

## إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبب التغلب عليها

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

### DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification

Student's name:

اسم الطالب: ناهض حسن محمد العطار

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2015 / 11 / 11



الجامعة الإسلامية - غزة  
شئون البحث العلمي والدراسات العليا  
كلية التربية  
قسم أصول التربية/الإدارة التربوية

## معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوٲ في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها

إعداد الباحث

ناهض حسن العطار

إشراف

الأستاذ الدكتور/ عليان عبد الله الحولي

أستاذ أصول التربية

قُدِّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في أصول التربية تخصص إدارة تربوية من كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة

1436هـ - 2015م



هاتف داخلي 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم..... Ref

ج س غ/35

التاريخ..... Date

2015/09/22م

## نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ ناهض حسن محمد العطار لنيل درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية - الإدارة التربوية وموضوعها:

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الثلاثاء 08 ذو الحجة 1436هـ، الموافق 2015/09/22م الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً بمبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....  
.....  
.....

أ.د. عليان عبدالله الحولي مشرفاً و رئيساً

د. محمد عثمان الأغا مناقشاً داخلياً

د. رزق عبد المنعم شعت مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية - الإدارة التربوية.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.



والله ولي التوفيق

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَمَّا بَعْلًا نَأْتِيهِ الْمَالُ مِن لَّدُنَّا فَكُلْ وَأَمَّا الزُّبَرَ فَسَوْفَ نَأْتِيهِ الْغُلَامَ مِن بَيْنِ يَدَيْهِ فَكُلْ مِنْهُ إِن لَّدُنَّا ذِكْرًا

يَقُولُ الْغُلَامُ إِن لَّيْلًا إِنَّمَا مَنَعَ عَنِ الْعَيْنِ وَاللَّهُ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ

ذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنتُمْ تَكْفُرُونَ ﴿٧﴾

سورة آل عمران، آية (7)

# الإهداء

من واحات الكَلِم الخميّلة ، و قطفه الذليّلة ، أقتطف هذه الإهداءات ، أصنع منها أجمل الباقات ، أهديها لمن استحقوها ، راجياً أن يقبلوها .

✚ إلى أصحاب الفضل في تربيّتي وتعليمي، والدى ووالدي، أطال الله عمرهما في حسن عمل ، ففي رضاها رضا الله ، وبه يتحقق الأمل .

✚ ولخير من ساند وساعد ، زوجتي صاحبة الأيادي ، وأم أولادي : عاصم ، وجنى ، ولانا ، ومحمد ، ويوسف ، أدامكم الله لي قرّة عينٍ ولا كتب لنا فراقاً ولا بين .

✚ ولعدتي وعتادي ، وعترتي وإيادي ، إخوتي وأخواتي (أ. انشراح، د. طلعت، أ. أنور، م. يحيي، د. خالد، د. نسرين) أغلى ما أهداني أبوي ، وأجمل ما رزقني مولاي.

✚ إلى أسرانا اليواسل وراء القضبان الذين نستمد منهم قوتنا وصمودنا.

✚ لأهلي وأحبائي الذين نزحوا من بيوتهم إبان حرب 2014 والذين تضررت بيوتهم أو هدمت، فكنا لهم خدماً من أجل صون كرامتهم والحفاظ على حقوقهم الانسانية.

✚ إلى قيادة فريق الطوارئ بمنطقة خانينوس خلال الحرب 2014 وعلى رأسهم د. محمد العايدي "رئاسة مكتب الأونروا بخانينوس".

✚ إلى كل الزملاء والزميلات العاملين في حقل التعليم بشكل عام، وفي دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بشكل خاص بقيادة أ. فريد اجميعان أبو عاذرة "رئيس برنامج التعليم".

✚ ومسك الختام لأساتذتي الكرام، مشاعلُ العلم والأدب، ومناهلُ الفوزِ بالأرب، جعلنا الله وعلمنا في ميزان حسناتكم .

الباحث

ناهض حسن العطار

# شكر وتقدير

قال رسول الله (ﷺ) : " لا يشكرُ الله من لا يشكرُ الناسَ " رواه الإمام أحمد والإمام البخاري .

من هذا المنطلق النبويّ، وجب علينا أن نقدم الشكرَ لأهله المستحقين له، والذين قدموا المساعدة في إخراج هذه الرسالة على صورتها البهية، وكان ذلك على حساب وقتهم وجهدهم:

- ✓ رئاسة الجامعة الإسلامية وإدارتها ، وعمادة الدراسات العليا، وأعضاء هيئة التدريس الأفاضل بكلية التربية عموماً ، ويقسم أصول التربية خصوصاً .
- ✓ الأستاذ الدكتور عليان عبد الله الحولي النائب الأكاديمي لرئيس الجامعة الإسلامية بغزة والذي تفضّل بالإشراف على رسالتي فوجدت منه العلم الزاخر، والعطاء الوافر، والنصح السديد ، والتوجيه الرشيد، والحكمة العالية، ورحابة الصدر. من أجل إتمام هذه الدراسة.
- ✓ الأستاذين الفاضلين عضوي لجنة المناقشة الدكتور محمد عثمان الأغا عضو المناقشة الداخلي، والدكتور رزق عبد المنعم شعت عضو المناقشة الخارجي، لتفضلهما بقبول مناقشة الرسالة ولدورهما الكبير في إثرائها واغنائها من واسع علمهما ووافر خبرتهما.
- ✓ السادة المحكّمين لما قدّموه من نصيحة، ومشورة، ومعونة في إخراج الاستبانة بصورتها الحالية وأخصّ بالذكر منهم الدكتور : محمد عثمان الأغا الذي لم يبخل بنصائحه رغم انشغاله وضيق وقته في تقنين الاستبانة بصورة نهائية.
- ✓ السادة مديري المناطق التعليمية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، ومساعدتهم لتعاونهم وتقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق الاستبانة بمدارسهم. وكل من السادة المختصين التربويين، مديري ومديرات المدارس والمعلمين والمعلمات بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، والذين أبدوا تعاوناً كبيراً في تعبئة الاستبانة بكل موضوعية .
- ✓ وإلى الذين قدّموا لي كل الدعم والإسناد والنصح والإرشاد والتسهيلات اللازمة؛ لإتمام هذه الرسالة وأخصّ بالذكر زملاء: أ. محمد أبو زيد، أ. محمد شويدح، أ. رائد عدوان.

**لهم مني جميعاً كل الحب والوفاء**

وأخيراً أرجو الله أن يجعل عملي هذا خالصاً متقبلاً لوجهه الكريم ، وأن يجعله في ميزان حسناتي يوم القيامة ، إنه على كل شيء قدير .

الباحث: ناهض حسن العطار



- ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجالين الأول والسادس تعزى لمتغير الجنس، في المجال الأول لصالح الذكور وفي المجال السادس لدى الإناث.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 ، من 10-15 ، أكثر من 15 سنة ) في المجالين (2,3) فقط وهما المعوقات التقنية والمعوقات البشرية وذلك لدى الفئة الأقل من 5 سنوات .
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجال الأول " المعوقات الإدارية " تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأكثر .
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير طبيعة المهنة في المجال الخامس فقط (المعوقات المادية "البنية التحتية" ) وذلك لدى المعلم والمختص التربوي.

#### وبناءً على نتائج الدراسة، كان من أهم توصياتها:

1. تبني التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية لدائرة التربية والتعليم وإعطائه الأهمية والأولوية لنتناسب مع متطلبات التطور التكنولوجي.
2. زيادة الاهتمام بترتيب وتنظيم وتطوير البنية التحتية لتهيئة العمل لتطبيق التدريب الإلكتروني في جميع المدارس (Installation) وبالتالي توفير جو مناسب لتهيئة الظروف المناسبة للكادر التربوي من استخدام المحتويات التعليمية للتدريب الإلكتروني.
3. زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق خطة استراتيجية مالية يتم من خلالها تطوير عملية التدريب والرقى بها.
4. تلقي المدربين دورات تدريبية في مراكز عالمية لزيادة كفاءتهم وتطوير قدراتهم التدريبية ونقل الخبرات العالمية إلى البيئة المحلية بما ينعكس إيجاباً على المتدربين.
5. الاهتمام بالدعم الفني و زيادة الطواقم اللازمة لذلك من أجل تذليل العقبات التي تواجه عملية التدريب بشكل مستمر بحيث لا يحدث هناك انقطاع في عملية التدريب.
6. العمل على تطوير أداء المتدربين والتأكد من امتلاكهم لمهارات الحاسوب والإنترنت الأساسية وكذلك اللغة الانجليزية وتطبيقات الحاسوب والشبكات، ومتابعة أثر التدريب.

## ABSTRACT

*"The obstacles of applying the in-service electronic training at UNRWA schools in Gaza governorates and the means of overcoming them. "*

**Researcher:** Nahed H. Al Attar **Supervised by:** prof. Alyan A. Al-Holy

This study aimed at exploring the obstacles of applying the in-service e-training at UNRWA schools in Gaza governorates and the means of overcoming them.

The population of the study consisted of all 245 elementary and preparatory UNRWA school principals, 8017 teachers and 64 educational specialists in Gaza governorates for 2012-2013 scholastic year. The sample of the study consisted of all 245 elementary and preparatory UNRWA school principals, all 64 educational specialists and 400 teachers of about 5%.

To achieve the study goals, the researcher used the descriptive analytical approach and designed a questionnaire to explore the obstacles of applying the in-service e-training at UNRWA schools in Gaza governorates and the means of overcoming them. The questionnaire consisted of 47 items which fell into 7 domains related to: administrative obstacles, technological obstacles, human obstacles, cultural obstacles, material/Infrastructure obstacles, financial obstacles and educational obstacles. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used to analyze the data.

### **The study reached the following findings:**

- 1- The results showed that the whole proportion mean of the obstacles of applying the in-service e-training at UNRWA schools in Gaza governorates was rated as high, with a proportional weight (68% ). And have seven domains in descending order according to calculations averages as follows: physical obstacles (infrastructure), financial constraints, human barriers, cultural barriers, educational barriers, technical barriers, administrative obstacles.
- 2- The results showed no statistically significant differences, in a whole, at the level of ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the degree of the obstacles of applying the

in-service e-training based on gender but there were significant differences in the 1<sup>st</sup> and the 6<sup>th</sup> domains based on gender: in favor of male in the 1<sup>st</sup> domain but in favor of female in the 6<sup>th</sup> domain.

- 3- The results showed statistically significant differences in the availability degree of the obstacles of applying the in-service e-training based on years of service (less than 5 years, from 5 – less than 10 years, from 10 –15 years, more than 15 years) in the 2<sup>nd</sup> and the 3<sup>rd</sup> domains (technological obstacles and human obstacles) only in favor of the less than 5 years category.
- 4- The results showed no statistically significant differences in the degree of the obstacles of applying the in-service e-training based on the scientific degree but there were significant differences in the 1<sup>st</sup> domain (administrational obstacles) in favor of MA degree and more.
- 5- The results showed statistically significant differences in the availability degree of the obstacles of applying the in-service e-training based on years of service in the 5<sup>th</sup> domain only (material/ Infrastructure obstacles) in favor of teachers and educational specialists.

