



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٣) يوليو ٢٠٢١ م



المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريب معلمي التاريخ
في ضوء احتياجاتهم التدريبية

إعداد

د/ رمضان فوزى المنتصر جادالله
مدرس المناهج وطرق التدريس (تاريخ)
كلية التربية بالدقهلية- جامعة الأزهر

المجلد (٨٣) العدد (الثالث) الجزء (الأول) يوليو ٢٠٢١ م

الملخص:

هدف البحث إلى معرفة دور المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين في تدريبهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" التي تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخدمة)، وتقديم المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على المنصات الرقمية "Teams and Zoom" من وجهة نظرهم، واستخدام البحث المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي لتحقيق أهداف البحث، واختيرت العينة من معلمي ومعلمات إدارة شرق المحلة الكبرى التعليمية بلغ عددها (١٦٠) معلم ومعلمة، ووزعت عليهم أداة البحث (الاستبيان) إلكترونياً وخلص البحث إلى الاستفادة من المنصات الرقمية في عرض البرامج التدريبية الإلكترونية التفاعلية وأوصى البحث باستخدام برامج متخصصة في مجال التدريب عبر (المنصات الرقمية)، واعتماد البرامج التدريبية الإلكترونية التفاعلية في خطط الانماء المهني، وزيادة البرامج التدريبية للقيادات المدرسية لرفع مستوى مهارة التعامل مع التقنيات الحديثة، وتحويل البرامج التدريبية الى مواقع الكترونية للتدريب.

الكلمات المفتاحية: المنصات الرقمية، تدريب المعلمين، الاحتياجات التدريبية.



Digital Platforms and the Development of History Teachers' Training in the Light of their Training Needs.

Abstract

The current research aimed at exploring digital platforms and the development of history teachers' training in the light of their training needs, and identifying whether there were statistically significant differences between the means of teachers' responses concerning their training via digital platforms "Teams and Zoom" according to such variables as (sex, academic qualification, number of in-service years). The research also sought to propose suggestions for developing teacher training through digital platforms "Teams and Zoom" from their point of view. To fulfill these purposes, the researcher utilized a quasi-experimental design. Participants were 160 male and female teachers from East Mahalla Al-Kubra Educational Administration. They responded electronically to a questionnaire designed by the researcher for the present study. The research concluded that digital platforms were useful in presenting interactive electronic training programs and recommended utilizing specialized programs for teachers' training via (digital platforms), adopting interactive electronic training programs for future professional development plans, increasing training programs for school leaders to promote their skills in dealing with modern technologies, and converting training programs to training websites.

Keywords: Digital Platforms, Teacher Training, Training Needs.

أولاً : الإطار العام للبحث

مقدمه

تحرص الامم على بذل كل ما تستطيع لتحقيق رقى وازدهار أبنائها من خلال الحرص على تطوير تعليمهم وتحسينه ولذلك يولى المسؤولون عن التعليم اهتماماً كبيراً لمجال تنمية المعلم وتطويره، لأنه ركن مهم من اركان العملية التعليمية. لذا تولى الأمم المتقدمة ومن خلال انظمتها التربوية ووسائلها التكنولوجية اهتماماً كبيراً بتحسين وتطوير أداء المعلم مهنيًا، فالمعلم الذى يمتلك الكفايات المهنية اللازمة، والمؤهل اكاديمياً وتربوياً هو أحد أهم عناصر المنظومة التعليمية وعملية التعليم والتعلم، وذلك للقيام بدوره المنشود في الحقل التربوي (ابو عطوان، ٢٠٠٨ : ٢).

ولعل من أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفة التربية في تهيئة المعلم وتدريبه لإكسابه الكفايات الاساسية لممارسة مهنة التعليم، وهذا ما يجعل التدريب أثناء الخدمة مطلباً أساسياً في الوقت الحاضر، حتى لا يصبح المعلم قليل المعرفة في عصر تتزايد فيه المستجدات المتلاحقة بشكل سريع، مما يلقي على المعلم ضرورة تجديد معارفه ومهاراته بشكل مستمر ليكون على درجة من القدرة والكفاءة المهنية بما يتماشى مع رؤية العصر الحالي وتطلعات الدول في عام (٢٠٣٠ م)، والدعوة إلى الاستثمار في التعليم والتدريب من خلال تأهيل وتدريب المعلمين والقيادات التربوية (منيرة الشهيل، ٢٠١٩ : ٥٩٤، ٥٩٩).

والمتمأمل في اساليب وطرق التدريب اليوم يمكنه أن يلاحظ السنوات الماضية شهدت تحولاً تدريجياً من الاعتماد على المدخل التقليدي بشكل كامل للتدريب الذي يعتمد على تواجد المدرب والمتدرب داخل قاعات التدريب، إلى التوجهات المتطورة التي تعتمد على المتدربين أنفسهم لتلقي ما يراد التدريب عليه عن بُعد في المكان والزمن المناسب لهم (نيلى عاشور، ٢٠١٣ : ١٨).

ولعل قضية التعليم وتطوير أدواته وتحسين مخرجاته باتت تعد من أهم القضايا الملقة على عاتق المؤسسات ذات الصلة بالعملية التعليمية، ولما كانت هذه العملية متعددة العناصر ومختلفة الجوانب كان لازماً على القائمين عليها إعادة النظر وبشكل

شامل في المنظومة التعليمية لتطوير المناهج خاصة والعالم اليوم يتميز بثورة تكنولوجية ومعلوماتية هائلة أثرت في مختلف ميادين الحياة، وأكسبتها خاصية التطور السريع والمستمر بشكل عام وتكنولوجيا التعليم بشكل خاص لذا ظهر الاتجاه نحو توفير هذه التكنولوجيا وتوظيفها بما يفيد العملية التعليمية وذلك من أجل إعداد جيل على قدر عال من الكفاءة والوعي، كفيل بالركي بالمجتمع للوصول إلى ما وصلت إليه الدول المتقدمة، وقادر على التعامل مع الرقمنة التعليمية والتكنولوجيا المتقدمة والتي تغطي بتفاصيلها على شتى جوانب الحياة، ولعل ذلك يعد امتداد من رؤية مصر الشاملة (٢٠٣٠م)، والتي تهدف إلى بناء المواطن الصالح القادر على مواكبة التطورات التكنولوجية ومواكبة التغيرات المجتمعية المعاصرة.

لذا دعت الحاجة الى إدراك واقع تدريب المعلمين وتطويره وخاصة معلم التاريخ الذى يتعامل مع متغيرات ذات طابع خاص مرتبطة بتطورات زمنية على اختلاف تفاصيلها بالإضافة إلى طبيعة الأحداث التاريخية وارتباطها بالمكان الذى حدثت فيه، مما يؤثر على اتجاهات المعلمين وادركهم عن احتياجاتهم إلى تطوير الذات في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذى يشهده العالم اليوم وغدا بالمستقبل القريب والبعيد، وباعتبار البرامج التدريبية جزء أصيل في تطوير ثقافة المعلمين لذا ارتباطها باتجاهات وميول المعلمين على قدر كبير من الأهمية عند اعدادها وتنفيذها كما أن ارتباط المحتوى التدريبي بقدرات المعلمين والعمل على تطوير كفاءتهم المهنية والفنية في مجال التدريس امر بات ملح في ظل التطور التكنولوجي والتقنيات الحديثة في مجال التعليم والتعلم.

ويعد المعلم أحد المكونات الرئيسية في العملية التعليمية، والمصدر الفاعل في تطويرها وحجر الزاوية في جعلها متطورة وفاعلة، بما يدعو الى تطوير كفاءته ورفع مكانته وتأهيله قبل الخدمة واثائها، فيؤثر المعلم على تلاميذه في المواقف التربوية المتعددة ، وهو بمثابة القدوة في السعي إلى المعرفة وطلبها والعمل على التزود بالمعارف والمعلومات والقيم والاتجاهات الايجابية، بما ينعكس على شخصيته الأكاديمية والمهنية ويؤثر في تلاميذه بالمواقف التربوية ويساهم بشكل إيجابي في بناء جيل للمعلم تأثير على تلاميذه في المواقف التربوية، والمعلم يعد بمثابة الاسوة الحسنة والقدوة في السعي

للمعرفة والتزود بها، ويظهر هذا في اتجاهاته وقيمه وسلوكه وقد ازدادت الحاجة لإعداد المعلم وتدريبه نظراً لأهمية دوره في تفعيل العملية التربوية وبناء جيل قادر على إدارة المستقبل، والإقبال المتزايد فهو يهتم بنوعيات التعليم لا بكميات التعليم (منى النجار، ٢٠١٠: ٩٨).

لذا دعت الحاجة الى ضرورة اعداد الطالب للعيش في مجتمع سريع التغير يتطلب من المهتمين بالتربية أن يساعده علي التكيف مع هذا المجتمع السريع التغير من خلال إتاحة الفرصة أمامه وتدريبه علي حل المشاكل التي تواجهه بنفسه وانتقاء المصدر البشري لممارسة التعليم والتعلم وتقويته وتطويره للقدرة على الممارسة الفاعلة للتدريس وتزويده على فترات بالتدريب والإعداد الجيد للملائم لطبيعة التعليم وبما يواكب العصر الحالي ويتمشى مع التطور السريع في الميدان وتنمية جوانب التعلم لاسيما في جوانب التأهيل والإعداد للمعلمين على اختلاف ميولهم واتجاهاتهم المهنية والتخصصية (رانيا محفوظ وآخرين، ٢٠١٠: ٤٥٦).

واليوم يشهد العالم نقلة حضارية هائلة شملت كافة جوانب ومجالات الحياة، حيث التطور السريع للأحداث والمعلومات وكأنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات حديثة و جديدة تحتاج إلى خبرات متنوعة ومتعددة وجديدة وفكراً واعاً ومثقف يستطيع من خلال كل ما هو من شأنه يوصف بالحدثة والجدية أن يطوع المعلومة الجديدة والمهارات الحديثة للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات السريعة والمتطورة قد ألفت ظلالها وفرضت نفسها على بنية النظام التربوي، ومن ثم فنحن في حاجة إلى تربيته غير تقليدية كالتي عهدناها واعتدنا عليها من قبل.

