام ٢٠١١م بوضع ستة معايير تكنولوجية للمُدرِّبين في المدارس هي، القيادة الحكيم، والتنمية المهنية وتقويم البرنامج، وبيئات تعلم العصر الرقمي، والتعليم والتعلم والتقييم، والمواطنة الرقمية، والمحتوى المعرفي والنمو المهنية.

(Ehsanipour& Zaccarelli, 2017, 12-13)

معايير الجمعية الدولية للتقنية والتكنولوجيا في مجال التدريب ISTE:

وتتميز هذه المعايير الدولية بأنها تعبر عن القوة والدقة والجدارة والالتقان، فالمعايير ببساطة تعبر عما يلزم تحقيقه في العمل ولا تتضمن وصف الطريقة التي تؤدي بها الأشياء، وإنما تتضمن المخرجات والنتائج التي ينبغي الوصول إليها في النهاية (أبو جاسر ، ٢٠١٢)

تناولت الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم معايير التدريب والمدربين في الجمعية الدولية للتكنولوجيا في مجال التعليم والتي تضمنت ستة معايير تكنولوجية، وذلك على النحو الآتي:

المعيار الأول: القيادة الحكيمة:

ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:

- المشاركة في وضع خطط استراتيجية مرنة قائمة على التكنولوجيا وعلى مستوى المدارس وتطويرها وإيصالها وتطبيقها وتقييمها.
 - المساندة في تصميم وبناء خطط ومبادئ إرشادية مرتبطة بدمج استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
 - تطبيق استراتيجيات تدعم الابتكارات التكنولوجية والحفاظ عليها.
 - تطبيق استراتيجيات تدعم إدارة عملية التغيير في المدارس وداخل الصفوف.
 - المساهمة في تطوير رؤية مشتركة للاستخدام الأمثل للتكنولوجيا وإيصالها وتطبيقها في التعليم بشكل شامل متكامل.
 - العمل على إيجاد مصادر لإلهام المعلمين في الاهتمام بالتكنولوجيا في مجال التعليم.
- #### المعيار الثاني: التعليم والتعلم والتقييم:
- ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:
- تدريب المعلمين على طريقة إشراك الطلاب في وحدات محلية وعالمية متعددة التخصصات بحيث تساعد التكنولوجيا الطلاب على البحث.

- تدريب المعلمين على استخدام أدوات وموارد التكنولوجيا لجمع بيانات إنجازات الطلاب وتحليلها وتفسيرها لتحسين عمليات التعليم والتعلم.
- تدريب المعلمين على كيفية دمج أفضل الممارسات القائمة على البحوث في تصميم التعليم عند التخطيط لخبرات التعلم المعززة بالتكنولوجيا.
- تدريب المعلمين على تصميم وتطبيق خبرات التعلم المعززة بالتكنولوجيا بناءً على ميول الطلاب واستعداداتهم وأنماط تعلمهم واهتماماتهم.
- تدريب المعلمين على استخدام أدوات وموارد التكنولوجيا لتقييم تعلم الطلاب ومدى إلمامهم بالتكنولوجيا من خلال التقييمات التكوينية.
- تدريب المعلمين على تصميم تجارب تعلم معززة بالتكنولوجيا وتطبيقها باستخدام مجموعة متعددة من أدوات التقييم والاستراتيجيات التعليمية.
- **المعيار الثالث: بيئات التعلم في العصر الرقمي:**
ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:
 - تحديد الصعوبات في البرمجيات الأساسية والمكونات الصلبة ومشاكل الاتصال بالإنترنت في بيئات التعلم الرقمي وحلها.
 - إدارة مجموعة متعددة من الأدوات والموارد الرقمية والحفاظ عليها لتكون في متناول المعلمين في بيئات التعلم الغنية بالتكنولوجيا.
 - التعاون مع المعلمين والإداريين لاختيار وتقييم الموارد والأدوات الرقمية التي تعزز التعليم والتعلم والتي تتفق مع البنية التحتية.
 - تيسير دخول المعلمين إلى بيئات تعلم غنية بالتكنولوجيا.
- **المعيار الرابع: التنمية المهنية وتقييم البرامج:**
ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:
 - يهتمون بتصميم وتطوير وتطبيق برامج تنمية مهنية غنية بالتكنولوجيا تعزز أفضل ممارسات التعليم والتعلم والتقييم في العصر الرقمي.
 - يقيمون نتائج برامج التنمية المهنية للعاملين لتحديد مدى فاعليتها في تحسين مهارات المعلمين وتعزيز تعلم الطلاب.