#### **Study recommendations:**

- 1- Adopting the e-training within the strategic plan of the Department of Education and giving it the importance and priority to suit the requirements of technological development.
- 2- Increasing the attention of arrangement, organizing and developing the infrastructure to facilitate the implementation of e-training in all schools (Installations) and thus provide a suitable atmosphere for the educational cadre to use the educational contents of e-training.
- 3- Increasing the financial allocations to develop and improve the e-training process according to suitable financial strategic plan.
- 4- Providing training courses opportunities for trainers in global centers to increase their efficiency, develop their capacities and transferring global expertise to the local environment as reflected positively on the trainees.
- 5- More attention of technical support staff to overcome the obstacles facing the process of training and to assure the sustainability of the training process.
- 6- More efforts towards developing the performance of trainees and making sure of possessing the basic computer skills as well English language, computer applications and networks to be able to Follow-up to the impact of training.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	▪ الإهداء
ت	▪ الشكر والتقدير
ث	▪ ملخص الدراسة باللغة العربية
ح	▪ ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية Abstract
د	▪ قائمة المحتويات
ز	▪ قائمة الجداول
ص	▪ قائمة الأشكال
ص	▪ قائمة الملاحق
1	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
2	▪ المقدمة
7	▪ أسئلة الدراسة
8	▪ فروض الدراسة
9	▪ أهداف الدراسة
9	▪ أهمية الدراسة
10	▪ حدود الدراسة
10	▪ مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة
13	▪ المحور الأول / التدريب أثناء الخدمة
15	▪ أهداف التدريب أثناء الخدمة
17	▪ أهمية التدريب أثناء الخدمة
19	▪ أساليب التدريب أثناء الخدمة

الصفحة	الموضوع
20	▪ معوقات التدريب أثناء الخدمة
20	▪ ملامح الواقع الحالي للتدريب أثناء الخدمة بوكالة الغوث-غزة
21	▪ البرامج التدريبية لدورات التربية أثناء الخدمة
22	▪ أنواع البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير التربوي
23	▪ المكونات الرئيسية للبرنامج التدريبي
24	▪ استراتيجية اصلاح التعليم بوكالة الغوث
25	▪ تطوير المعلمين وتمكينهم
29	المحور الثاني/ التدريب الإلكتروني
30	▪ مفهوم التدريب الإلكتروني
32	▪ سمات التدريب الإلكتروني
33	▪ مميزات التدريب الإلكتروني
36	▪ أنواع التدريب الإلكتروني
38	▪ أهداف التدريب الإلكتروني
39	▪ مقومات التدريب الإلكتروني
39	▪ دور الحاسوب في التدريب الإلكتروني
41	▪ أنواع برمجيات التدريب الإلكتروني
43	▪ أدوات التدريب الإلكتروني المعتمدة على الانترنت
46	▪ استراتيجية التدريب الإلكتروني
54	المحور الثالث / تجارب الدول حول التدريب الإلكتروني للمعلمين
62	المحور الرابع / معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني
63	العوائق التي تقف أمام استخدام الانترنت
100-69	الفصل الثالث : الدراسات السابقة: التدريب الإلكتروني
70	أولاً : الدراسات العربية

الصفحة	الموضوع
88	ثانياً : الدراسات الأجنبية
102	ثالثاً : التعقيب على الدراسات السابقة
105	الفصل الرابع : الطريقة والإجراءات
106	▪ مقدمة
106	▪ منهج الدراسة
106	▪ مجتمع الدراسة
107	▪ عينة الدراسة
109	▪ أداة الدراسة
111	▪ صدق الاستبانة
120	▪ ثبات الاستبانة
122	▪ إجراءات الاستبانة
123	▪ المعالجات الإحصائية
124	الفصل الخامس : نتائج الدراسة وتفسيرها
125	▪ مقدمة
125	▪ المحك المعتمد في الدراسة
125	▪ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
153	▪ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
165	▪ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
168	▪ ملخص نتائج الدراسة
170	▪ توصيات الدراسة
173	▪ مقترحات الدراسة
174	▪ المراجع والمصادر
174	أولاً: المراجع العربية

الصفحة	الموضوع
180	ثانياً: المراجع الأجنبية
183	ثالثاً: المراجع الالكترونية (مواقع انترنت)
185	■ الملاحق

### قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
24	تقدير العلامات لمتطلبات النجاح في الدورات المنعقدة في مركز التطوير	( 2.1 )
36	أنواع التدريب الإلكتروني	( 2.2 )
59	العوائق التي تقف أمام استخدام الانترنت في التدريب	( 2.3 )
107	مجتمع الدراسة (مديرو المدارس، المختصون التربويون، المعلمون)	( 4.1 )
107	عينة الدراسة الاستطلاعية	( 4.2 )
108	عينة الدراسة الفعلية	( 4.3 )
108	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها	( 4.4 )
109	توزيع فقرات الاستبانة على المجالات	( 4.5 )
111	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات الإدارية) والدرجة الكلية لهذا المجال	( 4.6 )
113	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات التقنية) والدرجة الكلية لهذا المجال	( 4.7 )
114	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات البشرية) والدرجة الكلية لهذا المجال	( 4.8 )
115	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات الثقافية) والدرجة الكلية لهذا المجال	( 4.9 )

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
( 4.10 )	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات المادية-البنية التحتية) والدرجة الكلية لهذا المجال	116
( 4.11 )	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات المالية) والدرجة الكلية لهذا المجال	117
( 4.12 )	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات التعليمية) والدرجة الكلية لهذا المجال	118
( 4.13 )	معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها	119
( 4.14 )	معاملات الارتباط بين نصفى كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل	121
( 4.15 )	معاملات ألفا كرنباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل	122
( 5.1 )	المحك المعتمد في الدراسة	125
( 5.2 )	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) لكل مجال من مجالات معوقات التدريب الإلكتروني وقيمة جميع المجالات معاً	126
( 5.3 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات الإدارية)	131
( 5.4 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات التقنية)	134
( 5.5 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات	136

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
	(البشرية)	
( 5.6 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات الثقافية)	139
( 5.7 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات المادية-البنية التحتية)	143
( 5.8 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات المالية)	146
( 5.9 )	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية ( Sig ) وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات التعليمية)	149
( 5.10 )	تحليل اختبار T للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات التدريب الإلكتروني تعزي لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)	154
( 5.11 )	تحليل اختبار T للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات التدريب الإلكتروني تعزي لمتغير سنوات الخدمة	156
( 5.12 )	تحليل اختبار شيفيه للكشف عن الفروقات في درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني وفقا لسنوات الخدمة	158
( 5.13 )	تحليل اختبار T للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات التدريب الإلكتروني تعزي لمتغير المؤهل العلمي(بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)	160
( 5.14 )	تحليل اختبار التباين الأحادي ( Anova ) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني تعزي	162

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
	لمتغير طبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي)	
( 5.15 )	تحليل اختبار (LSD) للكشف عن الفروقات في درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني وفقاً لطبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص)	163
( 5.16 )	تحليل السؤال المفتوح (ما سبل التغلب على معوقات التدريب الإلكتروني)	165

### قائمة الأشكال

رقم الشكل	الاسم	الصفحة
( 1-2 )	تصنيف تطبيقات التدريب الإلكتروني	41

### قائمة الملاحق

الرقم	الموضوع
( 1 )	الاستبانة في صورتها الأولية
( 2 )	الاستبانة في صورتها النهائية
( 3 )	قائمة بأسماء المحكّمين
( 4 )	كتاب تسهيل مهمة لدائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث في غزة

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

- ❖ مقدمة
- ❖ مشكلة الدراسة وأسئلتها
- ❖ فروض الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ حدود الدراسة
- ❖ مصطلحات الدراسة

## مقدمة:

إن الزيادة المضطردة في حجم المعلومات المتبادلة والتطور العلمي والتقني في مجال تطويع الحاسب الآلي، في كافة نواحي الحياة العلمية والعملية ، قد وضع الكثير من التحديات أمام الجهات المسؤولة عن وضع السياسة التعليمية والتربوية؛ لتواكب متطلبات هذا التطور و التغيرات في طبيعة النشاطات الإنسانية.

ويتجه التعليم الحديث إلى تحويل المعلم إلى قائد، وذلك من خلال تغيير دوره الحالي من مرسل إلى ميسر وموجه للمعلومات، وتحويل المتعلم إلى متدرب، وذلك من خلال تغيير دوره من مستقبل إلى باحث ومستكشف ومستقصي عن المعرفة. من أجل أن يطبق المعلمون التعليم الإلكتروني داخل الغرف الصفية، كان لابد من تدريبهم بنفس الطريقة التي يستطيع بها المعلم أن يقوم بعملية التعليم لطلابه.

إن عصرنا الحالي يتسم بوجود مجموعة من التحديات التي تشير إلى وجود الكثير من الفجوات، التي قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهه متطلبات التنمية، خاصة في مجال التدريب، في زمن يتطلب من كل تربوي أن يكون في تدريب دائم، نظراً للتجدد المستمر للمعلومات. ومن أهم المبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر الانترنت؛ هو التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي، ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات، الأوضاع الديمغرافية ذات النمو المتسارع و التي تضغط على الموارد الطبيعية وعلى المؤسسات الخدمائية والتي منها التعليم، القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة، وأخيراً عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع، مثل الأسباب الصحية والاقتصادية والسياسية (المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2012، 3).

تتجه الكثير من الدول في الآونة الأخيرة إلى تطوير كوادرها التربوية، حيث بإمكان المعلم أن ينخرط في دورة تدريبية كاملة مطعمة بالفيديو وبالصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنه من المحتوى التدريبي الذي حصل عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصل على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية.

لقد اتجهت الكثير من الدول في الوقت الحالي على مستوى العالم في التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني مع معلمها، والاستفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأدواتها في تدريب المعلمين، فمن خلال الاطلاع على أنشطة دولة كندا في هذا المجال، يعد التدريب الإلكتروني للمعلم من الأساليب الشائعة الاستخدام في مختلف المقاطعات الكندية، والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التنمية المهنية، وأيضاً إكسابهم خبرات مهنية متجددة (العاني وآخرون، 2003 : 94-95).

ويشير مفهوم التدريب في أثناء الخدمة إلى عملية التأهيل التربوي والمسلكي للمعلم، باستخدام الأساليب والوسائل التي تعينه على القيام بمهمته على المستوى المطلوب، وتمكنه من الكفايات اللازمة للقيام بعملية التدريس على النحو المطلوب.

ويمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب. وأظهر سنجر وجيرنبو أن الاعتماد على الانترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية ( Sanger & Greenbowe, 2001: 525).

إن التدريب الإلكتروني يسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في ذات المكان والزمان.

إن عملية التعليم والتدريب الإلكتروني عبر الانترنت، والمقدمة من الكثير من المؤسسات التعليمية، الحكومية والخاصة، تقدم مختلف أنشطتها التعليمية والتدريبية في أي وقت، حيث يستطيع المتعلم والمتدرب أن يتلقى محاضراته ومحتواه التعليمي والتدريبية في أي وقت يشاء، من أي مكان في العالم، من خلال الانترنت بالصوت والصورة والحركة (الطيبي، 2008 : 29).

ويعتبر مفهوم التدريب الإلكتروني رديف للعديد من المفاهيم، منها التدريب على الخط (online training)، التدريب الرقمي (Digital training)، التدريب المباشر على الخط،

التدريب عن بعد ( Distance Training )، أو التدريب عبر الشبكات ( Web based training ).

ومن أجل تكامل التكنولوجيات في بيئة التعلم الشاملة، تشير الدلائل لحاجة حقيقية لتدريب ومساندة القوي العاملة من معلمين وأعضاء هيئات التدريس على كافة المستويات والصعد، حيث أن المستخدمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قاعات التدريس، أو في الفصول الدراسية يصبحون أكثر كفاءة وفاعلية عندما يحصلون على تدريب مناسب في استخدامها، مع توافر المواد المساندة من أدوات وشبكات، حيث يمكن تبادل الخبرات والآراء ( الهادي، 2005 : 276 ).

إن المعلم الرقمي له العديد من الخصائص والصفات التي يتميز بها، منها استخدامه للتكنولوجيا الإلكترونية مع زملائه وطلابه وأولياء أمور الطلبة في المجتمع المحلي، وأيضاً استكمال المسؤوليات المهنية المرتبطة بعمله، مثل: حفظ الملفات وإدارتها، والمهام الإدارية والاتصال، يعلم أن التعليم عملية مستمرة والتكنولوجيا هي أداة لتدعيم العملية التعليمية، خلاق ومبدع في أنشطة التعلم المتنوعة، لديه مهارة في استخدام برامج الحاسوب وأنظمة التشغيل، يستخدم الأدوات التكنولوجية المناسبة لتحقيق معايير المحتوى علي المستوى المحلي والقومي والعالمي. لديه قدرة على نشر الموارد الإلكترونية، لديه القدرة على فهم فلسفة التعليم عن بعد ( عبد العزيز، 2008 : 200 ).

تشير دراسة الموسوي (2010) بأن نشر التدريب الإلكتروني في المؤسسات التربوية الحكومية والخاصة في دول مجلس التعاون يعتبر أمراً في غاية الأهمية ولا بد من رسم الخطط المناسبة لمواكبة هذه التقنية، ومتابعة ما يستجد فيها من تقنيات مستقبلاً، وعلى المؤسسات التي ترغب في تبني التدريب الإلكتروني أن تخطط بصورة بعيدة المدى لتطبيقه، آخذة بعين الاعتبار كافة المستلزمات والاحتياجات المطلوبة للتنفيذ والتكيف مع البيئة التربوية (الموسوي، 2010: 2).

أما ألمانيا فالتدريب الإلكتروني للمعلم يستخدم فيها على نطاق واسع، ويتم من خلاله تحقيق نتائج عالية في مجال التنمية المهنية للمعلم، ويساعد في ذلك أن المدارس في جميع

المدن الألمانية تعتمد على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في حل الكثير من مشكلاتها، وفي تنمية خبرات معلميهـا ( ناصف، 2002: 262-264، وإسماعيل، 2008: 2، Zander, 2004). بينما في إنجلترا، فقد تمّ تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني لمساعدة المعلمين على التنمية المهنية في مجال مهنة التدريس، حيث أن هذه الشبكة تقدم (5.6) مليون برنامج تدريبي إلكتروني تقريباً بمعدل (10) برامج لكل معلم سنوياً ( زيتون، 2004: 64 و University of Waes, 2009: 1).