وعليه فإن إعداد المعلم القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات السريعة يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية القديمة والمعمول بها، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الامكانيات المادية والبشرية المتاحة، ومن هنا بدأت الدول في صراع وتسايق مستمر على اختلاف توجهاتها واتجاهاتها إلى تطوير النظم التعليمية الخاصة بها بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى. واليوم بدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام في

الدول المختلفة التي تنشأ الارتقاء بنظمها التعليمية وتسعى إليه ومن ثم تجويد نواتجها (الهويدي عبدالله، ٢٠٢٠: ٩٨).

ولعل من أبرز النتائج المترتبة على التحديات المعاصرة والمستقبلية والتي يواجهها التعليم في العالم اليوم تلك التي حدثت خلال العامين السابقين أثناء جائحة كورونا (كوفيد ١٩) والتي شكلت التحدي الحقيقي على حتمية التغيير في العملية التعليمية ومدى ارتباطها بدور المعلم في العملية التعليمية في ضوء إطار التغيير والتحول المتسارع في المظاهر الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والعلمية للعالم المعاصر حيث فرضية الواقع المعاش وحتمية الاستجابة لما يطلبه العالم المتغير اليوم من أنماطاً مختلفاً من التعليم وهو ممارسة عملية التعليم عن بعد وكان التحدي الحقيقي على قدرة المعلمين على تحقيق ذلك، وظهرت في الافق أهمية البرامج التدريبية للمعلمين على التقنيات الحديثة والمتطورة.

وعلى ذلك ينبغي على المعلمين تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة، وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق (مجتمع التعلم) والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

ولقد ساعدت الطفرة الهائلة اليوم في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات الحديثة إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهر الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد وتدريب المعلم وتطويره مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة والحديثة، وتأسيساً على ما سبق وانطلاقاً من توصيات المؤتمرات والندوات العلمية فإن دراسة الاتجاهات المعاصرة والحديثة في إعداد وتدريب المعلمين وبخاصة تدريب معلم التاريخ وتميته مهنيًا بات ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة تحديات العصر الرقمي، وضرورة ارتباط

المادة العلمية بمدرجات المعلمين عن احتياجاتهم التدريبية وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية (الهويدي عبدالله، ٢٠٢٠: ١٠٢).

ومن الأفضل في تطوير تدريب المعلمين في ضوء احتياجاتهم التدريبية أن يكون المعلمين مشاركين نشطين في عملية تطوير أنفسهم، ولذلك لا ينبغي أن يتم اغفال تدريب المعلمين وفق ما يحتاجون لا أن يتم فرض التدريبات عليهم وتعليق ذلك التدريب بدرجات ماله أو امتيازات مادية. وبالطبع، لا يمكن تحقيق ذلك اعتماداً على أسلوب المحاضرة التقليدي، أو على أساس الدورات التدريبية الروتينية التي تقوم على أساس نقل الخبرات، ولكن يمكن تحقيق ذلك من خلال أساليب التدريب المعاصرة التي تشجع المعلمين المبدعين على التفكير في الأساس المنطقي الضمني لاستخدام أنشطة الفصل الخاصة، تلك التي تعمل وفق سلوكيات تعليمية وتدرسية خاصة، تجعلهم يتساءلون لماذا يجب عليهم التدريس بطريقة معينة أكثر من بقية الطرق الأخرى (مجدى عزيز، ٢٠١١: ١١٠).

ومن الطبيعي أن يتم التركيز في تدريب المعلمين على مواقف الدراسة اليومية التي يتعرض لها المعلمين، ليكونوا قادرين على رؤية الصلة القوية الوثيقة بين الواقع وما ينبغي أن يتدرب عليه لتطوير الأداء التدريسي لديهم، والتنمية المهنية للمعلمين هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة والتدريب على المهارات المرتبطة بها (محمد ابراهيم، ٢٠١٧: ٣٢).

والجدير بالإشارة أن كليات التربية اليوم تسعى إلى تطوير منتجها باستمرار وذلك من خلال الحرص على تدريب الطلاب وبما يتوافق مع متطلبات العصر والتدريب على الاستراتيجيات والطرق التدريسية الحديثة للتغلب على كثير من العقبات التي يمكن أن تقابلهم أثناء التعامل مع الطلاب بالمدارس وذلك خلال فترة التدريب وما بعدها وذلك على مدار اليوم الدراسي، وما يتخلله من مواقف تتعلق بالتدريس وعملية إدارة الصف، ولعل ما يتم داخل كليات التربية من تدريب للطلاب المعلمين لا يقل في الأهمية عما يجرى في الدورات التدريبية للمعلمين أثناء العمل وذلك لما قد يتعرض له المعلمين لكثير من مواقف

تتطلب التدريب على طرق التعامل معها وكيفية التغلب على كثير من العقبات والتي تحتاج إلى مزيد من التدريب والمرونة في التعامل بما قد لا يتحقق لدى كثير من المعلمين إلا من خلال التدريب على مثل هذه المواقف لذا كانت الحاجة إلى تدريب المعلمين وفقاً لمدركاتهم واحتياجاتهم التدريبية ومن هنا ظهرت مشكلة البحث.

مشكلة البحث:

قضية تدريب وإعداد المعلم وتنميته مهنيًا وفقاً للواقع وثقافة التقدم التكنولوجي المعاصر لم تعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة، وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم والتدريس معاً ونوعية المعلمين، ولعل ذلك التطور يعد بمثابة واقع ينبغي العيش والتأقلم معه وتفاؤى السلبيات بموجب التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة لذا دعت الدول جميعها إلى إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة وتمكيناً للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع، ولعل مشكلة البحث الأساسية نبعت من:

١- المقابلات الشخصية مع معلمي وموجهي التاريخ بالمرحلة الثانوية.

قام الباحث بمقابلة كل من المعلمين والموجهين بإدارة شرق المحلة الكبرى التعليمية ومن خلال الزيارات المتعددة بالمدارس على اختلاف أماكنها وبالتنسيق مع المعلمين عبر التواصل الاجتماعي وسؤلهم عن مدى رغبتهم في تلقي الدورات التدريبية ومجالات التدريب التي يرغبون في معرفتها أو التدريب عليها.

٢- طبيعة عمل الباحث.

حيث عمل الباحث كمعلم للتاريخ بالمرحلة الثانوية بالمعاهد الأزهرية في الفترة من (٢٠٠٨ إلى ٢٠١١ م) قبل العمل بالجامعة، وارتباطه بهم من خلال التدريس والتدريب في مراكز التأهيل التربوي التابع لكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر، وخلال تلك الفترة لاحظ الباحث عزوف بعض المعلمين عن تلقي الدورات التدريبية إلا المقدمين منهم

على الترقية أو الرغبة في الحصول علي علاوات مادية مرتبطة بالدورات التدريبية ما عدا ذلك لا يفضل المعلمين الاقدام علي التدريب.

٣- الدراسة الاستطلاعية.

قام الباحث بتطبيق دراسة استطلاعية (*) (١) غير مقننة على عينة من معلمي التاريخ العاملين بالمدارس التابعة لإدارة شرق المحلة الكبرى التعليمية وعددهم (٣٠) معلم ومعلمه، حضر منهم (٢٠) ممن ابدو استعدادهم للاختبار، واستخدم استبيان تدور محاوره حول معرفة سبب ضعف مستوى التدريب وعدم رغبتهم في تلقى الدورات التدريبية، وشمل الاستبيان على اثنتا عشرة سؤالاً منها ثمانية أسئلة يحدد فيها المعلم موقفه إما (نعم، لا، نوعاً ما)، وأربعة أسئلة مفتوحة يجيب عنه المعلم بطريقته، وتم تطبيقه في يوم الأربعاء الموافق ٢٢ / ١ / ٢٠٢٠م، وكان من أهم نتائج الدراسة الاستطلاعية الوقوف على بعض أسباب عدم رغبة المعلمين في الدورات التدريبية، وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، تبين أن هناك حاجة ملحة لمواجهة مشكلة عدم تلقى المعلمين الدورات اللازمة للتدريب والقصور في مواجهة التغيرات الحديثة والجدول التالي يوضح نتائج الاستبانة:

جدول (١) نتائج (الاستبيان) بالدراسة الاستطلاعية على معلمي التاريخ (ن = ٢٠)

الاستبيان	عدد الأسئلة	عدد الاجابات الصحيحة	عدد الاجابات الخطأ	النسبة المئوية للإجابات الصحيحة	النسبة المئوية للإجابات الخطأ
	١٢	٨٧	٢٧٣	%١٣,٥	%٨٦,٥

يتضح من الجدول (١) السابق أن نسبة الاجابات الصحيحة للمعلمين في الاستبانة ضعيفة حيث بلغت (% ١٣,٥)، كما أن النسبة المئوية للإجابات الخطأ مرتفعة حيث بلغت (%٨٦,٥) من الدرجة الكلية للاستبانة.

٤- نتائج وتوصيات البحوث والدراسات السابقة.

ومما تجدر الاشارة إليه، أن هناك ندرة في الدراسات العربية والاجنبية وذلك في حدود علم الباحث التي تناولت برامج تدريب المعلمين وفق احتياجاتهم لحاجتهم التدريبية في مجال التاريخ ، ومع ذلك توجد بعض التوصيات المتاحة على ضوء هذه البحوث

(*) الدراسة الاستطلاعية ملحق (٢).

وانطلاقاً من أهمية تدريب المعلمين عن بُعد ورفع كفاءتهم المهنية وكما أشارت لذلك دراسة الصديق (٢٠٠٥م)، ودراسة عابدين، ومنى محي الدين، ونشوة بسطو يسي (2009م)، ودراسة العسلي (٢٠١٠م)، ودراسة العوفي (٢٠١١م)، ودراسة سالمة العباني (٢٠١٦م)، ودراسة خليل (٢٠١٧م) ودراسة (الهوريدي عبدالله، ٢٠٢٠) ٥- التجربة الشخصية للدورات.