- يقيمون أثر برامج التنمية المهنية على التعليم وعلى تعلم الطلاب بالمدارس.
- يقيمون الاحتياجات التدريبية للعاملين لتطوير برامج التنمية المهنية المرتبطة بالتكنولوجيا.
- المعيار الخامس: التنمية المهنية وتقييم البرامج:**
ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:
- يعززون الاستراتيجيات التي تحقق وصولاً منصفاً إلى الأدوات والموارد الرقمية وأفضل الممارسات المرتبطة بالتكنولوجيا لكافة المعلمين.
- يعززون تنوع الثقافات وفهمها في ضوء الوعي العالمي بأهميتها من خلال استخدام أدوات التواصل والتعاون في العصر الرقمي.
- ييسرون الاستخدام الآمن والسليم والقانوني والأخلاقي للمعلومات الرقمية والتكنولوجيا.
- المعيار السادس: معرفة المحتوى والنمو المهني:**
ويتضمن هذا المعيار المؤشرات الآتية:
- ينخرطون في التعلم المستمر لتعميق معرفتهم بالمحتوي وبعلم التربية على صعيد دمج التكنولوجيا في التعليم.
- يواكبون التكنولوجيا الحالية والناشئة التي تعد ضرورية لتطبيق معايير تكنولوجيا التعليم الواجب توافرها لدى الطلاب والمعلمين بطريقة فعالة.
- يقيمون ممارستهم المهنية والتفكير فيها بشكل مستمر وإيجاد إجراءات لتحسين وتقوية قدرتهم على تيسير خبرات التعلم المعززة بالتكنولوجيا.
- ينخرطون في التعلم المستمر لتعميق المعرفة المهنية والمهارات وإجراءات القيادة والتسيير وإدارة المشاريع وتعلم الراشدين لتحسين ممارستهم. (إبراهيم، ٢٠٢٠م: ١٠٩٥ - ١٠٩٦).

أهم النتائج والتوصيات:

وستتناول الباحثة وصفاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسة النظرية والإطار النظري وكذلك الاطلاع على معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم في مجال التدريب والمدرسين وكذلك الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تمت في هذا الموضوع، وهو التدريب الإلكتروني وسبل تطوير برامج تدريب المعلمين الإلكترونية في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم، وفيما يلي عرض لأهم النتائج وهي كالآتي:

(١) من خلال الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة وجدت الباحثة أن البرامج التدريبية التقنية التي تقدم للمعلمين من خلال مراكز التدريب التربوي غير كافية لتأهيلهم في توظيف التقنية بالتعليم، وقد يرجع ذلك إلى ضعف مستوى المعلمين وتأهيلهم لممارسة مهارات التقنيات الحديثة في التعليم.

(٢) كما أوضحت نتائج الدراسات السابقة كما في دراسة الجديع وشريفي (٢٠١٩م) والتي تشير نتائجها إلى قصور في برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة، حيث لم يكتسب المعلمون القدر الكافي من الكفايات التقنية أثناء إعدادهم أو خدمتهم وانعدام فرص التدريب أثناء الخدمة.

(٣) كما أوضحت نتائج الدراسات السابقة احتياج المعلمين احتياجاً كبيراً للتدريب في هذا المجال.

(٤) كذلك الحاجة إلى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهي عملية تحسين مستمرة من أهدافها تزويد المعلم بالمعلومات والمهارات والمستجدات العلمية والتقنية والنظريات التربوية الحديثة.