ولقد لجأت اليابان إلى التدريب الإلكتروني حيث أن عدد معلميهـا يقارب (3.5) مليون معلم، يعلمون (27) مليون متعلم، ونظراً لتواجد العدد الكبير من المعلمين بدأت اليابان في البحث عن وسائل غير تقليدية في تدريب المعلمين وتمييزهم مهنيـاً (فوده، 2007: 15، والعاني و آخرون، 2003: 26). كما وأن هناك العديد من الدول الأفريقية، مثل تنزانيا وكينيا وبتيوانا وزيمبابوي ومالاوي قد بدأت في استخدام نمط التدريب الإلكتروني كوسيلة لتعويض الفرص المحدودة للتدريب التقليدي للمعلمين وتحقيق التنمية المهنية، وتحسين مستوى الأداء المهني لديهم ( مايكل مور وآخرون، 2009: 280 و Munene, 2007:1).

أما في ماليزيا فهناك 80% من المدارس الماليزية قد تحولت إلى نمط المدارس الذكية، التي تطبق وسائل التقنية والأساليب الإلكترونية في كل ما يرتبط بتعليم التلاميذ أو الإدارة التعليمية أو حتى تدريب المعلمين، من أجل تنميته قدراتهم المهنية والأكاديمية ( منير، 2000: 25 و Chan, 2006:1). ولقد هدفت ورقة العمل التي قامت بها ( ألمبيرك) إلى التعرف إلى الصعوبات التي تواجه تطبيق التعلم الإلكتروني، وتوصلت الباحثة من خلال تحليلها للدراسات والبحوث، إلى أن أبرز الصعوبات لدي المتعلمين تتمثل في صعوبة التحول من طريقة تعلم تقليدية إلى طريقة تعلم حديثة، وصعوبة الحصول على أجهزة حاسوب لدى بعض المتعلمين، أما من ناحية المعلمين فتتمثل في صعوبة التعامل مع متعلمين غير مدربين على التعلم الذاتي، وصعوبة التأكد من تمكن المتعلم من مهارة استخدام الحاسوب ( ألمبيرك، 2003، 15).

ضمن التوصيات العامة لاجتماع الخبراء الإقليمي حول التربية من أجل التنمية المستدامة في الدول العربية، حيث أكد بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في برامج

التأهيل والتدريب التي تستهدف المعلمين وأخصائي المناهج في المنطقة العربية "البوابات الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي" (اليونسكو، 2013: 29).

ومن خلال عمل الباحث كمنسق تدريب بمركز التطوير التربوي في وكالة الغوث ونظراً لكون الدورات التدريبية أثناء الخدمة المنفذة تتبع النظام التقليدي في التدريب حيث يتم تدريب الكادر التربوي (الجدد، النظاميين، وأصحاب الحاجة، المساندون) من خلال برنامج تدريبي يحتوي مجموعة من الحلقات التدريبية التي يلقيها بعض المحاضرين مع تواجد جميع المتدربين في قاعة مجهزة للتدريب، ومن خلال إطلاع الباحث على هذا التدريب ومن خلال تحليل بعض الاستبانات الخاصة بتقويم البرنامج التدريبي كان هناك بعض المعوقات التي تحول دون تنفيذ التدريب المطلوب لجميع الفئة المستهدفة الكبيرة. لذلك كان هناك توجه حول التدريب الإلكتروني، حيث إن نتائج الدراسات أثبت النجاح لهذا التدريب، إلا أن التدريب مازال في بدايته، كما أن الدراسات التي نشرت في الدول العربية قليلة ولا تفي بالغرض المنشود كونه نمط تعلم حديث جدير بالاهتمام وله جدوى في تطوير العملية التعليمية.

ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث للكشف عن المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، لاقتناع الباحث بأن تبني فكرة التدريب الإلكتروني من قبل دائرة التربية والتعليم تساهم في تحسين نوعية المخرجات وجودة عالية في المنتج واستخدام المصادر المتاحة وغير المتاحة بفاعلية، مما يطور في البيئة التعليمية التعليمية.

## أولاً : مشكلة الدراسة:

إن التفاعل بين المعلم والمتعلم أو التفاعل بين المتعلم والحاسوب هو محور نظم التعليم التفاعلية، وبالتالي فإن استقبال المعلومات المعروضة والتعرف على التغذية الراجعة التطويرية وتسجيل استجابة المتعلم من المتطلبات الضرورية لعملية التفاعل. ويتميز الحاسوب عن غيره من الوسائل التعليمية الأخرى بخاصية التفاعل الإيجابي؛ وبذلك يعتبر أفضل وسيلة تعليمية عرفها الإنسان.

إن أساليب نظم التعليم في الوطن العربي لا تناسب مطالب التربية في عصر المعلوماتية، وهذا أدى إلى ضرورة الانطلاق في أفق التعليم الإلكتروني، ولكنه يستلزم إعادة النظر في إعداد المعلم القادر على توظيف هذه التقنية في مجال التعليم، وهو يمثل دوره الجديد في إدارة التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم المختلفة (متولي، 2004: 117).

إن مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة غني بالمواد التدريبية والتطويرية الخاصة بتطوير الكادر التربوي ولكنها تتبع المنظمة التدريبية التقليدية، ونظراً لتطور التقنيات وتكنولوجيا الاتصالات في العالم، كان لابد من إدراج منظومة التدريب الإلكتروني ضمن الدورات التدريبية للمعلمين حيث إن عدد المعلمين في ازدياد بالإضافة إلى ذلك التسارع المعرفي والثورة المعلوماتية التي كان ولا بد من إيجاد وسيلة للحاق بها والعمل على التطوير في اتجاهها، وبناءً على ما سبق فقد تم تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما المعوقات التي تحول دون تطبيق برامج التدريب الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن) في الدورات التدريبية في أثناء الخدمة للكادر التربوي بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة؟ وما سبل التغلب عليها؟ وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أكثر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني شيوعاً في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من وجهة نظر عينة الدراسة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  في متوسطات تقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة والمتعلقة بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن) في الدورات التدريبية أثناء الخدمة للكادر التربوي بمدارس

وكالة الغوث تعزى إلى متغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة المهنة)؟.

3. ما أفضل السبل المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة في ضوء نتائج الدراسة؟.

### ثانياً : فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10-15 سنة، أكثر من 15 سنة).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأكثر).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير طبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي).

ثالثاً : أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف إلى المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين في برنامج التعليم.
2. الكشف عن دلالات الفروق في درجات تقديرات أفراد العينة لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة للكادر التربوي بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العملي، سنوات الخدمة، طبيعة المهنة).
3. اقتراح بعض السبل المناسبة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة في ضوء نتائج الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها فيما يلي:

1. تناولت الدراسة موضوع التدريب الإلكتروني بمدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة حيث إنها من الدراسات النادرة على حد علم الباحث في هذا المجال.
2. قد يستفيد من نتائج الدراسة كل من:
  - أ. القائمون على التعليم في وكالة الغوث الدولية وخاصة مركز التطوير التربوي لتطبيق التدريب الإلكتروني في تنفيذ الدورات التدريبية المستقبلية وخاصة بعد التقشف المالي الحاد في برامج الوكالة.
  - ب. صانعو القرار والسياسات التعليمية في وزارة التربية و التعليم العالي في التعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني من أجل علاجها وأيضاً معرفة الحلول والتوصيات المقترحة من قبل الباحث للتغلب على هذه المعوقات.
3. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة التربوية وخاصة في ظل تذبذب الدراسات التي تناولت التدريب الإلكتروني نظراً لكونه أحد العلوم الحديثة.
4. قد تسهم الدراسة في فتح مجال لإجراء دراسات إضافية حول برنامج تطبيق التدريب الإلكتروني على جميع المستويات التربوية.

#### خامساً : حدود الدراسة:

1. **الحد اللغوي:** يتناول الباحث كل الدراسات ذات العلاقة بمضمون الدراسة ضمن الدراسات المنشورة باللغة العربية وأيضاً اللغة الإنجليزية.
2. **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على معرفة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة في 7 مجالات كمعوقات على النحو التالي: (الإدارية، التقنية، البشرية، الثقافية، المادية، المالية، التعليمية).
3. **الحد البشري:** أجريت هذه الدراسة على كل من المختصين التربويين، مديري المدارس، عينة ممثلة من المعلمين.
4. **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على محافظات غزة.
5. **الحد المؤسسي:** تم إجراء هذه الدراسة في مدارس وكالة الغوث الدولية.
6. **الحد الزمني:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2013/2014م.

#### سادساً : مصطلحات الدراسة:

**المعوقات:** هي تلك العوامل التي تؤثر سلباً في استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني من قبل مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم بغزة، والتي قد تكون مرتبطة بالنواحي (الإدارية و التقنية، البشرية، الثقافية، المادية، المالية، التعليمية).

**التدريب الإلكتروني:** يعرف وهبة التدريب الإلكتروني بأنه: عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة (مثل الحاسب الآلي، وشبكة الانترنت، والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية، والبريد الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله (وهبة، 2011: 263).

ويعرف الباحث التدريب الإلكتروني إجرائياً بأنه: العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة والتي تمكن الكادر التربوي في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من بلوغ احتياجات و أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان.

### وكالة الغوث الدولية:

هي "منظمة أسستها هيئة الأمم المتحدة بموجب القرار(302) بتاريخ 8 كانون أول / ديسمبر 1949 باسم وكالة الأمم المتحدة إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) لتعمل كوكالة متخصصة ومؤقتة على أن تجدد ولايتها كل 3 سنوات لغاية إيجاد حل عادل للقضية الفلسطينية" ( مكتب الإعلام للوكالة ،ب،ت:3) <http://www.unrwa.org/ar/who-we-are>

### مدارس وكالة الغوث الدولية :

تعرفها وزارة التربية والتعليم العالي أنها: أي مؤسسة تعليمية غير حكومية أو خاصة تديرها أو تشرف عليها وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وتقوم بتدريس المنهاج المتبع في المدارس الحكومية ( وزارة التربية والتعليم العالي ، 2007: 5 ) .

### محافظات غزة:

تعرف بأنها جزء من السهل الساحلي تبلغ مساحته (365) كم مربع ويمتد هذا الجزء على الشاطئ الشرقي للبحر المتوسط بطول (45) كم ويعرض ما بين (6- 12) كم مربع ومع قيام السلطة الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات هي ( شمال غزة، غزة، الوسطى، خان يونس ، رفح) (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، 2005: 4).

# الفصل الثاني

## الإطار النظري للدراسة

❖ مقدمة

❖ المحور الأول: التدريب أثناء الخدمة

❖ المحور الثاني: التدريب الإلكتروني

❖ المحور الثالث: تجارب الدول حول التدريب

الإلكتروني

❖ المحور الرابع: معوقات تطبيق التدريب

الإلكتروني

## المحور الأول: التدريب أثناء الخدمة

### تمهيد

إن التدريب له دور فعال في تطوير رأس المال البشري والذي بدوره يحقق رقي المؤسسة التربوية وثباتها ورفع الإنتاج إلى أعلى مستوياته، ولكن تنفيذ التدريب يجب أن يتم من خلال خطة واضحة ومدروسة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة منه.

ضمن الخطة الاستراتيجية للتطوير التربوي للعام 2008، يعتبر التعليم حقاً إنسانياً أساسياً وأداة حية للتطوير الاجتماعي والاقتصادي وغرس جذور القيم الأخلاقية (الأونروا، 2008: 21).

لقد تم إطلاق استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين بالشراكة مع كافة المؤسسات التربوية المحلية والدولية بتمويل من حكومة النرويج في أيار (2008) والتي تهدف إلى تطوير كادر كفؤ وكافٍ من المعلمين المؤهلين من أجل تحسين فرص التعلم للطلبة في كافة المدارس الفلسطينية، وأيضاً وضع خطة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية في مختلف قطاعات العمل بالوزارة، حيث عقدت عشرات الدورات لآلاف من المختصين التربويين والمديرين والمعلمين والموظفين الإداريين في مجالات متعددة في وزارة التعليم (عفونة، 2010: 14، 15).

وفي دراسة لوزارة التربية والتعليم (2006م)، بينت بأن أهم ما يميز البرامج التدريبية أنها كانت عبارة عن مشاريع ممولة من الخارج تنتهي أهدافها وأنشطتها بانتهاء التمويل وغالباً لم تسبقها دراسة لمعرفة احتياجات الفئة المستهدفة، حيث أكد نصف المعلمين أنهم حصلوا على تدريب لا يحتاجونه ، وفي معظم الأحيان لم يمنح المشاركين شهادة حضور بالدورة ولا توجد لها أثر على ترقيته مما يؤثر سلباً على دافعية المعلمين للمشاركة في هذه الدورات والاستفادة منها، وفي دراسة أخرى لتقييم التدريب أثناء الخدمة من قبل وزارة التربية والتعليم، تبين أنه لا يوجد أثر ملحوظ لنتائج التدريب على أداء المعلمين داخل المدرسة، حيث أكدت الدراسة أن 20% فقط ذكروا بأن التدريب طور قدراتهم على التخطيط للدروس (وزارة التربية والتعليم العالي، 2006: 12).