ونظراً لأهمية المنصات التعليمية والتي ظهرت في الاق في ظل أحداث جائحة كورونا وما تلاها من توقف الجامعات والمدارس عن حضور الطلاب لها وتنوعت المنصات التعليمية ومنها منصة "teams and zoom" التي باتت قنوات للاتصال المرئي والمسموع لدى العديد من الدارسين ولازال الآن العمل قائم وفقاً للمنصات في تلقى الدورات التدريبية حيث تلقى الباحث مجموعة دورات تدريبية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم عبر منصة "zoom" وكانت تجربة ناجحة في التفاعل بين المدرب والمتدربين من خلال تبادل وجهات النظر والمواد التدريبية وكان ذلك لمدة اسبوع متواصل بواقع خمس ساعات تدريبية عبر برنامج "teams"، ومن هنا ظهر فكرة البحث حول استخدام المنصات الرقمية وتطوير تدريب معلمي التاريخ في ضوء مدركاتهم عن احتياجاتهم التدريبية.

لذلك تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

- ما واقع المنصات الرقمية وتطوير تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما واقع تخطيط تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم؟

- ما واقع تنفيذ تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم؟

- ما واقع تقويم تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات " teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول وجهة نظرهم في (تخطيط تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات " teams and zoom " الالكترونية وتنفيذ تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات " teams and zoom " الالكترونية وتقييم تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات " teams and zoom " الالكترونية في ضوء احتياجاتهم التدريبية)؟
- ما المقترحات لتدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية " teams and zoom " وتطويره في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟
- أهداف البحث:

- استهدف البحث الحالي دراسة المنصات الرقمية وواقع تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية وذلك لـ :
- التعرف على واقع البرامج التدريبية والسعي في تطويرها لتناسب ومستجدات العصر الرقمي وانعكاس ذلك على جوانب تطوير تدريب المعلمين وبخاصة معلمي التاريخ.
- الوقوف على أهم المستجدات المحلية والعالمية وكيفية انعكاسها على تطوير تدريب معلمي التاريخ في ظل الرقمنة التعليمية.
- تقديم المقترحات حول تطوير تدريب معلمي التاريخ على المنصات الرقمية.
- أهمية البحث:
- قد تساهم نتائج البحث في توضيح واقع تدريب المعلمين عبر المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريبهم .
- قد يوضح البحث الحالي جوانب الضعف والقوة في تدريب معلمي التاريخ وفقا للبرامج الحالية وامكانية تقديم مقترحات بديله من وجهة نظرهم.
- تقديم مقترحات لتطوير تدريب معلمي التاريخ وغيرهم من المعلمين حول برامج التدريب على المنصات الرقمية.
- منهج البحث:
- يعتمد البحث الحالي على أسلوب المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي وذلك في اختيار عينة عشوائية من معلمي التاريخ بإدارة شرق المحلة الكبرى التعليمية، وتطبيق

الاختبارات القبلية والبعديّة، ومسح أدبيات الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) المتعلقة بموضوع البحث وذلك للوقوف على أهم المستجدات المحلية والعالمية وكيفية انعكاسها على المنصات الرقمية وواقع تدريب معلمي التاريخ وتنميته مهنيًا في ضوء مدرّكاتهم عن احتياجاتهم التدريبيّة.

- حدود البحث:

اقتصر البحث على:

الحدود الموضوعية حيث وجود برامج تدريبيّة وتدريسيه عبر المنصات الرقمية وذلك خلال العام الحالي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ وخاصة في ظل تعطل الدراسة بشكل مباشر داخل الجامعات والمدارس نتيجة جائحة كورونا والتدريس على منصة " teams and zoom" الالكترونيّة وغيرها من المنصات التعليميّة.

حدود بشريّة: معلمي التاريخ بجمهورية مصر العربيّة ادارة شرق المحلة الكبرى التعليميّة.

حدود زمنيّة: طبقت خلال الفصل الدراسي الاول ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

مصطلحات البحث:

التدريب والتطوير

يعرف التدريب على أنه عملية التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة وفاعلية (محمد على: ٢٠٠٠: ١٠٢).

ويأتي في بعض الأحيان التدريب والتطوير على أنه عملية تهتم بتزويد العاملين في المؤسسة التعليميّة بالمهارات والمعلومات التي تساعد على تحسين أدائهم في العمل ورفع مستوى كفايتهم في مواجهة المشاكل.

كما يأتي التطوير أيضاً على أنه عبارة عن استخدام الإمكانيات البشريّة والماديّة بكفاءة وفاعلية للتحوّل من واقع معين إلى واقع أفضل منشود بأقل ضرر ممكن مع الأفراد والمؤسسة وبأقصر وقت وبأقل جهد (محمد السيد، ٢٠٠٠: ١١).

وفي هذا البحث يأتي التدريب والتطوير على أنه أسلوب علمي منظم قائم على مجموعة من الأسس والركائز التي تهدف إلى تغيير وتحسين واقع تدريب معلمي التاريخ

وفقا للتطورات التكنولوجية الحديثة واساليبها المتعددة كالمنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية.

وعلى هذا فإن التدريب في هذا المضمار يركز على الوصول بمعلم التاريخ في المستقبل إلى أحسن صورة ممكنة للتغلب على العقبات التي قد تقف في طريق تحديد أهدافه وتحسين العملية التعليمية والكشف عن نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية المقدمة لهم، مع الأخذ في الاعتبار تعزيز الأولى ومعالجة الثانية.

المنصات الرقمية

تعرف بأنها البيئة التفاعلية التي تقوم من خلالها بتوظيف جميع التقنيات والمستحدثات التكنولوجية المختلفة المرتبطة "الويب (2.0) كما تجمع بين مميزات انظمة المحتوى وبين شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة مثل (twitter)، (Facebook) وغيرها.

ويعرفها الباحث اجرائياً: تطبيقات تكنولوجية ترتبط بالعلميات التعليمية وغيرها بفرضية التواصل السريع وتحقيق انتشار واسع للأهداف على اختلاف المؤسسات والاشخاص وتم استثمارها بالتعليم بشكل جيد فى ظل جائحة كورونا من تعميم الدروس والمحاضرات وتدريب الطواقم من المعلمين والمعلمات بشكل أفضل واسرع.

الاطار النظري والدراسات السابقة

وتعرف المنصات الرقمية فى البحث الحالي كل ما يمكن استخدامه من اجهزة وبرامج وتطبيقات علمية يمكن توظيفها بالعملية التعليمية بغرض التدريب والتطوير على كل ما هو جديد فى ظل الرقمنة التعليمية والمستحدثات التكنولوجية.

انواع المنصات الرقمية: تنقسم المنصات الرقمية أو الإلكترونية إلى أنواع عدة أهمها:
- المنصات التجارية: عبارة عن منصات عبر الانترنت تسهل التفاعلات التجارية بين مجموعتين مختلفتين - على الاقل - وعادة إحدهما من الموردين والأخرى من المستفيدين، وبالتالي فقد أنشأت كل منصة قواعد مختلفة لتحسين هذه التفاعلات.

- المنصات التعليمية: هي برمجية تعليمية تفاعلية متكاملة متعددة المصادر على شبكة الانترنت لتقديم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والانشطة التربوية ومصادر التعلم

الالكترونية للمتعلمين في أي وقت وفي أي مكان بشكل متزامن وغير متزامن باستخدام أدوات تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصالات التفاعلية بصورة تمكن المعلم من تقويم المتعلم .

فوائد المنصات الرقمية.

١- بيئة خاصة بجميع أنواع النشر سواء كان نشر معلومات أو نشر منتجات ويكثر فيها التفاعلات (العباني، سالمة، ٢٠١٦: ٦٤).

٢- تهتم بتوظيف جميع التقنيات الخاصة بالإنترنت مع الإدارة المسؤولة عن نوع المحتوى الموجود على المنصة أو على وسائل وشبكات التواصل الاجتماعي.

٣- تسهم في مشاركة وتبادل المعلومات والافكار المختلفة.

٤- توفر امكانية الوصول الى جميع الفصول الرقمية المختلفة عن طريق السوشيال ميديا.

٥- تساعد جميع العاملين من اساتذة بالجامعات والمدارس على نشر دروسهم للطلاب في كل مكان لدراستها والاستفادة منها وتطبيق جميع انواع الانشطة التعليمية.

٦- ساعدت على نشر ومشاركة جميع المحتويات العلمية عالية المستوى على اختلاف التخصصات.

- أهم ملامح المنصات الرقمية وواقع تدريب معلمي التاريخ وتطويره في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

ويمكن تحديد أهم المستجدات الداخلية المتوقعة مستقبلياً في التعليم وبرامج تدريب المعلم على النحو التالي:

أ- الأنماط الجديدة وغير التقليدية: برامج تدريب المعلم، وأعضاء الهيئة التدريسية مثل:

- التظابق بين المفاهيم والنظريات من ناحية، وأهداف الطلاب من ناحية أخرى.
- وجود تطبيقات للموضوعات الدراسية.
- احترام معارف الطلاب وخبراتهم والاستفادة منها.
- مراعاة احتياجات الكبار من التعليم المتميز والعملية والمرن في مواعيده وتنظيماته.
- وتخصيص أعضاء هيئة التدريس إداريين ومشرفين غير تقليديين وتدريبهم.

▪ التأكيد على الاحتياجات الملحة والمتزايدة من اتاحة المنصات لأغراض كثيرة واستمرار التدريب والتدريس عليها وتطوير الادوات والوسائل المساندة والداعمة للمنصات مع مراعاة الارتباط المتواصل عبر المنصات وتوفير المواد التعليمية.

ما هي منصة *Microsoft Teams*:

هي منصة توفر لك مكاناً واحداً للفصول والاجتماعات والواجبات والملفات والتعاون.

وهي تمنح الطلاب وهيئة التدريس والمعلمين وفريق العمل فرصة الالتقاء والعمل معاً وانشاء المحتوى ومشاركة الموارد في *Office 365 Education* ، الذى يتمتع بالإمكانات السهلة والبديهية لمنصة *Microsoft Teams* وتضمن التواصل مع أكثر من ٣٠٠ طالب أو عضو بالمجتمع وامكانية الاستفادة بالدرشة لأغراض التعليم والتعلم أو العمل.

امكانية تنظيم الفصول الدراسية والواجبات والتعاون ومشاركة الملفات والدخول الى مواد الفصل الدراسي من خلال موقع مركزي واحد.