(٥) كذلك اتفقت نتائج الدراسات السابقة والتي أشارت إلى الحاجة الماسة لإضافة برامج تدريبية أو مقررات دراسية تقنية تتناول المهارات التقنية المتضمنة في معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم (ISTE).

(٦) يوفر البرنامج التدريبي الإلكتروني من فرص كافية للتدريب.

- (٧) استخدام البرنامج قد جذب انتباه المتعلمين، وجعلهم يركزون انتباههم لاستيعاب المحتوى التدريبي.
- (٨) أن البرنامج التدريبي أشتمل على الفصول الافتراضية كأداة للتدريب مما يوفر فرص جديدة للتفاعل.
- (٩) أن أسلوب التعلم الفردي على شبكة الإنترنت قد أعطى الفرصة للمتدربين للتدريب على البرنامج حسب خطواتهم.
- (١٠) إيجابية وتفاعل المتدرب مع البرنامج التدريبي الإلكتروني، وإعطاؤه الحرية في التدريب، تبعاً لخطوه الذاتي، ووضوح الأهداف التعليمية، وتنظيم المحتوى التدريبي، وممارسة الأنشطة المصاحبة، بالإضافة إلى تنوع طرق عرض المحتوى من خلال البرنامج .
- (١١) تعرض المتدربين الذين تدرّبوا من خلال البرنامج الإلكتروني للعديد من الاختبارات (الاختبار القبلي والبعدي، والأنشطة التي على هيئة أسئلة، وتعرف المتدرب على نتيجة الاختبارات، كل ذلك ساعد في بقاء الاستجابات الصحيحة، وقلل من الإجابات الخاطئة، وبالتالي زاد من معدل التعلم لدى مجموعة البحث، بعكس ما يحدث في طريقة التدريب التقليدية، حيث لا يمكن توفير التغذية الراجعة المناسبة لكل متدرب.
- (١٢) تعرض المتدربون لأنماط اتصال متعددة مثل الاتصال التزامني ، والاتصال اللاتزامني من خلال بيئة إدارة المحتوى الإلكتروني (المحادثة ، والمنتدى) وإثارة النقاش بواسطتها، زاد من دافعيتهم، مما أثر إيجابياً على مستوى التحصيل لديهم .
- (١٣) أدت أنواع التفاعلات التي تهيؤها الفصول الافتراضية، بين المتدربين والمحتوى، وبين المتدربين أنفسهم، وبين المتدربين والمدرّب، إلى فاعلية كبيرة، مما زاد من مستوى التحصيل.
- (١٤) وجود التدريب الإلكتروني متواصل طوال الوقت وعلى مدار اليوم التدريبي، وممارسة التدريب في الأوقات التي لا يكون المعلم فيها مشغول أدى إلى قيمة عالية لمستوى التحصيل والتعلم.

- (١٥) يعتبر التدريب الإلكتروني الإلكتروني من أهم المستحدثات التكنولوجية التي توسع حدود التعلم، حيث يمكن للتدريب أن يحدث في الفصول الدراسية، ومن المنزل، وفي مكان العمل، فهو صورة مرنة للتعلم وذلك لأنه يوجد بدائل للمتعلمين من حيث مكان وزمان تعلمهم.
- (١٦) تحسين مستوى التدريب، من خلال استخدام أحد مستحدثات تكنولوجيا التعليم - الفصول الافتراضية - التي أتاحت للمعلمين حرية التدريب والتعلم في أي وقت.
- (١٧) توفير وقت وجهد المعلم، حيث تعتبر البرامج التدريبية التقليدية عبء على عاتق المعلم من خلال تغييره عن عمله فترات ليست بالقصيرة يقضيها في التدريب، مما قد يؤثر على العملية التعليمية.
- (١٨) إن طبيعة دور المعلم من خلال وظيفته داخل المدرسة قد تمنعه من حضور التدريبات التقليدية بسبب عدم توافق مواعيد التدريب مع ظروف المعلم، وبالتالي قد يفوته تدريب هو في حاجة إليه، ويتوافر نظام للتدريب الإلكتروني يحقق المعادلة الصعبة، في أنه سمح للمعلم بالقيام بدوره في المدرسة الى جانب حصوله على تدريب الإلكتروني من خلال الفصول الافتراضية.
- (١٩) لا يتكلف المعلم أي اعباء مادية للانتقال لمكان التدريب او ظروف وطبيعة المكان الذي يسكن فيه.
- (٢٠) تميز التدريب الإلكتروني بإضافة جو من التشويق والإثارة.
- (٢١) لم يتنازل أي معلم عن فهم أي جزئية لم يدركها جيداً وذلك لكونه يعلم أن التدريب كله مرتبط ببعضه.
- (٢٢) يوفر التدريب المزيد من المرونة حيث يمكنه أن يدخل ويراجع بنفسه دون وقت التدريب الخطوات التي قام بها اثناء التدريب وذلك لمزيد من إتقان المهارات التي اكتسبها.