فالتدريب عملية منظمة مخطط لها ترتقي بأداء المعلم في جميع جوانبه النظرية والعملية والفنية والإدارية.

## ❖ مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

من الناحية اللغوية ذكر في لسان العرب بأن التدريب على وزن تفعيل من (دَرَبَ) بالأمر دَرَبًا ودُرْبَةً، وتَدَرَّب: ضَرَبَ ودَرَّبَهُ به وعليه وفيه: ضَرَّاهُ. والمدَرَّب من الرجال: المجَرَّب، والمدَرَّب: الذي قد أصابته البلايا ودرسته الشدائد حتى قوي ومرن عليها (ابن منظور، 1968:374).

أما من الناحية الاصطلاحية فقد ورد العديد من التعريفات للتدريب ويذكر الباحث أهمها فيما يلي:

▪ **تعرفه وزارة التربية والتعليم بأنه :** "عملية إكساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة أفراد" ( وزارة التربية والتعليم، 2005: 9).

▪ **تعرفه جمال الدين وآخرون بأنه :** " مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة في ضوء فلسفة واستراتيجية واضحة منبثقة من فلسفة وسياسة المجتمع عامة والتعليم خاصة والتي تستهدف التأهيل والتجديد والتوجيه وإعداد المادة التربوية والتي من شأنها أن تمكن المعلمين أثناء خدمتهم من زيادة كفاءتهم إلى أقصى درجة وزيادة كفاية النظام التعليمي الداخلي والخارجي " (جمال الدين وآخرون، 1992: 25 ).

▪ **ويعرفه الطعاني بأنه:** "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، يهدف إلى أحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة-حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير" (الطعاني، 2002، 28).

▪ **ويعرفه أبو عطوان بأنه:** "مجموعة من الأنشطة التي يتم تصميمها من قبل خبراء التربية وتحتاج إليها العملية التعليمية التعلمية الفاعلة وتسهم في تحسين أداء المعلمين الصفي وتطوير مستواهم المهني بعد تعيينهم وتستمر أثناء خدمتهم" (أبو عطوان، 2008: 18)

▪ **و تعرفه الدغيم بأنه:** "النشاط المنظم والمبني على أسس علمية والخاص بإكساب أو زيادة وتطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد والعاملين وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة وتوجيه سلوكهم باتجاه رفع كفاءتهم في أداء الأعمال المكلفين بها" (الدغيم، 2008، 22) .

من خلال الاطلاع على التعريفات السابقة لمفهوم التدريب حيث يمكن تحديد مجموعة من العناصر المشتركة في التعريفات السابقة وهي:

▪ **المعارف:** معلومات ومعارف ونظريات تساهم في تنمية الموظف مهنيًا وتحسين الأداء.

- **المهارات:** تنمية مهارات المتدرب للتعامل مع الواقع الجديد في العمل.
- **الاتجاهات:** من أجل تطوير العمل يتم تعديل سلوك العاملين وبالتالي الإقبال على الإنتاج في المؤسسة.
- **الأساليب:** وهي تلك الأدوات والطرق المستخدمة والتي تمكن المتدرب من الاستفادة من المعرفة المحيطة لتطوير مهاراته وقدراته.
- **الخبرات:** هي المعارف والمهارات والإمكانات التي يتمتع بها المدربين والخبراء من أجل تزويدها للمتدربين وبالتالي إمدادهم بكيفية التعامل مع مشاكل المؤسسة والتغلب عليها ووضع الحلول المناسبة من خلال الاستفادة من آراء الخبراء.

**ويعرف الباحث التدريب بأنه :** " عملية منظمة لإكساب المعلم (المتدرب) مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات والأساليب والخبرات من أجل تعميق معرفته بمهام عمله بكفاءة ونتاجية عالية وفق أهداف وكالة الغوث الدولية " .

#### ❖ أهداف التدريب أثناء الخدمة:

تعددت أهداف التدريب من حيث مدارس المفكرين والعلماء والأدباء وبلخص الباحث مجموعة منها، حيث أن هدف التدريب هو سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المتوقع تحقيقه ويتم ذلك عن طريق التعلم في مواقع التدريب، وإكساب الأفراد العاملين أو المتدربين في المعرفة والمهارة والسلوك ( Rabemananjara, 2006 ).

ويمكن تحديد أهداف التدريب كما جاء عند القيسي (2010) على النحو التالي:

1. تنمية المعرفة والمعلومات وزيادة المهارات والقدرات لدى الكادر التربوي مما يساعدهم في القيام بواجباتهم الوظيفية بشكل فاعل.
2. التطوير الذاتي للمتدربين وحصولهم على الاحترام والتقدير بين زملائهم وشعورهم بالثقة بالنفس.
3. مواكبة التطورات الجديدة من أجل إكسابهم المعرفة بالتقنيات الحديثة لتنفيذ أعمالهم بشكل أكثر فاعلية.
4. زيادة كفاءة أداء الكوادر التربوية التعليمية مما ينعكس بالإيجاب على تحسين العملية التربوية برمتها (القيسي، 2010، 27) .

وقد ذَكَرَ أبو عطوان (2008) بأن الهدف الرئيس من تدريب المعلم أثناء الخدمة هو تزويد المعلم بمجموعة من المهارات الفنية والقيادية اللازمة للتعامل مع تلاميذه وإحداث تغيير ايجابي في سلوكهم من خلال:

1. علاج النقص في إعداد المعلم أثناء التعليم الجامعي.
2. تمكين المعلم من التعامل مع المناهج الجديدة الفلسطينية.
3. إثراء المعلم بما هو جديد في عالم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والتربية.
4. رفع الكفايات المهنية والفنية لدي المعلمين.
5. تزويد المعلمين لمفاهيم حول أخلاقيات مهنة التعليم وتنمية الممارسات السلوكية والايجابية لدي المعلمين، وأيضاً المفاهيم والخبرات والمهارات لتطوير أدائهم وإتقانه (أبو عطوان، 2008: 35) .

وقد ذَكَرَ نتيل (2007) بأنّ التدريب يهدف إلى تحقيق أهداف عامة وهي:

1. أهداف إدارية : وتهتم بخدمة الإدارة بكل المستويات وتعمل بكفاءة عالية من أجل تحقيق الخطط وسياسات النمو والتقدم الموضوع من قبل المؤسسة.
2. أهداف اقتصادية واجتماعية : وتحقيق ذلك يؤدي إلى نهضة المؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية والمستوى الاجتماعي للعاملين والذي يجعل من التدريب فرصة أمام العاملين للتطور و الكسب وشعور بالأهمية ومكانة المؤسسة في المجتمع.
3. أهداف فنية : الاهتمام بجميع النواحي الفنية فهناك ضمان أمن وسلامة الموارد البشرية والمادية وأيضاً الإنتاج أو الخدمات المقدمة للعملاء (نتيل، 2007: 17-20) .

وتهدف البرامج التدريبية التي تبنتها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية أثناء الخدمة إلى تطوير جودة التعليم وذلك على النحو التالي:

- 1- تطوير كفاءة المعلمين في أساليب التدريس والتخصص ومحتوى المنهاج الفلسطيني.
- 2- تأهيل المعلمين للتعامل مع الأزمات والظروف الطارئة.
- 3- إكساب المعلمين المهارات الإدارية والحياتية والتعامل مع الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات.
- 4- تأهيل المعلمين على كيفية بناء الاختبارات ووسائل التقييم والتشخيص (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2007: 83) .

ويرى الباحث أن الهدف الأسمى للتدريب هو تمكين المعلم من المهارات اللازمة له من أجل إحداث تغيير إيجابي في سلوك الطالب مما يساهم في توفير بيئة إيجابية منضبطة منتظمة لهذا الفرد داخل المجتمع، وكذلك توفير فرصة للمتدرب من الرقي في الوظائف التعليمية من خلال الإبداع في العمل والتطوير وإحداث تغيير في البيئة المدرسية بالشكل الإيجابي.

#### ❖ أهمية التدريب أثناء الخدمة:

هناك تغيير مستمر في أنظمة العمل وأساليبه مما يستدعي ضرورة إعداد قوى بشرية وتنميتها لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها من أجل الوصول بهم إلى أفضل النتائج، ومن هنا تظهر أهمية التدريب حيث أنه يؤدي إلى تحسين الأداء وتأهيل العاملين على مختلف مستوياتهم من أجل تولى مسؤوليات أكبر في المستقبل، وقد ذكر السلمي (2001) بأن التدريب يلقي اهتمام كبير من قبل المنظمات المعاصرة باعتبار أن التدريب هو الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها، وانطلاقاً من أهمية التدريب بالاعتراف بأهمية دور الموارد البشرية في خلق وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات وتطوير وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الأكفأ للتقنيات والموارد المتاحة (السلمي، 2001: 227) .

وهناك أهمية كبيرة للتدريب في الإدارة الحديثة، فهناك استجابة لمتغيرات المنظمة ضمن البيئة الداخلية والخارجية، ففي البيئة الخارجية فقد زادت المنافسة، وهناك التنافس بالتميز، حيث التميز في تصميم المنتج أو أسلوب تقديمه أو الإعلان عنه أو في خدمة العملاء، وهناك الكثير من الشركات تتنافس في رأس المال البشري الذين لديهم قدرة على تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة (مصطفى، 2004: 225) .

لقد حدثت تطورات كبيرة في برامج إعداد الموارد البشرية وتدريبهم أثناء الخدمة في الدول المتقدمة، ولكن مازالت الدول النامية تتبع الأساليب التقليدية في مجال التدريب، لذلك لم تتمكن من الارتقاء بكفاءة الموارد البشرية المتاحة لديها، ومن هنا كانت هناك حاجة ملحة لاعتماد أساليب حديثة في تدريب الكوادر البشرية في أي مجال (الأسدي ابراهيم، 2003: 20) .

وتكمن أهمية التدريب في تحسين المعرفة والمهارة والتغير في المواقف والاتجاهات ومنها:

1. تعزيز المسؤولية وزيادة من احتمالية الترقية.
2. الشعور بالرضى الشخصي والإنجازات وتوسيع فرص العمل في المستقبل.
3. المساعدة في تحسين أداء العاملين وجودة العمل.

4. زيادة الثقة والدافعية والالتزام لدي العاملين في حقل التعليم.
5. زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، حيث تطوير مهارات الأفراد في أدائهم لأعمالهم يؤدي إلى رفع قدراتهم في أداء العمل وهذا يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد والمؤسسة.
6. رفع الروح المعنوية للعاملين وشعورهم بالانتماء للمؤسسة بعد رفع كفاءتهم في العمل .
7. تحقيق أهداف المؤسسة العامة والفرعية بعد الاستخدام الأمثل للموارد والمصادر المتاحة (نتيل، 2008 :45).

ويضيف عبد الرزاق بأن الدول والمنظمات تخصص نسب كبيرة من ميزانيتها للتدريب، وهناك إحصائيات حديثة حول التدريب، حيث أن ما يتم صرفه على التدريب والتطوير في العام أكثر من (800) مليار دولار سنوياً، فمثلاً الولايات المتحدة وحدها تصرف أكثر من (100) مليار دولار سنوياً، أما العالم العربي فيقارب (250) مليار دولار سنوياً، ولكن المملكة العربية السعودية تنفق على التدريب ما يزيد عن (300) مليون دولار سنوياً، أما الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير فتوضح بأن ما تنفقه المنظمات الأمريكية على التدريب والتطوير يبلغ (109) مليار دولار أمريكي بشكل سنوي منها (73%) من الميزانية تصرف على فعاليات التدريب الداخلية و (27%) تصرف على فعاليات التدريب الخارجية (عبد الرزاق، 2008 :12).

ويرى الباحث أن التدريب له أهمية كبيرة في رقي الفرد وإزالة المفاهيم الخاطئة لديه بمفاهيم جديدة تساهم في بلورة عمله التربوي ليتمكن من تغيير الجيل بما هو أفضل، والمشاركة مع أسرة المدرسة في تكوين مجتمع تعلم وبيئة ايجابية منظمة أكثر انضباطاً ومحفزة للعمل.

## ❖ أساليب التدريب:

يعتبر أسلوب التدريب أو طريقة التدريب من الأمور الهامة في عملية التدريب، لما لها من دور في إيصال أو نقل المادة العلمية من المحاضر أو المدرب إلى المتدرب من أجل تزويدهم بالمعرفة والمهارات والخبرات الجديدة، فلا يوجد أسلوب مثالي للتدريب يصلح استخدامه في جميع مجالات التدريب، فهناك فروق فردية بين أفراد المتدربين، وعلى المدرب أخذ ذلك بعين الاعتبار، وهناك أساليب متعددة في التدريب منها ما هو بسيط وبعضها يحتاج إلى جهد كبير من قبل المدرب من تحضير وإعداد وتنفيذ وتقييم، وسنقوم بذكر بعض منها كما ذكرها كل من ((المهون، 2012)، (عطوان، 2008)، (نتيل، 2007)، (القيسي، 2010)، (توفيق، 2008)) هي:

- 1- المحاضرة .
- 2- المناقشة .
- 3- المؤتمرات .
- 4- الاجتماعات الدورية .
- 5- التدريب بالتعليم المبرمج .
- 6- القراءات المهنية .
- 7- الحقايب التدريبية .
- 8- استخدام المنحى التكاملية متعدد الوسائل .
- 9- سلة القرارات .
- 10- دراسة الحالة .
- 11- أسلوب تدريب الحساسية .
- 12- أسلوب تمثيل الأدوار .
- 13- العصف الذهني .
- 14- الواجبات الدراسية .
- 15- التمارين .
- 16- المشروعات التطبيقية .
- 17- التلمذة الصناعية .
- 18- التوجيه .