ما هي منصة *Zoom Cloud Meetings*:

منصة زوم قامت الجامعات بالاشتراك بمنصة العالمية للاتصال المرئي والسمعي، والذى يستخدمه الملايين من الاشخاص حول العالم لإجراء مكالمات فيديو عالية الجودة ببيت حي ومباشر "صوت وصورة" حيث يقوم أحد المتصلين بإنشاء غرفة الكترونية، ويستضيف بها حتى (٣٠٠) متصل ويملك كامل الصلاحيات ضمنها، ويمكن مشاركة الصلاحيات مع المتصلين الاخرين بطريقة تفاعلية، كما فى المحاضرة التقليدية (العباني سالمة، ٢٠١٦: ٦٥).

ولقد دفعت الاتجاهات الحديثة في مجال التعليم الإلكتروني المدرسة إلى مواكبة هذا التقدم العلمي والمعرفي وتقديم تعليم ذي كفاءة لمواجهة العولمة من حيث مضمون التعليم وطرائقه ووسائله لتصل إلى ايجاد المدرسة الذكية كما تشير دراسة *بابي و الغبرا (٢٠١٣)*، ويعد توظيف التقنية في خدمة التعليم في المدرسة الحديثة في مجتمعنا ضرورة حتمية لأن مجتمعنا بحاجة إلى أجيال قادرة على مواكبة تغيرات وتطورات العصر

وبحاجة إلى فئة العمالة الماهرة في قوة العمل. والتقنيات الحديثة *Modern Technology* أبرز المستجدات التكنولوجية في التعليم التي لها القدرة على تدعيم وتفعيل عملية التعليم والتعلم الهادف إلى تعزيز جودة التعلم. كما تعتبر تقنيات التعليم التفاعلي *Interactive Learning Technology* من أحدث أساليب التعليم الحديثة التي تركز على استخدام التعليم التفاعلي (التقنيات الحديثة التي لها إيجابيات وفوائد كبيرة على العملية التعليمية إذا ما أحسن استخدامها وتوظيف استراتيجياتها.

ويرى معهد اليونسكو للإحصاء *UNESCO In statute for (2009 Statistics* ضرورة رفع مستوى الوعي والفهم بالتقنيات الحديثة لدى القيادات المدرسية (معلمو المدارس في صفوفهم) من خلال الاهتمام بالتدريب في الجانب التكنولوجي نظراً لأهمية هذا الجانب حتى يكونوا على قدر كاف من المعرفة والمهارة والقدرة، وكذلك التمكن والقدرة ونقل المهارات والخبرات التكنولوجية لباقي الكوادر التربوية.

ميررات اختيار منصة "teams and zoom"

- نظراً للظروف التي فرضها نقشي الوباء، مما زاد الحاجة الي تطبيقات مكالمات واجتماعات الفيديو التي تسهل التعامل بين زملاء العمل والدراسة.
- انفرادهما بالعديد من المميزات مما جعل التطبيقين يحققا نمو كبير في عدد المستخدمين.

- يوفر امكانية اجراء مكالمات فيديو مجانية علي مدار ٢٤ ساعه.
- امكانية ارسال الصور والرسوم المتحركة في الدردشة.
- امكانية الاستخدام من خلال الويب مباشرة أو عبر التطبيق الخاص به.
- امكانية إجراء واستقبال المكالمات بشكل مباشر مع توفير ميزات متنوعه مثل المكالمات الجماعية والبريد الصوتي وميزة تحويل المكالمات
- سهولة الحصول علي الملفات للمستخدمين ومشاركاتها وتحريرها في الوقت الحقيقي باستخدام تطبيقات وورد وباوربوينت وغيرها.

ومن خلال الاطلاع على أدبيات الفكر التربوي وجد أن هناك مجموعة من الأبحاث والدراسات التي يمكن أن تفيد، ومن ثم يمكن عرضها على النحو التالي:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت برامج تدريب المعلم ومنها (Yu Ku & lgeo, 2001) والتي هدفت إلى التعرف على آراء معلمين المدارس في ولاية أريزونا حول أهمية المهارات التكنولوجية لدى معلمي ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة، قام الباحثون بتصميم استبانة لهذا الغرض تكونت من (٢٦) فقرة تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (٦٧) معلماً ما قبل الخدمة ونفس العدد من المعلمين في الخدمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لتقدير أفراد العينة لأهمية الكفايات التكنولوجية (٤,٠٣)، وكانت المتوسطات الكلية للعلامات وفقاً لمجموعتي الدراسة هي (٤,٢١)، بالنسبة لمعلمي ما قبل الخدمة، و(٣,٩٨) بالنسبة لمعلمين أثناء الخدمة، كما أشارت النتائج أن معلمي ما قبل الخدمة أعطوا تقديراً أكبر لأهمية المهارات التكنولوجية الكلية مما هو لدى معلمي أثناء الخدمة، كما بينت النتائج أيضاً أن المستوى الأعلى للتوافق بين مجموعتي الدراسة حول الأهمية كان يرتبط بعبارة عمليات الحاسوب الأساسية: تشغيل وإغلاق الحاسوب وملحقاته، تشغيل تطبيق برنامج معين بمتوسط حسابي عالي (٤,٨٢)، وكانت العبارات التي تلت هذه العبارة ترتيبياً تتمحور حول ضرورة قدرة معلمي ما قبل الخدمة على إنشاء الوثائق وتسميتها وحفظها واستخدام خيارات الطباعة، واستخدام معالج الكلمات لإعداد الرسائل والمواد التعليمية وأخيراً استخدام الإنترنت في التصفح والبحث وإرسال الرسائل الإلكترونية.

دراسة الخطيب (٢٠٠٣): هدفت إلى بناء نموذج لبرنامج تدريب وإعداد المعلم العربي للألفية الثالثة بتحدياتها التقنية والثقافية والمعلوماتية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وانطلقت مرتكزات هذا النموذج من استراتيجية تستند إلى المبادئ التالية: اعتماد إطار أو نموذج نظري لإعداد المعلمين *Theory Based Model*.
وضوح وتحديد أهداف برنامج إعداد المعلمين *Prespecified Behavioral Objectives*.

تلبية الحاجات المهنية للطلاب/ المعلمين *Meeting the Professional Needs of Trainees*، المرونة وتعدد الاختيارات في برامج إعداد المعلمين، توجه برنامج إعداد المعلمين نحو الكفايات التعليمية.

يحقق برنامج إعداد المعلمين التطابق أو التوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية

.Integration of Theory and Practice

استمرارية عملية إعداد المعلمين *.Continuity of Teacher Training*

يمكن البرنامج الطلاب/المعلمين من تحقيق ذواتهم *.Self-Actualization*

وتوصلت الدراسة إلى أن المكونات الرئيسية المقترحة لبرنامج تدريب وإعداد المعلم العربي للألفية الثالثة تتمثل في الثقافة العامة، والثقافة التخصصية، والثقافة الاجتماعية، والثقافة المهنية .

دراسات تناولت واقع مؤسسات إعداد وتدريب المعلم ومنها دراسة الشرقاوي (٢٠٠٤) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع كليات التربية ومتطلبات تطويرها، وبناء معيار للاعتماد الأكاديمي بكليات التربية حتى يمكن في ضوءه تحديد جوانب القوة والضعف لكليات التربية، التعرف على مدى تحقيق بعض المعايير الموضوعية للاعتماد الأكاديمي بكليات التربية، وضع رؤية مستقبلية لتطوير كليات التربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتضمنت الاستبانة المجالات التالية: (أهداف الكلية، الهيكل الإداري، المباني والتجهيزات، نظام القبول، هيئة التدريس، التنمية المهنية، العملية التعليمية، المقررات الدراسية، المواد التعليمية، مركز مصادر التعلم، المكتبة التربوية العملية، الدراسات العليا والبحوث التقويم، المتخرجون خدمة المجتمع، التعاون الدولي)، تكونت عينة الدراسة من (١٣٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات (جامعة الزقازيق، جامعة طنطا، جامعة أسيوط) وكانت النتيجة الرئيسية للدراسة أن كليات التربية تحقيق المعايير الواردة في أداة الدراسة بصورة تتراوح بين متوسطة وضعيفة، وقدم الباحث رؤية لتطوير كليات التربية استندت إلى نتائج الدراسة والمجالات التي وردت في أداة الدراسة.

دراسة النجار (٢٠١٠) والتي هدفت الدراسة للتعرف إلى مدى تحقيق كلية التربية - جامعة الأزهر بغزة لأهدافها من خلال تقديرات الطلبة عينة الدراسة، وتقديم بعض التوصيات يمكن الاسترشاد بها لتطوير برامج كلية التربية في ضوء تقديرات طلبة الكلية

عينة الدراسة لأهدافها، استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من (٤٥٠) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الرابع في كلية التربية في جامعة الأزهر بغزة في الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠٠٨ / ٢٠٠٩)، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (١٨٦) طالباً وطالبة، وقامت الباحثة ببناء استبانة كأداة للدراسة تكونت من (٢٠) فقرة موزعة بالتساوي على أربعة مجالات لأهداف التي تسعى كلية التربية لتحقيقها وهي: (الأهداف المعرفية والوجدانية والاجتماعية والأهداف العملية)، وبلغ متوسط استجابات الطلبة على أداة الدراسة (٧٥%)، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين في كلية التربية، بما يكفل لهم إعداداً عصبياً متنوعاً، يتفق وسمات التغيير والنمو المتسارع للمعرفة، والتواصل مع ما يدرسه الطالب في كلية التربية، وبين ما يطبق في الميدان من مناهج وخطط دراسية واقعية، والإعداد النوعي في ضوء الأدوار الجديدة، وتزويدهم بالخبرات والمهارات والكفاءات لمواجهة تحديات العصر ومتطلباته.