ثالثاً: التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل إليه البحث من نتائج تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات وهي:

- ١) اهتمام القائمين بوزارة التعليم على تضمين برامج التدريب الإلكتروني للمعلمين عند إعدادها على معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم في مجال التدريب والمدرسين.
- ٢) إصدار وزارة التربية والتعليم دليل إرشادي للمعلمين والمدرسين والمشرفين التربويين المسؤولين عن التدريب يحوي آلية توظيف ودمج معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم في العمل التدريبي.
- ٣) إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول توظيف معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم في مجال التدريب لدى المعلمين والمدرسين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- ٤) قيام المسؤولين عن تدريب المعلمين بوزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية بتصميم برامج تدريبية إلكترونية على مستوى الوزارة والإدارات التعليمية وجعل المعايير التكنولوجية للمعلمين متفقة ومرتبطة بمعايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.
- ٥) ان تكون المعايير التكنولوجية التي وضعتها الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم للمعلمين والمدرسين دليلاً ومرشداً لهم في تطوير أدائهم وتدريبهم الإلكتروني.
- ٦) تطوير أهداف التدريب التربوي وفق معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.
- ٧) رفع كفاءة التدريب التربوي والإلكتروني وتفعيل أدواره.
- ٨) التغلب على التحديات الحالية في تدريب المعلمين.
- ٩) تطوير كفايات المعلمين التقنية من خلال بناء منصة إلكترونية للبرامج التدريبية.
- ١٠) إعداد خطة لإعداد المدرسين في مراكز التدريب التابعة لإدارات التعليم المختلفة في ضوء معايير الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم واعتمادها كشرط لتعيينهم وممارستهم التدريب.
- ١١) تطوير منصة إلكترونية لتدريب المعلمين الإلكتروني تدريباً مباشراً وغير مباشر، وتزويدها بمصادر وموارد معلوماتية ودروس غير مباشرة لتعزيز الكفايات التقنية للمعلمين، واتاحة الإضافة فيها من قبل المعلمين لدعم المحتوى في هذا المجال وفق معايير معتمدة، ودعم وتحفيز المبادرين في دعم المحتوى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1) أبو النصر، مدحت محمد. (2017) إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة) ط. 1) جمهورية مصر العربية. القاهرة. مدينة نصر :مجموعة النيل العربية.
- أبو جاسر، محمد (٢٠١٢) دور المشرف التربوي في تنمية كفايات تكنولوجيا المعلومات لمعلمي المرحلة الثانوية بفلسطين وفق المعايير الدولية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو شندي، سعد عامر. (2011) إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية) ط. 1)الأردن .عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع.
- البيلاوي، حسن (٢٠١٦). الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان.
- بسطويسى، نشوة محمد، (٢٠١٨)، التدريب الالكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رؤية مستقبلية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. ٤٢. العدد (٢). جامعة عين شمس. كلية التربية.
- التقفي، شاكر عويض. (2018) عزوف المعلمين عن حضور برامج مركز التدريب التربوي بتعليم الطائف من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين والأسباب والحلول. رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأمريكية .لندن.
- جمعة، ناريمان محمود) مارس 2019 م .(الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة نموذج الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة رسالة التربية -سلطنة عمان ع. (23) ص. 46-57
- جميل، عبد الكريم أحمد. (2015) .إدارة الموارد البشرية) ط. 1)الأردن .عمان :الجنادرية للنشر والتوزيع.
- جودة، محفوظ أحمد. (2010) إدارة الموارد البشرية) ط. 1)الأردن .عمان :داروائل للنشر والتوزيع.
- الحميري، باسم. (2019) التدريب الفعال) .منهجي وتطبيقي) ط. 1)الأردن .عمان :الحامد للنشر والتوزيع.
- الزهراني، نورة عبد الله. (2015) متطلبات تطبيق إدارة التغيير في الإدارة المدرسية لدى مديرات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة أم القرى .مكة المكرمة.