## ❖ معوقات التدريب أثناء الخدمة:

تدريب الكادر التربوي أثناء الخدمة هي عملية أساسية في تطوير وتحسين أداء العاملين المهني في المنظمة، وهذا يمكن المؤسسة من متابعة الحداثة والمستجدات التربوية على مستوى العالم، ولكن تواجه المؤسسة التربوية الكثير من المعوقات في عملية التدريب أثناء الخدمة بما يحد من فاعليتها وانتقال أثر التدريب إلى الميدان ومن ثم تحسين تحصيل الطلبة، ويمكن تصنيف معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما ورد عند أبو عطوان (2008) كالتالي:

1- معوقات بشرية: وتلك الشريحة من العاملين في ميدان التربية والتعليم وواضعي سياسة التدريب.

2- معوقات مادية: وتشمل مراكز التدريب، أجور المتدربين، الميزانية، الشهادات، الوسائل المستخدمة في التدريب وأدواته، ...)

3- معوقات فنية: ويشمل أهداف التدريب، وتحديد الاحتياجات التدريبية والأساليب وقدرات المدربين في التعامل مع المتدربين ومحتوى المادة التدريبية.

4- معوقات إدارية: ويشمل إدارة المركز التدريبي وتخطيط البرامج التدريبية وتقييمها ومتابعه برامجها (أبو عطوان، 2008: 68).

## ملاحم الواقع الحالي لبرامج التدريب أثناء الخدمة في مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة.

### تمهيد:

تهتم دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة بملف تدريب الكادر التربوي لأهميته في تنمية العاملين مهنيًا بما ينعكس إيجاباً على تحصيل الطلبة، وهذا منذ نشأة وكالة الغوث حيث إعداد مراكز لتدريب المعلمين والاطلاع على آخر المستجدات التربوية على مستوى العالم وكان ذلك من خلال معهد التربية في إدارة التعليم العام في عمان.

قامت الهيئة العليا للوكالة بإصدار وثيقة رسمية في إنشاء معهد متخصص لإعداد المعلمين في (1963م) في الإدارة العامة للتعليم بعمان (الأردن) وكان يطلق عليه اسم معهد التربية والذي اعتمد مشروع تجريبي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بمساعدة مقدمة من الحكومة السويسرية الفدرالية وبالتعاون مع خبراء مختلفين من اليونيسكو (خضر وعمر، 2006: 4).

لقد درب معهد التربية حتى عام (2012م) ما يقارب من (32000) معلم ومعلمة وكان المعهد بمثابة القوة المحركة لتمتين المعايير المهنية والمحدد الرئيسي لجودة التعليم، وغالباً ما

كانت تجري برامج التدريب للمعلمين والإداريين من خلال التدريب في موقع العمل، وتمكن معهد التربية في سنواته الخمس الأولى من تخفيض نسبة المعلمين غير المدربين من (90%) إلى (9%) (الأونروا ، 2012: 9).

من أجل تنفيذ البرامج التدريبية في ميادين عمل وكالة الغوث الخمس (الأردن، سوريا، لبنان، الضفة الغربية، قطاع غزة) قامت دائرة التربية والتعليم الرئاسة العامة في عمان بإنشاء مراكز التطوير التربوي في الميادين حيث تم إنشاء مركز في الأردن وآخر في الضفة في عام (1974م)، وبعدها أقيمت ثلاثة أخرى في سوريا ولبنان والضفة الغربية في عام (1980م)، وكان الهدف الرئيسي لإنشاء تلك المراكز هو تحقيق التحسين النوعي للنظام التعليمي في كل ميدان من خلال قيامها بتطبيق الاتجاهات التربوية المعاصرة والحديثة والعمل على توظيف مصادر التعلم من أجل تحسين نوعية التعليم لأطفال فلسطين اللاجئين.

و فيما يتعلق بالتدريب فإن مركز التطوير التربوي يعمل على توفير فرص التدريب في أثناء الخدمة للهيئات التربوية من خلال الإشراف على تنفيذ دورات معهد التربية بشكل خاص، أما الدورات التدريبية القصيرة فيقوم بتنظيم بعض منها والموجهة نحو تلبية الحاجات المهنية المرتبطة بالواقع التربوي، والمستجدات التي تطرأ على المناهج التربوية وأساليب تدريسها وتقويمها، وتوفير المراجع والمصادر وخدمات الارشاد التربوية التي يحتاجها المتدربون والمدربون.

#### ❖ البرامج التدريبية لدورات معهد التربية (وحدة التطوير المهني) في أثناء الخدمة:

##### 1. تصميم البرامج التدريبية لدورات التدريب في أثناء الخدمة:

- على شاكلة معهد التربية يتم تصميم البرامج التدريبية وإعدادها بنسق واضح كالتالي:
- تحديد الفئة المستهدفة للتدريب ومعرفة مستواهم التربوي والأكاديمي ومركزهم الوظيفي ( مختصين تربويين، مديري مدارس، معلمين ومعلمات، مرشد مدرسي ..)
- الحاجات التدريبية يتم تحديدها للمتدربين بالبرنامج التدريبي باستخدام أدوات خاصة ويتم تحليلها وتصنيفها وترتيبها حسب درجة الأولوية.
- تحديد الأهداف التدريبية المشتقة من الحاجات وإعادة صياغتها على شكل نتائج تدريبية محددة.

- في ضوء الأهداف التدريبية المنشودة يتم اختيار محتوى البرنامج التدريبي وتنظيم المحتوى على شكل نشاطات أو موضوعات تدريبية متكاملة ومرتبطة.
- إعداد المواد التدريبية الملائمة.
- تحديد أساليب التدريب المناسبة (حلقات، مشاغل تربوية، تجارب عملية، عروض عملية، رحلات ميدانية، لعب أدوار،....)
- تحديد أساليب وأدوات التقويم الملائمة لكل موضوع تدريبي ولكل مجموعة من الموضوعات التي تمثل وحدة تدريبية متكاملة.
- مراجعة البرامج التدريبية من قبل لجنة مختصة.
- إرسال البرنامج التجريبية في المناطق التعليمية وتزويد مركز التطوير التربوي بتغذية راجعة من أجل تطوير البرامج وتقويمها.
- تنفيذ وإعداد خطة برنامج الدورة تشتمل على الموضوعات التدريبية ويوم التدريب وقائد النشاط، وأيضاً نماذج المتابعة.

## 2. أنواع البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير التربوي:

- هناك تنوع في البرامج التدريبية والتي استقرت تسميتها في عام (2000م) حيث أخذت المنحى الجديد كما ذكرهما خضر و عمرو، وهي كالتالي:
- **الدورات الأساسية (دورات التأهيل التربوي):** ويتم تدريب المعلمين الذين تم تعيينهم حديثاً من حملة الشهادة الجامعية الأولى والمعنيين للعمل في المرحلة الإعدادية، ومدتها عام تدريبي واحد وتشمل على 24 لقاء تدريبي بواقع لقاء واحد أسبوعياً مدته من 2-3 ساعات ، ويشتمل برنامج التدريب لهذه الفئة على الموضوعات التربوية النفسية واستراتيجيات التعليم والإدارة الصفية وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وأساليب التدريس الخاصة بالموضوعات التي يدرسها الملحقون بالدورة التدريبية (تتم هذه الدورة في كلية تدريب غزة (GTC) وكلية تدريب خانيونس (KYTC) ).
  - **دورات القيادة التربوية:** دورات موجهة لتدريب مديري المدارس ومديراتها، والمختصين التربويين على الكفايات اللازمة لتنفيذ وأداء مهماتهم الإدارية والإشرافية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وهي كجميع الدورات مدتها عام دراسي كامل بواقع 30 لقاء تدريبي من 2-3 ساعات تدريبية لكل لقاء أسبوعي، ويلبها دورة صيفية مدتها 18 يوماً بواقع 5 ساعات يومياً، حيث تم وضع مواد تدريبية للمختصين التربويين والمديرين في ضوء تحليل عمل كل من مدير المدرسة و

المختص التربوي مع تحديد الكفايات الأساسية لكل دورة حسب النوع (خضر وعمرو، 2006: 13).

- **دورات الحاجات الخاصة:** وهي دورات يتم تنظيمها على شاكلة معهد التربية قديماً، تلبية لحاجات خاصة لما تتطوي عليه أهمية للمدارس والمعلمين والطلبة، ومن الأمثلة على تلك الدورات التدريبية، دورة التوجيه والإرشاد، التدريب اليدوي (تمّ تقليص البرنامج بشكل كبير)، التربية الصحية، علم المكتبات، حقوق الإنسان، ويقوم بالإشراف على تلك الدورة مختصون تربويون لمدة عام دراسي كامل، بحيث يجتاز المتدرب اختبارين للفصل الأول وآخر للفصل الثاني مع إعداد بحث إجرائي.
- **دورات التعليم النوعي (المواد المتخصصة):** وهي دورات تعقد للمعلمين والمعلمات حسب تخصصاتهم المختلفة تهدف إلى تحسين كفاياتهم الأكاديمية والتربوية ليصبحوا أكثر قدرة على أداء مهماتهم التربوية.
- **دورات حديثي التعيين (المعلمين والمعلمات الجدد):** يتم تطبيقها على المعلمين الجدد والذين تم تعيينهم حديثاً ضمن المرحلة الابتدائية والإعدادية من حملة الشهادة الجامعية سواء مؤهل تربوياً أو غير مؤهل تربوياً، وهي من أكثر الدورات انتشاراً في مركز التطوير التربوي وخاصة للتخصصات (اللغة العربية، المرحلة الابتدائية، اللغة الإنجليزية، الرياضيات) حيث أنها في طلب دائم وهذا على حسب معرفة الباحث وخبرته في مجال عمله في دائرة التربية والتعليم خلال السنوات الأخيرة.

### 3. المكونات الرئيسة للبرنامج التدريبي ويشتمل البرنامج التدريبي على المكونات الرئيسة التالية:

وصف المحتوى التفصيلي لبرنامج الدورة التدريبية وبه الموضوعات التدريبية، عدد الحلقات التدريبية الخاصة بكل موضوع، الوسائط التدريبية، الأساليب والنشاطات التدريبية الملائمة لكل موضوع، النتائج التدريبية التي يؤديها كل موضوع تدريبي.

4. **تقويم أداء المتدربين:** يتم تقويم أداء المتدربين في البرامج التدريبية كما في معهد التربية-عمان سابقاً، مع تعديل بسيط في المتطلبات، حيث يعد الخبراء في مركز التطوير التربوي أسئلة الاختبارات الكتابية للفصل الأول وآخر للفصل الثاني ومن ثم يتم تحديد لجنة لتصحيح الاختبارات بحيث ترصد الدرجات في مركز التطوير التربوي، وبعض الدورات التدريبية ضمن متطلباتها إعداد بحث إجرائي تربوي، يقوم المختص التربوي بتصحيحه بناء على أنموذج معد لذلك الأمر، ودورات أخرى مثل دورة التوجيه

والإرشاد ودورة الإدارة المدرسية فيكون لها برنامج صيفي تنابعي يتم تنفيذه بعد نهاية الفصل الدراسي الثاني ويعقد اختبار نهائي كتابي عن الدورة التدريبية ، ويعتبر المتدرب ناجحاً في حالة حصوله على معدل (60%) من مجموع العلامات المقررة لذلك. تقوم دائرة التربية والتعليم بإصدار شهادات للمتدربين واعتمادها ومن ثم إرسالها إلى المناطق التعليمية تمنح للخريجين الذين أكملوا متطلبات الدورة. الجدول رقم ( 1-2 ) يوضح تقدير العلامات لمتطلبات النجاح.

#### الجدول ( 1-2 )

تقدير العلامات لمتطلبات النجاح في الدورات المنعقدة في مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم - وكالة الغوث غزة.