الاتجاهات المعاصرة والمستجدات العالمية والمحلية في تطوير تدريب المعلم:
الثورة العلمية والتكنولوجية:

ولعل أهم ما يميز الثورة العلمية هو اعتماد المعلوماتية بشكل كبير على تطور تقنيات الاتصال بالإضافة إلى التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي بدأت بالفعل، وهو ما ظهر خلال أزمة كورونا وتعطل المدارس والجامعات بشكل مباشر عن أداء واجباتها ولم يعد هناك بديل عن التواصل إلا من خلال المستحدثات التكنولوجية والبدائل المتاحة عبر المنصات التعليمية كمنصة "تمز وزوم" وهو ما كان يوصف بالمستقبل والخيال، حيث يشير بيل جيتس إلى أنها تمثل إرهابات مهمة لطريق المعلومات السريع وكل منها يبشر بما ينطوي عليه المستقبل، لكن أيضاً منها لا يمثل طريق المعلومات السريع الفعلي، ولعل أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات انها ستكون في متناول الجميع؛ لأنها ببساطة ستكون ذكية ولا يشترط لاستعمالها الإلمام بأبجدية الحاسوب أو بمصطلحات تخصصية تكنولوجية، وهذا بدوره يعد تحدي يواجه برامج تدريب المعلمين مما يوجب تطوير برامج التدريب وفق متطلبات العصر ومدى

ادراك المعلمين لذلك، وتلقى المستجدات المعلوماتية والتكنولوجية بمطالب جديدة على التعليم، وبالتالي على المعلم ومن هذه المطالب ما يلي:

يتسم مجتمع المعرفة بمجموعة من خصائص التفكير الشامل والإحاطة بما وراء التخصصات الرئيسية، فسوف يكون على تعليم المستقبل أن يرتد مرة أخرى إلى العمومية أكثر من التخصص، كما أن وجود اتجاه متزايد نحو الدراسات متعددة الاختصاصات مثل الكيمياء الحيوية، والبيو تكنولوجي، والهندسة الوراثية، وهندسة الاتصالات والمواصلات، وعلوم البيئة، سيفرض على النظم التعليمية والتدريبية أن تعد نوعاً جديداً من الأفراد متعددي الاختصاصات واتاحت العديد من البرامج التدريبية (مصطفى منصور، ٢٠٠٧: ١٥).

التحديات المعلوماتية والتكنولوجية العديدة وتأثيراتها المختلفة على التعليم، كان لابد أن تتطلق الدعوات لإصلاح النظام التربوي بجميع مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وبناء مؤسسة تعليمية عصرية، تستجيب للتحديات المعلوماتية والتكنولوجية، وما تقتضيه من أدوار ومسئوليات جديدة للمعلم وتطوير البرامج التدريبية وفق مدركات المعلمين.

تقنية الاتصال والمعلومات يحولان القراءة والكتابة، إلى أثر من الماضي، خاصة في ظل تطور برامج التمييز للأصوات الدخول إلى المعلومات المخزونة بشكل شفهي، وكذا البرامج الناطقة التي تحول الكلمات إلى أصوات، والأصوات إلى كلمات مكتوبه، وما لذلك من دلالات خطيرة على احتمالات اختفاء مهنة تعليم القراءة والكتابة.

إحداث تغييرات شاملة وجذرية في طرائق وأساليب التعليم والتعلم مع تعاظم دور الطرائق والأساليب التي تنمي القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري، والنقد الموضوعي والاختيار العقلاني، والوعي بالمتغيرات والعواقب، والاستشراف والتنبؤ، وارتداد المجهول والسعي للمغامرة المحسوبة والاستقصاء، والتحليل المنهجي وغيرها من الأنماط التي سيفرزها الاعتماد المكثف على أدوات التعلم الإلكترونية، بات على المؤسسات المعنية بتدريب المعلم تدريبه للقيام بأدوار جديدة، لعل من أهمها:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة العمليات التعليمية والتربوية المرتبطة بالتدريس والتقويم والمتابعة والتوجيه والتخطيط والإدارة الصفية، والاتصال بالآباء وقادة المجتمع المحلي، وقادته.

وعليه ينبغي أن تشمل برامج تدريب المعلم على مجموعة من المعايير التكنولوجية ومنها:
١- امتلاك معلم التاريخ للمهارات اللازمة للتدريس باستخدام الوسائل التكنولوجية.
٢- تصميم معايير وتطبيقات وبرامج التعليم من أجل استخدام التكنولوجيا بكفاءة.
٣- تمكين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من استخدام التكنولوجيا المناسبة لدعم المهارات التدريسية، والاستخدام الفعال للتكنولوجيا (سامح محافظة، ٢٠١٠: ٧٢).
٤- تطوير وتدعيم التعاون بين الأقسام الجامعية والهيئات الخارجية.
٥- التأكيد على تنمية اتجاهات ودافعية معلمي المستقبل نحو التكنولوجيا في عالم اليوم والمستقبل.

٦- وضع برامج فعالة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلم، وتدريبهم على المستحدثات التكنولوجية في التعليم من خلال اعتماد برامج للتدريب والبحث والتدريس في الداخل والخارج، وتشجيعهم على المشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية. التغيرات المجتمعية والتنمية المستدامة

تشير التغيرات المجتمعية إلى ما نعيش فيه جميعاً من تغيرات مستمرة قد تكون متوقّعه علمياً ونظرياً، لكنها مستمرة وسريعة ولا تقف عند حد معين وأحياناً تكون غير متوقّعه، كما هو الحال ٢٠٢٠م والعالم يشهد تغيرات بفعل جائحة كورونا على المستوى العالمي والتكنولوجي وبات التدريس عن بعد وباستخدام التكنولوجيا وما توفره من إمكانات وممارسات للتفاعلات بين البشر وبعضهم البعض، أو إشباعاً للاحتياجات، والتنمية وهو ما نحاول فعله لتحسين سبل حياتنا في هذا المجتمع، لذا فالصلة وثيقة بين بيئة التغيرات المجتمعية والتنمية خاصة في إطار مفهوم التنمية المستدامة، الذي يشير إلى "التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم (محمد حواله، ٢٠٠٥: ١٩٢، ١٩٣)، وتمثل أهم التغيرات المجتمعية المتوقعة في المستقبل فيما يلي:

أ- **تغيرات المناخ والازمات الاجتماعية:** كشف تقرير المخاطر العالمية من ٢٠٢٠، والذي صدر قبل انعقاد ملتقى أعمال أجندة دافوس، عن أبرز المخاوف العالمية، خاصة مع دخول العالم في مرحلة حرجة لتفشي جائحة (كوفيد-١٩) وتصدرت مخاطر المناخ، المخاوف العالمية، خاصة وأن أبرز المخاطر على المدى الطويل كانت حول تغيرات المناخ، إلا أن أهم المخاوف العالمية الآتية تضمنت الانقسات المجتمعية، وصعوبة كسب الرزق، وتراجع الصحة النفسية لدى الناس. كما توقع معظم الخبراء الاقتصاديون بأن تكون حركة تعافي الاقتصاد العالمي متفاوتة وغير مستقرة خلال السنوات الثلاث المقبلة (منى النجار، ٢٠١٠: ٥٤).

ب- **المخاطر الإلكترونية:** ومع التزايد السريع للتهديدات الإلكترونية الذي يسبق جهودنا في التخلص منها بشكل نهائي، بات من الواضح أن المرونة والحوكمة وحدهما لا يكفيان، وبأننا بحاجة لوضع خطط موثوقة ومتطورة لإدارة المخاطر الإلكترونية. وبالمثل، تحتاج المؤسسات للبدء بدراسة مخاطر شؤون الفضاء لديها، لا سيما تلك التي تتعرض لها الأقمار الصناعية التي تزداد حاجتنا لها مع ازدياد طموحاتنا العملية، إضافة إلى التوترات الجيوسياسية.

ج- **المستجدات الاقتصادية:** شهد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين تغيرات كثيرة في جميع الانحاء ومنها النواحي الاقتصادية، وبلغت هذه التغيرات ذروتها بعد انهيار المعسكر الاشتراكي، وذلك أمام المعسكر الرأسمالي، وسيادة آليات السوق الذي بدأ يسيطر على كافة المنظمات الدولية العاملة في مجال المال والاقتصاد، وبالتالي على دول ومجتمعات العالم الثالث والتي منها مصر التي انتهجت سياسة الاقتصاد الحر بدلاً من الاقتصاد الشامل، ولعل من أبرز التغيرات الاقتصادية في السنوات الأخيرة ظهور التكتلات الاقتصادية الكبرى كالاتحاد الأوربي، وتجمع الشرق الأقصى، ومجموعة سارك والنافتا، وانضمت مصر إلى منظمة الكوميسا التي تضم دول جنوب شرق إفريقيا، كما انضمت مصر إلى اتفاقية الجات الدولية، هذا بالإضافة إلى سياسة الانفتاح التي اتبعتها مصر في سبعينات القرن العشرين وما أدت إليه من تأثيرات اقتصادية على المجتمع (محمد ابراهيم، ٢٠٠٧: ٦٤).

أهداف تدريب وتطوير معلم التاريخ وفق التقنيات الحديثة

من الأمور المتفق عليها لدى المهتمين بإعداد وتدريب وتطوير المعلم، أن برنامج الإعداد والتدريب لا بد وأن يكون ترجمة لأهداف إعداد هذا المعلم، ويعاني تدريب معلم التاريخ من عدم وضوح في الرؤية بالنسبة للأهداف الحالية الموضوعية كأساس لتدريبه، ويرجع هذا إلى عدم وجود فلسفة واضحة لهذا التدريب ترشده وتوجه خطواته وتحدد هذه الأهداف، وتحديد أو صياغة أهداف تدريب وتطوير المعلم في المؤسسات التي تقوم بعملية التدريب، يجب أن تنبثق من تحديد وظيفة المعلم أو وظائفه في المجتمع الذي يعمل فيه، والذي يحمل طابع التغيير السريع، ويجب أن تتحرك وتنشط ضمن إطار واضح، تكون أسسها على النحو التالي:

- ١- تدريب المعلم عملية متصلة، بحيث تصبح هذه العملية مستمرة مدى الحياة المهنية، تتضمن تدريب ما قبل الخدمة، وتدريب أثناء الخدمة، وتعليماً مستمراً.
- ٢- تدريب المعلم يجب أن يكون مهماً؛ لإمداد المعلمين بما يحتاجون إليه من المعرفة والثقافة، لأجل أن يطلعوا على عقيدتنا وتراث الماضي وخبراته، ويتحلوا بمظاهر التقدم والازدهار في الحاضر، ويستفيدوا من هذا وذلك في تطوير العملية التعليمية، وتحسين أحوالهم العامة والخاصة (ابراهيم انيس وآخرون: د، ت، ٥٦٩).
- ٣- تكون الأهداف متكاملة فيما بينها، ومتكاملة مع الأهداف العامة للتربية في المجتمع.
- ٤- تكون شاملة لجميع جوانب التدريب، ومحقة للتوازن النسبي بين هذه الجوانب.
- ٥- تؤكد على ضرورة تحقيق أهداف التربية الإسلامية في الطلبة، مما ينتقل فيما بعد إلى تلاميذهم في مستقبل حياتهم العملية.
- ٦- تؤكد على دور التبادل الثقافي والعلمي والمعرفي بين مؤسسة التدريب ومثيلاتها داخل المجتمع الواحد، ومثيلاتها بالدول العربية والإسلامية والأجنبية، بما يساعد على الاستفادة من الاتجاهات الحديثة المناسبة.
- ٧- تؤكد على أن يعرف الطالب، ويفهم ويدرك قيمته وقدرته كإنسان جدير بالاحترام، كمواطن عربي ويؤمن بعقيدة سماوية أساسها التوحيد.