- سرحان، غسان عبد العزيز. (2017) رؤية مقترحة لتوطين التدريب في المدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر الثامن للتربية) جودة واعتماد مؤسسات التعليم العام في الوطن العربي .(مصر .مجلد (2).ص.1379 – 1352
- السيد، منال محمد .(2016) تطوير وحدات التدريب والجودة المدرسية في التعليم الأساسي على ضوء متطلبات المجتمع الشبكي .رسالة دكتوراه غير منشورة .جامعة القاهرة .مصر .
- عبد العاطي، حمادة رشدي .(2016) تطوير وحدات التدريب بالتعليم الأساسي في ضوء خبرات بعض الدول .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة المنيا .مصر .
- عبد العظيم ، عبد العظيم صبري، وعبد الفتاح، رضا توفيق .(2017) .إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول) .ط .(1جمهورية مصر العربية .القاهرة :المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- عتريس، محمد عيد .(2011) بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر .المجلة الدولية للأبحاث التربوية .الإمارات .العدد(29) ،صص - 238 265.
- العساف، صالح حمد .(2016) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية) .ط .(4المملكة العربية السعودية .الرياض :مكتبة العبيكان .
- عطية، محمد عبد الرؤوف (٢٠١٧) التدريب الإلكتروني لمعلمي المرحلة الثانوية ومتطلبات تطبيقه في مصر في ضوء خبرات بعض الدول .مجلة كلية التربية .العدد (١٣٣) .الجزء (٢) جامعة الأزهر .سبتمبر .
- المالكي، ماجد سالم .(2015) الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية لتدريس مقرر لغتي الخالدة في المرحلة المتوسطة .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة أم القرى .مكة المكرمة .
- محمد، محمد هاني .(2014) إدارة الموارد البشرية) .ط .(1الأردن .عمان :دار المعترف للنشر والتوزيع .
- محمد، أحمد علي .(2014) فلسفة وحدات التدريب والجودة وانعكاسها على التنمية المهنية للعاملين في مدارس التعليم الابتدائي .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة سوهاج .مصر .
- محمد، جيهان كمال .(2016) برامج إعداد معلم التعليم في مصر) .دراسة تقييمية .(جمهورية مصر العربية .القاهرة :المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .
- محمد، محمد عبد السلام .(2013) تدريب معلمي اللغة العربية بالحلقة الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة المنصورة .مصر .