الرقم	متطلب الدورة	العلامة لدورة (عام دراسي)
1.	الاختبارات الفصلية	50 %
2.	التربية العملية (زيارات توجيهية، زيارة تقييمية)	40%
3.	المشاركة الفاعلية في الحلقات الدراسية	10%
	المجموع	100%

#### ❖ استراتيجية إصلاح التعليم بوكالة الغوث الدولية:

تطمح الأونروا ضمان حصول اللاجئين على تعليم يعكس المعايير الدولية، حيث أن تلك المبادرة تسعى إلى تمتين جودة التعليم حتى سنة 2015، وهي السنة التي يأمل العالم أن يتحقق فيها التعليم للجميع، بحيث يتم تحقيق هذا الطموح من خلال توفير معلمين على مستوى جيد من التدريب والدافعية يعملون في مدارس متمكنة، وضمان وصول جميع الأطفال إلى التعليم بشكل متكافئ بغض النظر عن النوع الاجتماعي والقدرات والإعاقة والاعتلال والأوضاع الصحية والمكانة الاجتماعية-الاقتصادية، وأيضاً اتباع مناهج تعليمي مناسب وقابل للتطبيق، وكذلك توفير بيئة مدرسية وصفية مناسبة للجميع، وتوفير موارد للتعلم معدة إعداداً جيداً بما في ذلك استخدام التكنولوجيا الجديدة. فمن خلال إتاحة التعليم النوعي لجميع فئات الطلبة الشابة سيمنحهم فهماً لمكانهم في العالم ويزودهم بمجموعة مشتركة من القيم مثل الكرامة والتسامح والمساواة بين الجنسين وحقوق الانسان والإحساس بالهوية الثقافية وكذلك احترام البيئة، مع تقوية استراتيجية التدبير مع ظروف الحياة اليومية (الأونروا ، 2012: 5).

ويسعى إصلاح التعليم في الأونروا لوضع المتعلم في محور خدمات الوكالة، وإسناده بالركائز التالية:

- تطوير المعلمين وتمكينهم .
  - أساليب التعليم الجامع والمناهج والتقييم .
  - الإدارة والبنية التحتية والتكنولوجيا المدرسية . (الأونروا، 2012: 8).
- أما الركائز الأربع التي بنيت حولها استراتيجية إصلاح التعليم في الأونروا 2011-2015 فهي:
- 1- المتعلم .
  - 2- المعلم .
  - 3- المعرفة والمهارات .
  - 4- الأدوات والموارد . (الأونروا، 2011: 65).

#### ❖ تطوير المعلمين وتمكينهم:

تقوم الوكالة بجدد نجاحاتها وتتطلع إلى توسيع الجودة في مدارس الأونروا تمشياً مع المعايير الدولية واحتياجات القرن الحادي والعشرين ، ويبقى المعلم محدد أساسي للتحسين، حيث أنّ تطور تأهيل المعلمين منذ الأيام الأولى من هجرة الفلسطينيين في عام (1948م) نتيجة الاحتلال الاسرائيلي وكان المعلمين حاصلين على التدريب الرسمي قليل، ثم انتقل التدريب إلى التدريب الطارئ للمعلمين في مواقع العمل والذي يشجع التدريس بالطريقة التي يتعلمون بها ومن وصل الآن نحو التطوير ذو الوجهة المهنية للمعلمين، حيث يتم الآن تدريب المعلمين على استخدام وسائل جديدة لدعم التعلم للطلبة، واتجاه نمط التعلم النشط الأكثر شمولية، كذلك فإن برنامج إصلاح التعليم يشجع المعلمين على التأمل في طريقة التدريس التي يتبعها، والتعرف على أفضل الممارسات والنظريات التربوية حول كيفية تعلم الأطفال، ويتم تحقيق ذلك من خلال استخدام مزيج من التعلم المفتوح والتعلم عن بعد مقترن بأساليب جديدة تتضمن تعلم الأقران ومجتمعات التعلم المهنية، هذا وبالإضافة إلى ذلك الدعم المضاف المتاح على شبكة المعلومات والمواد المتعددة الوسائط في تعزيز التطوير المهني للمعلمين.

من خلال الاطلاع على سياسات الأونروا في إعداد وتطوير المعلمين، سيجري التدريب والتطوير المهني على مدار الحياة المهنية للمعلمين من التدريب الأساسي قبل الخدمة وذلك ضمن الكليات التربوية في ميدان الضفة الغربية والأردن، والتطوير المهني المستمر إلى متابعة وتقييم أثر التدريب للمعلمين ، وتتطلع إدارة الوكالة إلى امتلاك المعلم المهارات اللازمة وتقوم بتوفير هيكلية مهنية أكثر تنوعاً ودافعية وتنقوي مساءلتهم المهنية من أجل إحداث تغيير في النظام. وتقوم أيضا وكالة الغوث ضمن سياساتها، ايجاد دور مركزي لمديري المدارس في توفير

القيادة المدرسية باتجاه تحسينات على جودة التعليم والتعلم، فهناك أهمية لوجود التغيير في النظام موجهاً بواسطة قادة يملكون الفهم والمعرفة والمهارات لقيادة التحسينات وإدارة التغيير، ويتم ذلك من خلال برنامج تدريبي لمديري المدارس بعنوان "القيادة من أجل المستقبل" ( Leading for the Future)، ويعتبر التركيز على المدارس تحولاً عن الاشراف الاداري نحو الإدارة التنظيمية والقيادة الأكثر فاعلية التي تشرك وتفعل جميع أعضاء الهيئة التدريسية، ويهدف هذا النموذج إلى تشجيع المعلمين في الميدان على تولي دور أوسع كأعضاء في فريق المدرسة ويعملون معاً من أجل تحقيق التحسين المدرسي.

وقد تم تنفيذ العديد من الدورات التدريبية المطورة حالياً و هي على النحو التالي:

### 1- التطوير المهني للمعلم داخل الغرفة الصفية "تحويل الممارسات التعليمية":

حيث أطلق برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة (SBTD) "School Based Teacher Development Programme" في نوفمبر (2012م) وما تزال عملية التنفيذ جارية على قدم وساق، ويعد البرنامج مبتكراً، حيث يسعى إلى تطوير عمليات التعليم والتعلم، ويشمل البرنامج (24) وحدة تعليمية، (6) جلسات دعم (3 يتابعها مدير المدرسة، 3 جلسات يتابعها المختص التربوي)، بالإضافة إلى أقراص مدمجة عن البرنامج ودراسات حالة، وكذلك استخدام الرسائل القصيرة (SMS) والمواقع الإلكترونية، وقد تم تنفيذ هذا البرنامج في منطقتي جباليا وبيت حانون خلال العام 2013-2014، بواقع (940) معلم، (35) مدير مدرسة (الأونروا، 2013، ب: 1).

### 2- برنامج القيادة المدرسية: القيادة نحو المستقبل:

تمّ تطوير ذلك البرنامج (Leading for the future) استناداً لأفضل الممارسات الدولية بتوفير دعم لمديري المدارس، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين مديري المدارس من أدوارهم القيادية، تمّ إجراء تقييم أولى للمواد التدريبية المتعلقة بهذا البرنامج في جميع ميادين وكالة الغوث وتمّ الحصول على وجهات نظر ايجابية. وتقوم وحدة المواد السمعية والبصرية (AVM) في إدارة التعليم العام بوكالة الغوث -عمان في العمل على تطوير الأقراص المدمجة لدعم الممارسات الصفية حيث يجري حالياً تدقيقها وترجمتها، ولقد بدأت المرحلة الأولى من البرنامج في يناير 2013 في منطقة تعليمية واحدة في كل ميدان، مثال (منطقة رفح التعليمية في إقليم غزة).

3- إعادة النظر في الصفوف المدرسية في الأونروا: وضع أسس الممارسات الحالية: حيث قامت وكالة الغوث بتطوير إطار ملاحظة الصفوف المدرسية في الأونروا من قبل وحدة الأبحاث وتطوير المعلمين في دائرة التعليم بالرئاسة العامة عمان، وبدعم من أحد الخبراء في الخارج، ويهدف هذا الإطار لوضع حجر الأساس للممارسات الصفية الحالية والذي يعكس اتجاهات وممارسات ومعتقدات المعلمين والطلبة وأولياء الأمور المتعلقة بعملية التعليم والتعلم، وتم تطوير أقرص مدمجة من خلال استخدام الملاحظات الصفية التي ستطور وتثري عملية تدريب المعلمين وبناء الكفايات لكادر التعليم في الرئاسة العامة وميادين الأونروا، وسيشكل تحليل الملاحظات الصفية في مدارس الأونروا القاعدة الأساسية لإصدار مشترك لمجلة الأبحاث بالتعاون مع جامعة يورك في بريطانيا (المملكة المتحدة).

#### 4- التعليم الجامع:

قامت وكالة الغوث بالتصديق على سياسة التعليم الجامع تحت اشراف دائرة التربية والتعليم، حيث جاءت السياسة كنتيجة لعملية التطوير المشتركة بين وحدة التعليم الجامع في الرئاسة العامة والتربويين في الأونروا والكادر الإداري في الميادين والدول المضيفة ومنظمات الأمم المتحدة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتهدف سياسة التعليم الجامع إلى التأكد من حصول جميع الأطفال بغض النظر عن النوع الاجتماعي والإمكانات والإعاقات والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية و النفسية و الاحتياجات الصحية على فرص متساوية في التعليم ذي الجودة العالية، أما هذه السياسية فتشكل إطار عمل الوكالة في برامج التعليم والممارسات الصحية والتعليمية والاجتماعية النفسية لجميع أطفال اللاجئين الفلسطينيين، ويتم الآن تطوير (حزمة كسب التأييد والمناصرة) من أجل دعم عملية نشر سياسة التعليم الجامع والتي تشمل مجموعة من الملصقات والكتيبات ووثائق استراتيجية وسياسة إصلاح التعليم.

إن التعليم الجامع يتطلب تحولاً من النموذج الطبي الذي يركز على الضعف والعجز لدى الأفراد، وضرورة وجود الكوادر والخدمات المتخصصة للتعامل مع الاحتياجات الخاصة والمختلفة لهم، إلى إقرار بأنه تلبية هذه الاحتياجات الخاصة والمختلفة لجميع الطلبة هي مسؤولية مشتركة لجميع المعلمين وللکادر التربوي، وكما وتقر الأونروا بأن التوجه نحو التعليم الجامع يتم عبر عملية تدريبية لتحسين النظام التعليمي والمدارس والممارسات الصفية لتصبح بيئات صديقة ومتمركزة حول الطفل ( الأونروا، 2013: 1، 2).

## 5- التعليم في حالات الطوارئ (EIE):

لقد قامت دائرة التعليم بتطوير إطار عمل التعليم للاستجابة لحالات الطوارئ والتوجيهات الإرشادية لتطوير مواد التعلم الذاتي لكادر موظفي التعليم في سوريا (OFS) ولقد تم تطبيق الإرشادات التوجيهية خلال ورشة عمل لمنتدى فريق التعليم السوري في لبنان في نوفمبر 2012، حيث تم مناقشة الأبعاد الأساسية التي تؤثر على التعليم في حالات الطوارئ بما فيها الأطفال المتأثرين بالصراع وإيصال المناهج الأساسية والدعم الاجتماعي ومهارات البقاء والتعايش و المناطق الآمنة والحاجة إلى التواصل الفعال. ولدعم ميدان غزة في ظل العنف الحالي الذي تعرض له هذا الميدان، قامت دائرة التربية والتعليم بتزويدهم بأدوات التعليم في حالات الطوارئ: إطار عمل التعليم للاستجابة لحالات الطوارئ" والإرشادات التوجيهية لدعم التعليم في حالات الطوارئ في المناطق المتأثرة بالنزاع.

## 6- برنامج الأونروا لحقوق الإنسان وحل النزاعات والتسامح:

قامت وكالة الغوث بإطلاق سياسة حقوق الإنسان (HRCRT) " Human Rights Conflict Resolution and Tolerance " من خلال رؤيتها " حق الإنسان في التعليم والذي يمكن الطلاب اللاجئين الفلسطينيين من التمتع وممارسة حقوقهم والتمسك بقيم حقوق الإنسان والشعور بالفخر بالهوية الفلسطينية والمساهمة بشكل إيجابي في مجتمعهم والمجتمع العالمي"، وقامت الوكالة بإعداد حقيبة أدوات حقوق الإنسان للمعلمين (Tool Kit) والتي تنطوي على أفضل الممارسات العالمية وتزويد المعلمين بأفكار حول دمج حقوق الإنسان في التعليم في مدارس الأونروا، تم إجراء اختبار أولي لتلك الحقيبة في ميداني غزة والضفة الغربية، حيث تلقى المعلمون تدريب حول حقوق الإنسان، وتم وضع البرنامج لتدريب المعلمين على استخدام حقيبة أدوات حقوق الإنسان حيث سيبدأ في يونيو (2013م) - ولكن ميدان غزة بدأ في التدريب في نوفمبر 2013م حسب معرفة الباحث بالعمل- في جميع الميادين وذلك لتعميم ثقافة حقوق الإنسان على الممارسات التعليمية التي تعزز وتعكس حقوق الإنسان في الغرف الصفية. إن التغذية الراجعة من ميادين وكالة الغوث الدولية إيجابية وتشير إلى التزام كادر التعليم في الأونروا بتعزيز ثقافة حقوق الإنسان في المدارس (المصدر السابق).