- ٨- متابعة كل ما هو جديد والتدريب على الاستخدام الامثل للوسائل التكنولوجية .
٩- تطوير الجوانب المهنية للمعلم والتدريب على المستجدات التكنولوجية .

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من معلمي التاريخ بجمهورية مصر العربية، محافظة الغربية، مديرية التربية والتعليم بالغربية ادارة شرق المحلة الكبرى التعليمية، وارسلت الاستبانة الالكترونية الى افراد مجتمع الدراسة من المعلمين عبر الوسائل المختلفة (WhatsApp) وعلى جروب المدارس وذلك من خلال الحصول على الموافقات اللازمة للمشاركة في مجموعات الادارة الالكترونية، ومن خلال متابعة الصفحة الرسمية لإدارة شرق المحلة الكبرى صفحة (الفيس بوك) ورفع الاستبانة لكل المعلمين المشاركين على الصفحة والمدارس، وبلغ إجمالي عدد الردود (٢٢٠) من الردود الالكترونية، تم اعتماد (١٦٠) من الردود واعتبرهم الباحث عينة بحثه نظراً للجدية والاهتمام منهم والمتابعة لهم من خلال التواصل مع الباحث .

ادوات البحث:

تم اختيار (الاستبانة الالكترونية) كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث، وصممت من خلال الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وتكونت من جزأين على النحو التالي: الجزء الاول ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة البحث. الجزء الثاني: يتكون من (٢٥) فقرة مرتبطة بمتغيرات البحث ومقسمة على اربعة محاور على النحو التالي:

- المحور الاول: ويقاس واقع تدريب المعلمين على المنصات الرقمية ويشمل (٨) عبارات.
المحور الثاني: ويقاس واقع تخطيط تدريب المعلمين على المنصات الرقمية ويشمل (٦) عبارات.
المحور الثالث: ويقاس واقع تنفيذ تدريب المعلمين على المنصات الرقمية ويشمل (٦) عبارات.
المحور الرابع: ويقاس تقويم تدريب المعلمين على المنصات الرقمية ويشمل (٥) عبارات.

وصيغت العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي: (غير موافق بشدة / غير موافق / محايد/ أوافق / أوافق بشدة).

صدق وثبات أداة البحث:

اختبر صدق أداة البحث (الاستبانة) بطريقتين:

صدق المحتوى (الصدق الظاهري): عرضت المسودة الأولى من الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بكليات التربية، وبلغ عددهم (١٨) محكماً، كما يوضحه (ملحق ١)، وقاموا جميعهم بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، وأخذت ملاحظاتهم واقتراحاتهم بعين الاعتبار للوصول إلى الصيغة النهائية للاستبانة لملحق رقم (٣)

صدق الاتساق الداخلي: وذلك من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي للاستبانة، من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات محور البحث بالدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢) معاملات الارتباط (بيرسون) للاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات البحث
بالدرجة الكلية للمحور.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بالمحور
المحور الأول		
١	اطلعتُ على أهداف تدريبي على المنصات الرقمية باستخدام منصة زوم قبل بدء الدورات عليها	**٠.٧٤٤
٢	تعرفتُ على محتوى تدريبي عن بُعد باستخدام منصة زوم قبل بدء الدورات عليها	**٠.٧٤٦
٣	حُدثتُ الاحتياجات التدريبية للمعلمين على استخدام المنصات الرقمية	**٠.٨١٦
٤	أبلغتُ عن موعد تدريبي على المنصات الرقمية قبلها بمدة كافية	**٠.٧٢٦
٥	دورات تدريب المعلمين على المنصات الرقمية كانت كافية ومناسبة	**٠.٨٤٢
٦	وُفرتُ برامج تدريب بأوقات متنوعة تناسب ظروف المتدربين	**٠.٨١٣
٧	تميز المدربون بالكفاءة والجودة في الجانب النظري	**٠.٧٨٤
٨	تميز المدربون بالكفاءة والجودة في الجانب العملي	**٠.٧٨٥
المحور الثاني		
١	حصلتُ على تدريب على استخدام المنصات الرقمية	**٠.٨٤٥
٢	تدربتُ على كافة الخدمات المتوفرة على المنصات الرقمية	**٠.٨٦٥
٣	تدربتُ على كافة البرامج والتطبيقات الملحقة بالمنصات الرقمية	**٠.٨٤٥
٤	أثناء تدريبي على المنصات الرقمية تنوعت الأساليب التدريبية التي استخدمها المدرب	**٠.٨٨٩
٥	تنوعت وسائل التدريب التي قُدمت لي أثناء التدريب مثل: مقاطع الفيديو، والشروحات المصورة والصوتية	**٠.٨٤٤
٦	أرشدني المدرب لطرق التغلب على العقبات التي يمكن مواجهتها أثناء عملي على المنصة	**٠.٨٥٣
المحور الثالث		
١	خضعتُ لتقويم قبلي قبل البدء في التدرّب عن بُعد على استخدام المنصات الرقمية	**٠.٨٢٧
٢	أكد المدرب من تمكن المتدربين للمحتوى التدريبي أثناء التدريب بإجراء بعض الاختبارات	**٠.٨٦٢
٣	تضمنت خطة التدريب على استخدام المنصات الرقمية أساليب تقييمية متنوعة	**٠.٨٦٣
٤	يوجد مواد اثنائية تغطي الفاقد من محاور التدريب	**٠.٨٠٠
٥	نوعية التدريب عن بُعد التي قُدمت لي مناسبة لاحتياجاتي التدريبية	**٠.٨٢٠
٦	نوعية التدريب عن بُعد التي قُدمت لي تُغني عن التدريب المباشر وبقية أنواع التدريب	**٠.٧٥٥
المحور الرابع		
١	وضع خطة تدريبية شاملة للتدريب عن بُعد، ونشرها للجميع ليتم بموجبها العمل	**٠.٧٩٠
٢	تقليل عدد المتدربين في التدريب عن بُعد لضمان الاستفادة من التدريب	**٠.٧١١
٣	تطبيق خطة التدريب الهرمي بدايةً من مدرّبين مختصين بالتدريب عن بُعد على استخدام منصة مدرستي في الوزارة، وانتهاءً بالمختصين في المدارس	**٠.٨٥٥
٤	تطبيق اختبارات الكترونية عملية للمتدربين عن بُعد	**٠.٧٧٦
٥	الشراكة مع منصات التدريب الإلكترونية لتدريب المعلمين عن بُعد في القطاعين العام والخاص.	**٠.٨٥٠

* * عبارات دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الخاص بها موجبة ودالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل، وهو ما يوضح أن جميع العبارات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية وصالحة للتطبيق الميداني. ثبات الأداة: للتحقق من الثبات لمفردات محاور الدراسة أُستخدِم معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور البحث

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	محاور الدراسة
٠.٩٢٢	٨	المحور الأول
٠.٩٦١	٦	المحور الثاني
٠.٨٨٧	٦	المحور الثالث
٠.٩٤٦	٥	المحور الرابع
٠.٩٦٢	٢٥	معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات جميع محاور البحث مرتفعة، حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٨٨٧)، و(٠.٩٦١)، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور البحث (٠.٩٦٢)، وهي جميعها قيم ثبات عالية توضح صلاحية أداة البحث للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة البحث:

لتسهيل تفسير النتائج أُستخدِم الأسلوب التَّالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول التَّالي ليتم معالجتها إحصائياً على النحو التَّالي:

جدول (٤) تصحيح أداة البحث

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

تم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التَّالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}) \div 5 = 0.80$$

لنحصل على التصنيف التَّالي:

جدول (٥) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
موافق بشدة	من ٥.٠٠-٤.٢١
موافق	من ٤.٢٠-٣.٤١
محايد	من ٣.٤٠-٢.٦١
غير موافق	من ٢.٦٠-١.٨١
غير موافق بشدة	من ١.٨٠-١.٠٠

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة علي السؤال الفرعي الأول:

- ما واقع تخطيط تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم؟

تم استخدام منصة زوم الالكترونية وتطبيق الاستبيان الالكتروني على عينة البحث، وبحساب المتوسط الحسابي لعبارات محور واقع التخطيط للتدريب وجد أنه ما بين (2.61-3.40)، والتي توضح أن خيار موافقة أفراد البحث على واقع تخطيط تدريب معلمي التاريخ على استخدام المنصات الرقمية تشير إلى (محايد) في أداة البحث. كما يوجد توافق في آراء معلمي التاريخ نحو واقع تخطيط تدريبهم على استخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٢.٧٢ إلى ٣.٢٦) والتي تشير إلى (محايد) في أداة البحث.

ودلت النتائج: أن من أكثر مظاهر تخطيط تدريب معلمي التاريخ على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية تمثلت في العبارة رقم (١) وهي (اطلعتُ على أهداف تدريبي على استخدام المنصات الرقمية قبل بدء الدورات عليها) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢٦ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (محايد)، ويدل على أن الكثير من المعلمين اطلعوا على اهداف التدريب قبل البدء فيه، وأنه من الضرورة اطلاع المعلمين على أهداف برامج التدريب خاصة على المنصات الرقمية قبل بدء الدورات عليها، وذلك للوقوف على مدى ملائمة هذه الأهداف

لاحتياجاتهم التدريبية نحو تعلم استخدامها وممارسة مهامهم التعليمية وتحقيق أكبر النتائج المرجوة من التدريب.