- مخلص، محمد محمدي) أغسطس (2015) استراتيجية مقترحة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية باستخدام صيغ التعلم النقال .مجلة التربية المعاصرة - مصر . ع . (100) ص 139-174.
- النائب، نادر سعيد . (2015) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم بمحافظة بقاء .رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة أم القرى .مكة المكرمة.
- نانا، أنوار فتح الله) أكتوبر . (2013) تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كيركباتريك .مجلة كلية التربية بينها . ع . (96) ج . (1) صص. 326- 346
- نصر، سميحة . (2017) دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة .رسالة ماجستير غير منشورة .الجامعة الإسلامية .غزة.
- نعيم، سمية يوسف حسنين . (2014) التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة .مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- النفيعي ،محمد سعود سعد : (2015) متطلبات توطين التدريب بمدارس التعليم الثانوي) نظام المقررات (من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة مكة المكرمة .رسالة ماجستير غير منشورة .كلية التربية . جامعة أم القرى .مكة المكرمة .
- الهيتي، خالد عبد الرحيم . (2010) إدارة الموارد البشرية).مدخل استراتيجي) . (ط . (3)الأردن .عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية . (2011) الصلاحيات الممنوحة لمديري ومديرات المدارس .قرار وزاري رقم 8 /321555219) ق (بتاريخ 30/1/2011 م .
- وزارة التعليم السعودية . (2018) خطة البرامج التدريبية للفصل الثاني .إدارة التدريب التربوي والابتعاث . الإدارة العامة للتعليم بالأحساء.
- إبراهيم عباس الزهيري (٢٠١٢). تربية المعاقين والموهوبين ونظم تعليمهم، إطار فلسفي وخبرات عالمية، القاهرة: دار الفكر العربي .
- ابراهيم عبد الفتاح يونس (٢٠١٤) . التصميم التعليمي لبرامج الكبار . مدخل مقترح ، مجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية ، العدد الثاني ، ورقة عمل لمؤتمر تعليم الكبار وتنمية المجتمع في مطلع قرن جديد .
- ابراهيم عبد الوكيل الفار (٢٠١٦) . تصميم وبناء المواقع الإلكترونية من خلال تجربة تدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا على تصميم وإنتاج وتطوير مواقع إلكترونية للمقررات التي يقومون

بتدريسها على هيئة وسائط متعددة تفاعلية بهدف التعليم والتعلم من خلال الويب ، ورقة بحث مقدمة الى المؤتمر والمعرض الدولي لمركز التعلم الإلكتروني ، البحرين ، في الفترة من ١٧-١٩ إبريل ٢٠١٦ م إبراهيم عبدالله المحيسن (٢٠١٥) . المعلوماتية والتعليم القواعد والأسس النظرية ، دار الزمان المدينة المنورة.

إبراهيم محمد عبد الناصر(٢٠١٣): التعليم الإلكتروني في الدول النامية الآمال والتحديات، الندوة الإقليمية حول توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم، القاهرة.

أبو السعود إبراهيم(٢٠١١): التعليم والمعلومات دور الإنترنت في إعداد الخريجين وتدريب اللغات مع تقديم رؤية استراتيجية للتعليم في الأقطار العربية، القاهرة مطابع الأهرام.

أحمد أحمد شعبان وآخرون (٢٠١٦م): أساسيات الحاسب الآلي وتطبيقاته في التعليم، الرياض مكتبة الرشد.

أحمد حسين اللقاني ، على الجمل (١٩٩٦). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة. عالم الكتب.

أحمد دسوقي وآخرون : أساسيات الحاسب الآلي وتطبيقاته في التعليم، الرياض مكتبة الرشد، ٢٠١٦

احمد عبد العزيز المبارك (٢٠١٥) . اثر التدريس باستخدام الفصول الافتراضية عبر الشبكة العالمية 'الانترنت' على تحصيل طلاب كلية التربية في تقنيات التعليم والاتصال بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير، قسم وسائل وتكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض.

أحمد عبد الله العلي (٢٠١٠): التعليم عن بعد ومستقبل التربية في الوطن العربي، القاهرة: دار الكتاب الحديث.

أحمد كامل الحصري(٢٠١٢) : أنماط الواقع الافتراضي وخصائصه وآراء الطلاب المعلمين في بعض برامجه المتاحة عبر شبكة الانترنت في مادة تكنولوجيا التعليم، سلسلة دراسات وبحوث محكمة الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم ،المجلد الثاني عشر، الكتاب الأول، شتاء ٢٠١٢م.

أحمد محمد سالم (٢٠١٤) . تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، القاهرة ، مكتبة الرشد.

إمام مختار حميدة (١٩٩٩) . أسس تنظيمات المناهج، الواقع والمأمول، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.

أمين فاروق فهمي(٢٠١٣). الوجه الأخرى للعولمة، المنظومة وتحديات المستقبل، مركز تطوير العلوم، جامعة عين شمس، القاهرة.