## المحور الثاني: التدريب الإلكتروني

تمهيد:

لقد أظهر القادة والتربويون والإداريون اهتماماً كبيراً في التدريب من أجل مواكبة التطور والتغيير المستمر في ضوء انفجار المعرفة والتطور التكنولوجي، فالغاية الأساسية من عملية التدريب هي إكساب المعرفة والمهارة وإعادة تشكيل الأنماط السلوكية للأفراد على اعتبار أن التدريب عملية مستمرة ومتغيرة من حيث الشكل والمحتوى لمواكبة التغيرات المستمرة والمتابعة في مختلف مناح الحياة. لذلك فهناك ضرورة ملحة للتدريب في رؤيته المستقبلية أن يهتم بتلك التحولات العالمية المعاصرة التي امتدت آثارها لمعظم دول العالم، والذي أدى إلى إحداث تغييرات وتحولات عميقة في نظم التعليم والتدريب على مستوى العالم.

إنّ المتدربين في هذه الأيام هم جزء من جيل الإنترنت، حيث أنّهم ولدوا بعد اختراع أول حاسوب في العالم، إنّ الخصائص الرئيسية لطلاب جيل الانترنت هو: يقودون بالتزام، متعلمون متعددون المهام، تجريبون، اجتماعيون، موجهون لفريق العمل. إنّ طلاب جيل الإنترنت يريدون الوصول إلى نتائجهم من خلال الاستكشاف بالإضافة إلى ذلك طلاب طوروا أسلوب معالجة إدراكي بسبب عملية التعلم خلال استعمال التقنية الحاسوبية ( Junco & Mastrodicasa, 2007:13).

فأخذت انتشارت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على نطاق واسع وبشكل سريع ومذهل، حيث أنّ استخدام العالم للإنترنت بات يصل عدد مستخدمي الإنترنت حتى الربع الأول من هذا العام (2013م) إلى (3.29) مليار مستخدم حول العالم، كان نصيب الأسد لقارة آسيا التي تصدرت القارات بأكثر من مليار مستخدم، بدعم من الصين الأولى في قائمة الدول أكثر نسبة استخدام للإنترنت من بين سكانها، وذلك بحسب آخر تقرير صدر من منظمة " IWS " انترنت ورلد ستاتس " المختصة بأرقام الإنترنت، فإن جمهورية الصين الشعبية تحتل المرتبة الأولى من حيث عدد مستخدمي الإنترنت، أما فيما يخص دولة فلسطين فكان نصيب فلسطين (1512273) مستخدم، يمثلون (57%) من عدد السكان، أما حسابات مواقع التواصل الاجتماعي (الفيسبوك) فكان عددها (966960) حساب (<http://internetstatstoday.com/>) ، (2013).

لقد استفادة اندونيسيا من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال مشروع الهواتف النقالة وشبكة (بالابا) حيث حولت الحكومة خدمة الانترنت إلى أولوية وطنية وقامت ببناء شبكة من كابلات الألياف البصرية في جميع البلاد وسعت إلى ربط المدارس في ألف قرية ريفية نائية بخدمة الانترنت، وهذا ساهم في مساعدة سكان الأرياف من إمكانية الحصول على معلومات عن الصحة العامة والخدمات المصرفية والأسواق الزراعية (اليونسكو، 2013 : 53).

وحيث أن التدريب الإلكتروني يمثل أحد أساليب التدريب التي تعتمد على المستحدثات التكنولوجية في تطوير الموارد البشرية، فقد بدأ الاعتماد على الحواسيب الشخصية وشبكات الانترنت في التعليم والتدريب منذ منتصف القرن العشرين، حيث أنّ هناك تزايداً مطرداً في الاعتماد على شبكات الحاسوب كوسيلة مساندة ومكملة في عمليات التدريب والتعليم في مختلف المجالات (زيلينسكي، 1997:3). (Zielinski, 1997:3).

وهذه الدلائل توضح مدى الانتقال النوعي في استخدام الرقميات والتواصل مع العالم الإلكتروني مما يحفز الانتقال لجيل جديد في التدريب وهو التدريب الإلكتروني نظر لوجود بيئة صحية لذلك ، فالتدريب الإلكتروني ما هو إلا تعليم وتدريب عن طريق استخدام الإنترنت وأجهزة الحاسوب وذلك لنقل الخبرات والمهارات والمعرفة إلى المتدربين. وهو ذلك النوع الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين المدرب والمتدرب والمؤسسة، ولا يستلزم هذا النوع من وجود مباني أو غرف للتدريب، بل يهتم بوجود المكونات البرمجية والتجهيزات التعليمية مع الارتباط بشبكات المعلومات وخاصة الانترنت، لكي يتم توصيل المقررات والمناهج والمواد التدريبية إلى المتدربين عن طريق وسائل الاتصال الإلكترونية مثل الانترنت والفيديو التفاعلي والأقمار الصناعية وأقراص الليزر .

### ❖ مفهوم التدريب الإلكتروني:

إن مفهوم التدريب الإلكتروني مازال في طور التكوين وغير محدد المعالم ولم يستقر بعد على حال وهو في حالة تعديل مستمر نظراً لارتباطه بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم التي تنمو وتتطور يوماً بعد يوم، ولكن سوف يظهر تفهم أحسن لمفهوم التعلم الإلكتروني عند نضوج صناعته وانتشار استخدامها في المؤسسات التعليمية المختلفة، حيث أنّ هناك تزايد في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تسهل عملية التعلم، فهناك التساؤل من خلال محركات البحث، البرمجيات والحزم الإلكترونية والمواقع التواصل الاجتماعية والمدونات

الشخصية، بالإضافة إلى برمجيات تضم إدارة المحتوى التعليمي والتعليم الافتراضي والتدريب الإلكتروني ( الهادي ، 2011: 47). ، وهناك العديد من التعريفات التي تتحدث حول التدريب الإلكتروني والكثير منها مشابه للتعليم الإلكتروني وسنعرض بعضها:

▪ **اليونسكو (1967) كما ورد عند إسماعيل:** " هو توظيف الأنشطة والبرامج التربوية بين عضو هيئة التدريس والمتعلم باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والتجهيزات التكنولوجية بهدف إحداث تغييرات سلوكية لدى المتعلم " (إسماعيل، 2009: 53).

▪ **تعريف أنظمة سيسكو:** " هو مظلة توفر التعليم بما يتضمن من معلومات وتدريب وإدارة الكترونية عن بعد ليكون قابلاً للدخول إليه من قبل هؤلاء الذين يحتاجونه، عندما يحتاجونه" (متولي، 2004: 134).

▪ **ويعرفه زيتون بأنه:** " التمكن من تقديم التدريب في أي وقت من أي مكان وذلك عبر الوسائط الإلكترونية أو مواد التعلم التفاعلية any time, any place, any path, any pace " (زيتون، 2005: 32).

▪ **ويعرفه عبد العزيز بأنه:** " هو أحد أشكال التعليم عن بعد distance learning التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات الدولية والإنترنت والحاسبات الآلية في دراسة محتوى تعليمي محدد عن طريق التفاعل المستمر مع المعلم- الميسر والمتعلم والمحتوى " (عبد العزيز، 2008: 30).

▪ **ويعرف إسماعيل بأنه:** " أسلوب التعلم المرن باستخدام المستحدثات التكنولوجية وتجهيزات شبكات المعلومات عبر الانترنت، معتمداً على الاتصالات المتعددة الاتجاهات وتقديم مادة تعليمية تهتم بالتفاعلات بين المتعلمين وهيئة التدريب والخبرات والبرمجيات في أي وقت وبأي مكان" (إسماعيل، 2009: 54).

▪ **يعرف وهبة التدريب الإلكتروني بأنه:** " عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة (مثل الحاسب الآلي، وشبكة الإنترنت، والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية، والبريد

الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله" (وهبة، 2011: 263).

▪ **وتعرفه الزنبقي (2011) بأنه :** " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي ( World Wide Web ) وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة، ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تدريب تقليدي " (الزنبقي، 2011: 18).

**ويعرف الباحث التدريب الإلكتروني بأنه:** العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة والتي تمكن الكادر التربوي في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من بلوغ احتياجات و أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان .

وخالصة ذلك يعتبر التدريب الإلكتروني مفهوماً مختلفاً من حيث التطبيق وبواسطته يمكن إعداد المدرب المحترف وكذلك المتدرب المحترف أيضاً كون أن تقنية المعلومات المعتمدة على الحاسوب قد غزت معظم مرافق الحياة، واستطاعت تغيير مجالات الحياة المختلفة في وقت قياسي، إن هذه التقنية ليست منفصلة في العمل ولكنها مجموعات متداخلة من الأجهزة والبرامج ووسائل الاعلام وأنظمة التدريب، حيث يتم دمج وسائل متعددة في تطبيقات تدريبية واحدة، مع مرونة في التحرير من الجداول الجامدة وحدود الزمان والمكان.

#### ❖ **سمات التدريب الإلكتروني:**

إن التدريب الإلكتروني يتمتع بالعديد من الصفات التي تميزه عن غيره من أنواع التدريب المختلفة، واختلاف تلك السمات بحسب الوسائل التكنولوجية المستخدمة، من خلال الحاسوب يستطيع المتدرب تحديد الوقت والمادة التدريبية المحببة لديه للقراءة حسب رغبته، ومن أبرز السمات التي تميز التدريب الإلكتروني حسب ما يقول عبد العزيز كما يلي:

1- تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود الزمان والمكان وفي وقت قصير .

- 2- إمكانية تبادل الحوار والنقاش مع فئات ومجموعات في مختلف الأماكن والتوقيتات الزمنية والتعامل مع آلاف المواقع بشكل سهل.
- 3- استخدام العديد من مساعدات التعليم والوسائل التعليمية التي قد لا تتوفر لدى العديد من المتعلمين من الوسائل السمعية والبصرية.
- 4- التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء.
- 5- تشجيع التعلم الذاتي ومشاركة أهل المتعلم بطريقة فعالة.
- 6- مراعاة الفروق الفردية لكل متعلم نتيجة لتحقيق الذاتية في الاستخدام (جهاز لكل متعلم).
- 7- تعدد مصادر المعرفة نتيجة الاتصال بالمواقع المختلفة على الإنترنت .
- 8- استخدام الفصول الافتراضية كبديل للفصول الواقعية .
- 9- تبادل الخبرات بين المدارس والجامعات مع سهولة في تحديث المحتوى.
- 10- نشر الاتصال بالمتدربين وبعضهم البعض مما يحقق التوافق بين الفئات المختلفة ذات المستويات المتساوية والمتوافقة.
- 11- تحسين مهارة الاطلاع والبحث، والتوسع المستقبلي .
- 12- دعم الابتكار والابداع لدي المتعلمين، والاستعانة بالخبراء النادرين (عبد العزيز، 2008: 26، 27).

#### ❖ مميزات التدريب الإلكتروني :

- يتميز هذا النوع عن التدريب التقليدي بالعديد من المميزات ومنها:
  - سهولة الدخول إلى الشبكة من خلال برامج تصفح الانترنت وأجهزة ربط الحاسبات بالشبكات وغيرها من الأدوات التكنولوجية أصبح متاحاً لجميع المتعلمين سهولة الدخول إلى الشبكة مع توجيه قليل.
  - توفير المعلومات الحديثة من خلال عرضها على الشبكة.
- ولكن يتحدث ندا(ب ت) حول مزايا التدريب الإلكتروني وأهمها:
  1. **انخفاض التكلفة** : حيث أن البرامج التدريبية عبر الشبكة ذات تكلفة متواضعة بالنسبة للمتدربين والمدربين والمنظمات الراحية للمنظومة، حيث تخفيض تكلفة السفر والكتب والمطبوعات، والتكلفة التشغيلية للمؤسسات ستخفض نظراً لانخفاض تكلفة الصيانة والتسهيلات المادية لعدم الحاجة إلى فصول وحجرات دراسية.
  2. **النشر الإلكتروني** : فمن خلال الشبكة العنكبوتية يستطيع كل من المدرب والمتدرب من تأليف ونشر أعمالهم في جميع أنحاء العالم دون تكلفة مع تواجد المواقع المجانية، مما يمكنهم الاستفادة و النقاش والمراجعة على الشبكة.