في حين أن أقل مظاهر واقع تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية تمثلت في العبارة رقم (٥) وهي (دورات تدريب المعلمين على المنصات الرقمية كانت كافية ومناسبة) حيث جاءت في المرتبة (التاسعة والأخيرة)، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٧٢ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وقد يرجع إلى وجود العديد من الموضوعات التي تتعلق بآلية استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية لم يتم تغطيتها في البرامج التدريبية التي قدمت للمعلمين، نظراً لحدثة المنصة وتنوع أهدافها، أو أن المعلمين لم يشاركوا في هذه الدورات.

وللإجابة على السؤال الفرعي الثاني:

ما واقع تنفيذ تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية من وجهة نظرهم؟

بالنظر إلى نتائج الاستبيان الإلكتروني حيث دلت النتائج لأفراد عينة البحث من المعلمين بانهم (محايدين) في موافقتهم نحو واقع تنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات المعلمين (٢.٨٧ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (٢.٦١-٣.٤٠)، والتي تبين أن خيار موافقة المعلمين على واقع تنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات "teams and zoom" الإلكترونية تشير إلى (محايد) في أداة البحث.

كما تبين من نتائج البحث أن هناك توافق في آراء أفراد البحث نحو واقع تنفيذ تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام المنصات "teams and zoom" بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٢.٦٣ إلى ٣.٢٢)، وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة الثالثة من فئات البحث، والتي تشير إلى (محايد) في أداة البحث.

ودلت النتائج لعينة البحث أن من أكثر مظاهر تنفيذ تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام منصة "teams and zoom" الإلكترونية تمثلت في العبارة رقم (٦) وهي (أرشدني المدرب لطرق التغلب على العقبات التي يمكن مواجهتها أثناء عملي على المنصة) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٢٢ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وهذا دليل على أن بعض المدربين يحرصون على توضيح استفسارات المتدربين والإجابة على تساؤلاتهم وشرح المفاهيم والمصطلحات غير الواضحة بالنسبة للمعلمين حتى يسهل عليهم استيعاب البرامج التدريبية بما يحقق أهدافها التدريبية.

في حين أن أقل مظاهر واقع تنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية تمثلت في العبارة رقم (٣) وهي (تدريبتُ على كافة البرامج والتطبيقات الملحقة بالمنصات الرقمية) حيث جاءت في المرتبة (الحادية عشر والأخيرة)، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٦٣ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وهذا ان دل يدل على وجود قصور وحاجه ملحة لتلقي الدورات التدريبية المتعلقة بالمستحدثات التكنولوجية لدي الكثير من المعلمين، ورجبتهم الشديدة في معرفة كل ما هو جديد ومرتبط بالمنصات الرقمية.

وللإجابة علي السؤال الفرعي الثالث:

ما واقع تقويم تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية من وجهة نظرهم؟

وللتعرف على واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات "teams and zoom" من وجهة نظرهم، بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" من وجهة نظرهم، جاءت النتائج التالية:

أولاً: أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين محايدين في موافقتهم نحو واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة نحو واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام

منصة "teams and zoom" (٢.٧٦ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (٢.٦١-٣.٤٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد العينة على واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" تشير إلى (محايد) في أداة البحث.

ثانياً: تبين من نتائج العينة من المعلمين وجود توافق في آراءهم نحو واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٢.٣١ إلى ٣.٦٩)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية والثالثة والرابعة من فئات البحث، والتي تشير إلى (غير موافق/ محايد/ موافق) في أداة البحث.

ودلت النتائج أن من أكثر مظاهر تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" تمثلت في العبارة رقم (٦) وهي (أحتاج إلى دورات تدريبية أخرى على استخدام المنصات الرقمية) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٦٩ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (موافق)، ويتضح من هنا أهمية هذه الدورات في تنمية مهارات التعامل مع المنصات الرقمية "teams and zoom" لدى المعلمين، والمساعدة في زيادة خبرات معلمي التاريخ.

في حين أن أقل مظاهر واقع تقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" تمثلت في العبارة رقم (٤) وهي (يوجد مواد إثرائية تغطي الفاقد من محاور التدريب) حيث جاءت في المرتبة (الثامنة والأخيرة)، بمتوسط موافقة مقداره (٢.٣١ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (غير موافق)، ويرجع ذلك الى وجود بدائل اخرى كثيرة عن الانشطة الأثيرية من شأنها تغنى عنها كالمكتبة الالكترونية والاتصال المباشر بالانترنت، وتنوع الامكانيات المتاحة كإجراء المكالمات الجماعية وخاصة الارسال عبر الشات ومكالمات الفيديو المتاحة علي مدار ٢٤ ساعة، بالإضافة إلي ووعي هذه الفئة وعدم حاجتها الي مثل هذه الانشطة.

وللإجابة علي السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول وجهة نظرهم في (تخطيط تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية " teams

and zoom" الالكترونية وتنفيذ تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات الرقمية
"teams and zoom" الالكترونية وتقويم تدريب معلمي التاريخ باستخدام المنصات
الرقمية "teams and zoom" الالكترونية في ضوء احتياجاتهم التدريبيه)؟
أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على الفروق باختلاف متغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) للعينات
المستقلة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦) اختبار (ت) للعينات المستقلة للفروق في استجابات عينة البحث

باختلاف متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	محاور الدراسة
٠.٠٦٤ غير دالة	٨٦٥	٢.١١٨	١.٠١٧٨٨	٣.١٤٦٥	٥٤٩	معلم	واقع تخطيط
			٠.٩٩٥٨٣	٢.٩٩٥٨	٣١٨	معلمة	تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية
٠.٣٢٩ غير دالة	٨٦٥	٠.٩٧٦	١.٠٧٥٣٨	٢.٨٩٢٥	٥٤٩	معلم	واقع تنفيذ تدريب
			١.٠٠٨٦٤	٢.٨٢٠٢	٣١٨	معلمة	المعلمين على استخدام المنصات الرقمية
٠.٠٧٢ غير دالة	٨٦٥	١.٨٠٣	٠.٩٥٧٠٩	٢.٨٠٤٤	٥٤٩	معلم	واقع تقويم
			٠.٨٩٨٠٣	٢.٦٨٥٥	٣١٨	معلمة	تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات
استجابات أفراد العينة، نحو تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية
"teams and zoom" الالكترونية وتنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات
الرقمية "teams and zoom" وتقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية
"teams and zoom" باختلاف متغير الجنس، حيث أن جميع قيم مستويات الدلالة
أكبر من (٠.٠٥)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، ويظهر من ذلك عدم وجود تأثير
دال لمتغير الجنس نحو تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية
"teams and zoom" وتنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams
and zoom"، وتقويم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and
zoom" الالكترونية.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل الدراسي:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث، حول وجهة نظرهم في (تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية وتنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" وتقييم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية باختلاف متغير المؤهل الدراسي، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، ويتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث، نحو تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، وتنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، وتقييم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، باختلاف متغير المؤهل الدراسي، حيث أن جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (٠.٠٥)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، ويتضح من ذلك عدم وجود تأثير دال لمتغير المؤهل الدراسي نحو تخطيط تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، وتنفيذ تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom"، وتقييم تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سارة العريني (٢٠١٤م) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع البحث من المتغيرات لمتغير المؤهل - الخبرة - عدد الحصص - التخصص - مدى استخدام الإنترنت في مجالات مختلفة.

كما اتفقت مع دراسة الحمادي (٢٠١٣م) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (مميزات التدريب الإلكتروني، والمعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

للإجابة علي السؤال الخامس:

ما المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية؟

وللتعرف على المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" من وجهة نظرهم، وجاءت النتائج كالتالي:

أولاً: أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين محايدين في موافقتهم نحو المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد البحث نحو المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية " teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم (٣.٩٣ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١-٤.٢٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد عينة البحث على المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم تشير إلى (أوافق) في أداة البحث الاستبيان.

ثانياً: يتبين من النتائج لعينة البحث السابق الاشارة اليها بالجدول السابقة أن هناك توافق في آراء أفراد عينة البحث نحو المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الالكترونية من وجهة نظرهم، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٣.٦١ إلى ٤.١٠)، وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة الرابعة من فئات البحث، والتي تشير إلى (أوافق) في أداة البحث.

كما تبين أن أكثر المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" من وجهة نظرهم تمثلت في العبارة رقم (٨) وهي (تسهيل إجراءات القبول في دورات تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" والعبارة رقم (١٠) وهي (توفير ساعات تدريب مختلفة صباحية

ومسائية للتدريب عن بُعد) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٤.١٠ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (أوافق)، ويتضح من ذلك أهمية تسهيل إجراءات القبول في هذه الدورات مما يساهم في زيادة عدد المتحقيين بها وبالتالي الاستفادة منها في زيادة خبراتهم وكفاءتهم وقدراتهم على التعامل على استخدام المنصات الرقمية " teams and zoom"، وكذلك فإن توفير ساعات مختلفة في الصباح والمساء يسهل على المعلمين الالتحاق بهذه الدورات من خلال اختيار الوقت الملائم لهم.

في حين أن أقل المقترحات حول تطوير تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام منصة "teams and zoom" الإلكترونية من وجهة نظرهم تمثلت في العبارة رقم (٥) وهي (تطبيق اختبارات إلكترونية عملية للمتدربين عن بُعد) حيث جاءت في المرتبة (التاسعة والأخيرة)، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٦١ من ٥.٠٠)، ودرجة موافقة تشير إلى (محايد)، ويتضح من ذلك أن تطبيق هذه الاختبارات يسهم في زيادة مستوى التنافس بين المعلمين ويساعد في معرفة مستواهم بشكل حقيقي، والكشف عن أوجه القصور في مستوى المعلمين خلال عمليات التدريب ومعالجة هذه الجوانب.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العجاجي (٢٠٠٨م) التي أشارت إلى ضرورة إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التعليم، وضرورة إعداد مدربين مختصين في التدريب عن بُعد، كما اتفقت مع دراسة عابدين وآخرين (٢٠٠٩م) التي توصلت إلى أن توقيت إقامة البرامج التدريبية لم يكن مناسباً لظروف المتدربين، وأوصت بأن تراعى ظروف المتدربين أثناء اختيار توقيت التدريب، كما اتفقت مع دراسة الجعيد (٢٠١٠م) التي أوصت بإنشاء قسم خاص بالتدريب عن بُعد في مراكز التدريب التربوي بالمملكة العربية السعودية، وضرورة نشر الوعي لدى المعلمين بأهمية التدريب عن بُعد، كونه مجال مستقبلي في عملية التدريب.