ايهاب السيد احمد محمد (٢٠١٥) . التعليم الإلكتروني وامكانية تطبيقه بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراه، كلية التربية ، جامعة الازهر.

الجامعة العربية المفتوحة (٢٠١٢) . أسئلة يتكرر طرحها، عمان. منشورات الجامعة العربية المفتوحة.

جورج نوبار سيمونيان (٢٠١٤) . الثقافة الإلكترونية، القاهرة. الهيئة المصرية العامة للكتاب.
حاتم جاد الكريم محمد (٢٠١٠) . دراسة تقييمية لبعض مراكز التطوير التكنولوجي بمصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة اسيوط.
حسام الدين حسين عبد الحميد ،امال ربيع كامل محمد (٢٠١٤) .التعليم الالكتروني و متطلبات تطبيقه في التعليم " رؤية مستقبلية لتطوير التعليم العالي بسلطنة عمان " ، المؤتمر العلمي الثامن ، المجلد الاول ، الجمعيه المصريه للتربيه العلميه ، في الفترة من ٢٥-٢٨ يوليو.
حسن أحمد الطعاني (٢٠١٢) . التدريب مفهومه وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، الأردن. دار الشروق للطباعة والنشر.
حسن الباتع محمد عبدالعاطي (٢٠١٦) . تصميم مقرر عبر الإنترنت من منظورين مختلفين البنائي والموضوعي وقياس فاعليته في تنمية التحصيل والتفكير الناقد والاتجاه نحو التعلم القائم على الإنترنت لدى طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية، رسالة دكتوراه، كلية التربية - جامعة الإسكندرية.
حسن حسين زيتون (٢٠١١) . تصميم التدريس رؤية منظومة، القاهرة، عالم الكتب، المجلد الأول.
ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Ahmadi, S. & Keshavarzi, A.(2013) . A survey of in service training programs effectiveness in teaching skills development from the viewpoint of students, teachers, and principals of guidance schools in shiraz. Procedia - Social And Behavioral Science. issue (83).920-925.
- Ayad,Fuad.(2017). The Degree of Implementing ISTE Standards in Technical Education Colleges of Palestine, The Turkish Online Journal of Educational Technology, 16 (2), 107- 118.
- Battle (2018). The Perceived Efficacy Of Teacher Prepartion Programs And Beginning Teachers Perceived Level Of Preparedness, Tennessee's State University In Partials Full Filament Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Education.
- Ehsanipour,T.; Zaccarelli, F.(2017). Exploring Coaching for Powerful Technology Use in Education, Stanford University: Center to Support Excellence in Teaching.
- Grant, P.; Basye, D.(2014). Personalized Learning: A Guide For Engaging Student With
- Technology, Washington: International Society for Technology in Education
- International Society for Technology in Education.(2017). ISTE Standards for Educators: A Guide for Teachers and Other Professionals, Washington



-
- Kurniawati, F.; de Boer, A. A.; Minnaert, A. E. M. G. & Mangunsong, F. (2017). Evaluating the effect of a teacher training programmer on the primary teachers' attitudes, knowledge and teaching strategies regarding special educational needs. *Educational Psychology*. 37(3). 287-297.
 - Martin, Barbara (2015). successful Implementation of TPACK in Teacher Preparation Programs, *A Journal of Language Teaching and Research*, 14(1). 17-26.
 - Rios, Desiree. (2016). The Effects of Elementary Student Participation in Technology Immersion Classrooms On Meeting Growth Targets ,Un Published Doctoral Dissertation, Faculty of The school of Education Beker University_USA.
 - Low, Ee-Ling & Lee, Sing-Kong (2012). Bringing Singapore's teacher education beyond its shores, *Educational Research for Policy and Practice*. 11(1). 43-51.
 - Zachariou, Aravella; Chrysanthi Kadji Beltran & Constantinos C. Manoli (2013). School principals' professional development in the framework of sustainable schools in Cyprus. a matter of refocusing. *Journal Professional Development in Education*. Vol39. No5. pp712