وكذلك اتفقت مع دراسة العسبلي (٢٠١٠م) التي أوصت بضرورة إجراء مزيد من البحوث حول حاجات المتدربين الفعلية في مجال التدريب عن بُعد، وحول أثر التدريب عن بُعد في العملية التربوية بكل أطرافها، وأيضاً اتفقت مع دراسة العوفي (٢٠١١م) التي أوصت بجعل التدريب عن بُعد يعتمد على الناحية المهارية أكثر من اعتماده على الناحية

المعرفية، وجعل فترة التدريب تمتد طيلة العام الدراسي أو على الأقل لمدة فصل دراسي كامل.

كما اتفقت مع دراسة العنزي (٢٠١٨م) التي أوصت بإنشاء مراكز خاصة بتدريب المعلمين عن بُعد في كل منطقة تعليمية، وإعادة تأهيل المدربين وتمكينهم من مهارات إدارة برامج التدريب عن بُعد، ومنح المدربين والمتدربين الدور الرئيس في إدارة البرامج التدريبية، وتكوين فريق متعدد التخصصات لإعداد برامج تدريبية عن بُعد بمعايير عالمية، والاستفادة من خبراء التدريب عن بُعد من أساتذة الجامعات السعودية والأساتذة الزائرين.

توصيات البحث:

- أوضحت نتائج البحث أن هناك العديد من جوانب القصور في واقع تدريب المعلمين عن بعد واستخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية في التدريب، وعليه يوصي الباحث بما يلي:
١. العمل على توفير برامج التدريب عن بعد في أوقات متنوعة تتناسب مع ظروف المتدربين وأوقات فراغهم.
 ٢. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" بدقة مما يسهم في زيادة فعالية هذه البرامج وتحقيق أهدافها التدريبية.
 ٣. تقديم العدد الكافي من الدورات التدريبية بما يضمن تغطيتها لجميع احتياجات المعلمين لاستخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية.
 ٤. ضرورة حث المدربين على مناقشة المتدربين والتأكد من فهمهم للمحتوى التدريبي واستيعابه بشكل مناسب.
 ٥. إجراء اختبارات التقويم اللازمة للمعلمين قبل البدء في التدريب عن بُعد على استخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية.
 ٦. ضرورة إجراء اختبارات قياس مستوى إتقان المعلمين لمحتويات البرامج التدريبية عن بعد لاستخدام المنصات الرقمية "teams and zoom" الإلكترونية.
 ٧. العمل على تسهيل إجراءات القبول في دورات تدريب المعلمين عن بُعد.

٨. ضرورة توفير موقع إلكتروني يحتوي على شروح محتويات المنصات الرقمية " teams and zoom" الإلكترونية، حتى يسهل على المتدربين فهم هذه المحتويات وإتقان مهاراتها.

٩. عقد الشراكة مع الخبراء في المجال التقني لتدريب المعلمين عن بُعد والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال.

١٠- اعتماد البرامج التدريبية الإلكترونية التفاعلية في خطط الانماء المهني.

١١- زيادة البرامج التدريبية للقيادات المدرسية لرفع مستوى مهارة التعامل مع التقنيات الحديثة.

١٢- تحويل البرامج التدريبية الى مواقع الكترونية للتدريب.

١٣- إتاحة الفرصة للمتدربين ابداء الآراء حول طبيعة التدريب والمادة التدريبية ووضع تصوراتهم حيذ التنفيذ بما يتوافق والامكانيات.

١٤- ضرورة توفير الاجهزة العارضة للبرامج وتوفير مصادر الحصول على البرامج على جميع المستويات .

١٥- ضرورة تدريب المعلمين على امكانية القيام بإعداد البرامج التفاعلية

١٦- جعل القدرة على اعداد البرامج أحد المعايير والمتطلبات الاساسية للترقية الوظيفية.

١٧- تدريب المعلمين والتلاميذ على استخدام التكنولوجيا بطريقة صحيحة وتوفير الأجهزة بداخل المدارس لتفعيل هذه البرامج على ارض الواقع.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة عن معوقات تدريب المعلمين عن بعد نحو استخدام المنصات الرقمية التعليمية teams and zoom .

- إجراء دراسة مشابهة عن المنصات الرقمية وطلاب المراحل الدراسية قبل الجامعي.

- إجراء دراسة مشابهة عن المنصات الرقمية والطلاب المعلمين بكليات التربية.

المراجع العربية

- إبراهيم أنيس وآخرون : المعجم الوسيط، ج٢، ط٢، دار المعارف، القاهرة، د.ت.
- أبو عطوان، مصطفى الجليل (٢٠٠٨): معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الجعيد، عبدالرحمن عويص (٢٠١٠): أثر التدريب عن بُعد باستخدام تقنية المعلومات في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى معلمي العلوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الطائف، الطائف.
- جمانة عبيد (٢٠٠٦): المعلم - إعداده - تدريبه - كفاياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الحمادي، عبدالرحمن بن ثامر (٢٠١٣): اتجاهات المعلمين والمشرفين التربويين نحو إمكانية استخدام التدريب الإلكتروني في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- خليل، محمد إبراهيم طه (٢٠١٧): رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بُعد، دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، عدد خاص.
- رانيا محفوظ حبيب العراقي، صلاح الدين المتبولي عبد العاطي، صلاح الدين، عبده علي عباس، أحمد الامام النشاوى كمال (٢٠١٠): فاعلية برنامج الكتروني مقترح قائم علي تعليم التفكير واثره علي التحصيل الدراسي واكتساب بعض مهارات ما وراء المعرفة لدي شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي، مجلة بحوث التربية النوعية (١٨).
- سامح محافظة (٢٠١٠): سمات المعلم ومعايير إعداده وتأهيله، مؤتمر التربية في عالم متغير، ٧-٨ نيسان، الجامعة الهاشمية.
- الصديق، مختار عثمان (٢٠٠٥) تصور مقترح لتدريب المعلمين باستخدام التعليم عن بُعد، ورقة مقدمة إلى الدورة التدريبية الإقليمية لفائدة الأساتذة والمكونين بمراكز التعليم عن بُعد، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- العباني، سالمه صالح (٢٠١٦): التدريب عن بُعد باستخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة كمدخل لتطوير برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة، مجلة الإدارة التربوية.
- عبد الرحمن إبراهيم، شيخة المسند (٢٠٠٤): الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم، دار الثقافة، الدوحة.

- العجاجي، عبداللطيف بن علي بن عبدالرحمن (٢٠٠٨): الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- العريني، سارة إبراهيم (٢٠١٤): مدى تطبيق التدريب عن بُعد على تأهيل معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية بجامعة بنها.
- العسبلي، منصور فراج شاكر (٢٠١٠): دراسة تحليلية لمحتوى برامج تدريب المعلمين عن بُعد القائمة على الحقائق الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- العوفي، عمر بن عواض بن معيض (٢٠١١): سياسات تدريب المعلمين عن بُعد إلكترونياً في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- فارعة محمد، عبد اللطيف الجزار (١٩٩٥): "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس في مجال تكنولوجيا التعليم"، مركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة.
- فاروق البوهي، محمد غازي (٢٠٠٩): دراسات في إعداد المعلم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- محمد إبراهيم (٢٠٠٧): "منظومة تقييم المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- محمد السيد على (٢٠٠٠): مصطلحات في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة.
- مصطفى محمد، سهير حوالة (٢٠٠٥): إعداد المعلم، تنميته، تدريبه، دار الفكر العربية، القاهرة.
- منى النجار (٢٠١٠): "دراسة لمدى تحقيق كلية التربية جامعة الأزهر بغزة لأهدافها من وجهة نظر طلبة"، مجلة جامعة الأزهر بغزة سلسلة العلوم الإنسانية، ١٤، ١٢، غزة، فلسطين.
- منيرة عبدالعزيز حمود الشهيل (٢٠١٩): مستوى وعي معلمات الرياضيات باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في تعليم الرياضيات ودرجة امتلاكهن لمهارات استخدامها، مجلة كلية التربية (اسيوط) ٣٥ (١).
- نبيل متولي، طرفة الحلو (٢٠٠٢): مدرسة المستقبل ومسئوليتها في الحفاظ على الهوية العربية الإسلامية "دراسة تحليلية"، ندوة مدرسة المستقبل، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٦-١٧ شعبان ١٤٢٣ الموافق ٢٢-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- الهويدي، عبدالله سليمان (٢٠٢٠) الادوار التربوية لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة العلوم التربوية ٢٨ (٣).
- واين هولنزمان (٢٠١٠): مدرسة المستقبل، تلخيص وتعليق المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.



ثانياً: مراجع الاجنبية :

- Hang Yu Ku; Ire Hopper & Ann Igor : Perceptions of Teachers Technology Competency skills in Arizona, In Crawford, C.D. Willis, 2001
- Zaslow, M., Tout, K., Halle, T., Whittaker, J. V., & Lavelle, B. (2010). Toward the Identification of Features of Effective Professional Development for Early Childhood Educators. Literature Review. Office of Planning, Evaluation and Policy Development, US Department of Education.
- John Battams : Continuing Professional Development, Queensland Teachers' Union, Queensland, 2009.
- Lianhe Zaobao : More Subjects in Local Universities Ranked Among the Best in QS Global Rankings, Singapore Press Holdings Ltd, Singapore, 2015.
- Marsha Specks & Carollknips : Professional Development in Our Schools, Corwin Press Inc, California, 2001.
- R. IT. Mustapha and Multimedia in Technical and vocational Education in Malay Sia, Paper Presented at the IVETA (International Conational Education and Training Association), Conference Hong Kong, China, August, 609, 2000.

ثالثاً: مراجع الانترنت:

https://mfes.journals.ekb.eg/article_147134.html تاريخ الدخول

[٢٠٢٠/٣/٨](#)

www.ksu.edu.sa/sites/Colleges تاريخ الدخول ٢٤/٤/٢٠٢٠م