3. **اكتساب خبرات متعددة** : فبرامج التدريب الإلكتروني تستفيد من المصادر المتاحة عبر الشبكة العنكبوتية والتي بها وفرة من خلاصة الخبراء في مختلف مجالات المعرفة، فمجتمع الاتصال الإلكتروني يضم خبراء خارجيين ومحاضرين وضيوف وهذا يوفر ميزة تنوع الرؤى العلمية وتنوع مصادر المعرفة والخبرة.
4. **الوصول إلى التطورات والاكتشافات الجديدة** : أصبح متاحاً للدراسين والباحثين بشكل فوري.
5. **بيئات التعليم الإلكتروني بيئات غير مميزة** : فهي تعتبر وسيطاً جيداً لتقديم فرص الدخول المتساوي إلى عالم المعلومات لكل المستخدمين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي وأعمارهم وأعراقهم وأنواعهم وأجناسهم ولغاتهم.
6. **تعتبر البيئات التدريبية الإلكترونية بيئات صديقة** : فتقديم المحتوى التدريبي من خلال الشبكة يخفف الأعباء الجسدية والبيئية التي تترتب على خروج المتدربين لمكان التدريب.
7. **التحرر من العوائق الجغرافية والزمنية** : حيث يستطيع المتدربون التسجيل في البرامج التدريبية المختلفة من خارج أوطانهم دون أن يغادروها، وبذلك أتاحت الفرصة للتعاون في مجال التدريب والاستفادة من الخبرات العلمية للخبراء والأكاديميين الدوليين.
8. تساعد الانترنت في متابعة وتقييم وتوجيه أداء المتدربين.
9. إتاحة الشبكة للمتدربين ذوي الحاجات الخاصة فرصة التدريب عن بعد. (ندا، بدون تاريخ: 24) .

ويشير عطار (2008) بمجموعة نقاط جديدة حول مميزات التدريب الإلكتروني ومنها:

- 1- التفاعلية : تفاعل المعلم مع المدرب التربوي في النقاش وإبداء الرأي بحرية دون إحراج وكذلك تفاعل المعلمين مع بعضهم البعض.
- 2- حرية التدريب والتعليم: يختار المعلم البرنامج المناسب له في الوقت الذي يحدده هو مع تحديد احتياجاته التعليمية والتدريبية.
- 3- الإثارة والتشويق: فعملية التدريب تحتاج لعنصر التشويق فله دور أساسي في المشاركة الفعالة.
- 4- تنمية الاتجاهات الايجابية نحو التدريب أثناء الخدمة.
- 5- إبعاد الملل عن المتدربين أثناء الخدمة .
- 6- مساعدة المعلم على الاستمرار واكتساب المهارات المتنوعة في مجال تخصصه .
- 7- التغذية الراجعة المستمرة من المعلم ( عطار، 2008: 129).

وتشير الزنبقي (2011) إلى الخصائص التي يمتاز بها التدريب الإلكتروني ما يلي:

1. يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية.
2. تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين وذلك من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.
3. المرونة في القبول والتدريب حيث أصبح بإمكان المتدرب استقبال المعلومات والمعارف في أي وقت وأي مكان.
4. الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر نوع التدريب هذا أقل تكلفة من غيره من النظم التقليدية.
5. القدرة على تقديم المواد الاجتماعية والانسانية جنباً إلى جنب إلى تقديم المواد الأخرى،
6. التشجيع على التدريب الذاتي.
7. التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء (الزنبقي، 2011: 22).

ويشير أيضاً محمد و المبارك (2010) بإضافة خاصيتين وهما، تمكين المتدرب من الحوار والمناقشة الفورية، والثانية هي الاحتفاظ باستجابات المتدرب ولتزويده بكشف مقارنة أدائه في المستقبل (محمد والمبارك، 2010: 148).

ويتحدث الموسوي حول خصائص التدريب الإلكتروني، حيث أنه يفعل مفهوم التطوير المهني المستمر بما يساعد على تنمية الموارد البشرية لمجتمع المعرفة حسب التغير في احتياجات السوق ومتطلبات التخصصات المختلفة وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي واستغلال الوقت بشكل فعال، وحيث أن التدريب الإلكتروني يركز على العمليات والمنتجات عكس التدريب التقليدي الذي يركز على المدخلات، فإن المتدرب منتج للمعرفة وهذا يتطلب جهد كبير أثناء التدريب من أجل إتقان العمل، ومن خصائص التدريب:

1. المشاركة الايجابية للمتدربين
2. تفعيل كافة أشكال تقديم المساعدة أثناء الخدمة.
3. التفاعل النشط والمستمر بين المتدرب والمدرّب.
4. تلقي التدريب حسب وقت وموقع المدرّب والمتدرب.
5. يساهم في إعطاء تغذية راجعة فورية للمتدرب حول تقدمه في التعلم.
6. تقويم الذات ومراقبة الأداء من قبل المتدرب وصقل المهارات (الموسوي، 2010: 4).

## ❖ أنواع التدريب الإلكتروني:

تناولت الأدبيات أنواع التدريب الإلكتروني، واختلفت فيما بينها حسب وجهات نظر كتابها وأفكارهم والمدارس التي تربوا فيها وخالصة خبراتهم في مجال التدريب، من خلال الجدول التالي سنورد بعض مما أوردته الأدبيات عن موضوع أنواع التدريب الإلكتروني:

### جدول رقم ( 1-2 )

#### أنواع التدريب الإلكتروني

أنواع التدريب الإلكتروني	التاريخ	الكاتب	مسلسل
1. التدريب الشبكي المباشر (Online) 2. المختلط أو المتألف (Blended) 3. المساند (Enhanced)	2000	Dabbagh	.1
1. التدريب المنفرد. 2. التدريب المساعد. 3. التدريب المخلوط	2005	زيتون	.2
1. التدريب المتزامن 2. التدريب غير المتزامن	2005	دينجير Dientinger	.3
1. التدريب المستقل 2. التدريب التزامني	(ب ت)	محمد أبو ندا	.4
1. التدريب الإلكتروني المتزامن 2. التدريب غير المتزامن 3. التدريب الإلكتروني المدمج	2011	عماد وهبة	.5
1. التدريب الإلكتروني المباشر 2. التدريب الإلكتروني غير المباشر	2012	رامي غبون	.6
1. التدريب الإلكتروني المتزامن 2. التدريب الإلكتروني غير المتزامن 3. التدريب المتمازج أو المدمج	2011	الزنبقي	.7

المصدر: الباحث اعتماداً على الأدبيات.

ولقد اعتمدت هذه الدراسة على الأنواع التي يتبناها وهبة (2011).  
فهناك ثلاثة أنواع رئيسة للتدريب الإلكتروني وهي:

• **التدريب الإلكتروني المتزامن ( Synchronous E-Learning ):**

وهو تدريب الكتروني يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم الاتصال المتزامن بالنص أو الصوت والصورة، حيث تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما مثل تبادل الحوار من خلال المحادثة الفورية-الدرشة ( chat ) ومن المزايا لهذا النوع من التدريب أن المدرب يستطيع أن يحصل على التغذية الراجعة من المتدربين بشكل مباشر.

ويشير عبد العزيز إلى مجموعة من الأدوات مثل المؤتمرات المرئية عن بعد، قاعات الدردشة أو الحوار المباشر عن بعد، المؤتمرات المسموعة، السبورة البيضاء، التطبيقات المشتركة وسيتم عرضه فيما بعد (عبد العزيز، 2008: 76).

• **التدريب الإلكتروني غير المتزامن ( Asynchronous E-Learning ):**

وهذا التدريب لا يشترط فيه تواجد المتدربين والمدرب في آن واحد على الشبكة، فهناك مادة معدة من قبل المدرب يتم استعراضها من قبل المتدرب بحيث يتفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرب للاستفسار عن مسألة ما، يتمكن المدرب من وضع خطة تدريب وتقويم على موقع التدريب ويدخل المتدرب للاسترشاد بخطى المدرب من أجل الوصول للمعلومة التي حددها المدرب. ومن إيجابيات هذا النوع أن المتدرب يأخذ تدريبه حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب له، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة التدريبية والرجوع إليها إلكترونياً كلما احتاج ذلك.

ويعرض عبد العزيز (2008) مجموعة من أدوات التفاعل غير المتزامن وهي: البريد الإلكتروني، المناقشات المتواصلة، قوائم عناوين البريد الإلكتروني، التحاور عن طريق النصوص الفائقة، النص التفاعلي، اللوحات الإلكترونية، الاختبارات والامتحانات الموجزة ( عبد العزيز، 2008: 75).

• **التدريب المتمازج أو المدمج ( Blended learning ):**

أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي، حيث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد به أيضاً التدريب الخليط، أي مزج بين أدوار المدرب التقليدي في القاعة التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب الإلكتروني. يتم التركيز في التدريب المدمج على مخرجات التدريب وليست مجرد المزج ( الزنيقي، 2011: 18-19).

## أهداف التدريب الإلكتروني:

يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف فمنها مساعدة المؤسسة في تعديل الطرق التقليدية في تنمية الموارد البشرية إلى طرق حديثة بحيث يتم مساعدة المتدربين في زيادة الإنتاج في مجتمع المعرفة باستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات المعاصرة وكذلك إعداد المتدربين لتوظيف ذلك بصورة فعالة في سوق العمل، فيتمكن الكادر التربوي من مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها، وكذلك هناك أهداف أخرى كما ذكرته (الزنبقي، 2011) نقلا عن (سالم 2004، التوردي 2004، الراشد 2003، غنایم 2006):

- 1- توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدريب في العالم العربي والذي أصبح إمكانية الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي.
- 2- المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع،
- 3- توفير فرصة التدريب لكل مواطن مع استمرارية ومواصلة التدريب.
- 4- معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية من خلال تقديم برامج وتخصصات جديدة تشبع حاجات المجتمع العربي.
- 5- المساهمة في إعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة التقنية بين الشعوب.
- 6- استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقي بالتدريب الإلكتروني بحيث تكون مغايرة عن الوسائل المستخدمة في التدريب التقليدي.
- 7- تحقيق العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقاً مشاعاً للجميع.
- 8- تحرير التدريب من القيود المعقدة التي تحد من نشره وجعله أكثر مرونة.
- 9- التغلب على مشاكل الأعداد الكبيرة للمتدربين.
- 10- دعم عملية التنمية المهنية للمتدربين والقيادات التربوية.
- 11- تدعيم مهارات التدريب الذاتي والتدريب المستمر.
- 12- الاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة على شبكة الانترنت.
- 13- تغيير مفهوم التدريب التقليدي من أجل مواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية (الزنبقي، 2011: 21-22).
- 14- توسيع نطاق العملية التربوية بمراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين (عطار، 2008: 130).
- 15- تفريد التعليم بحيث نقدم للمتعلمين تعليماً يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم ومواهبهم وأنماط التعلم لديهم.
- 16- تزويد الطلاب والمعلمين وغيرهم بالأبحاث والدراسات والبيانات.
- 17- تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية (زيتون، 2005: 74).

## ❖ مقومات التدريب الإلكتروني:

يصنف وهبة مقومات التدريب الإلكتروني إلى :

- 1- البنية التحتية التكنولوجية.
- 2- القائم بالتدريب (المدرّب) .
- 3- المتدرّب (المعلم) .
- 4- المادة التدريبيّة.
- 5- إدارة وتنظيم عملية التدريب الإلكتروني للمعلم.
- 6- عناصر التمويل ( وهبة: 2011: 23).

## ❖ دور الحاسوب في التدريب الإلكتروني :

للحاسوب دور فعال في تطوير الكادر التربوي من خلال التدريب الإلكتروني، فيحتاج المعلمون للحصول على السبل اللازمة لدعم الطلبة في مجال تطوير المهارات التكنولوجية لديهم، وهناك إدراك على المستوى العالمي بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم تعلم كل من المعلمين والطلبة، حيث بإمكان التكنولوجيا أن تساعد في مد الروابط مع الأقران والحفاظ عليها، حيث يتيح ذلك تبادل أفضل الممارسات والتجارب ومواد التعليم والتعلم ( التعليم -نتعلم معا، 2013: 16) .

إنّ التوجهات الحديثة لعلوم التدريب القائم على الحاسوب هو الانطلاق بالتحول من تدريب بالطرق التقليدية نحو وسائط الكترونية أكثر تفاعلية، فتوافر الوسائل الجديدة ذات خاصية التفاعل المتبادل القادرة على عنصري الزمن والمسافة للوصول إلى المتدربين، وكذلك الجمع والخط بين تكنولوجيا الحاسوب والاتصالات لتشكيل ارتباط أكثر مرونة بمكون التدريب الإلكتروني. وتصنف تطبيقات التدريب الإلكتروني إلى أربعة أصناف وهي:

### 1- التدريب بمساعدة الحاسوب ( CBT ) ( Computer Based Training ) :

بحيث يتم استخدام الحاسوب كأداة تدريب تحتوي على مادة تدريبيّة يقوم الجهاز بعرضها مباشرة لتحقيق أهداف معينة ويستخدم فيه التدريب بالمحاكاة والألعاب والمدرّب الخصوصي وأسلوب حل المشكلات، ويشمل أيضا التدريب باستعمال أقراص الفيديو المتفاعلة، الأقراص المدمجة، والانترنت وبرامج الكمبيوتر الأخرى ، وسيتم توضيح ذلك أنواع برمجيات التدريب الإلكتروني بمساعدة الحاسوب فيما بعد.

## 2- الكمبيوتر لإدارة التدريب ( CMT Computer Managed Training ) :

أي استخدام تقنيات الحاسوب من توزيع وتخزين وبحث من أجل تنظيم عمليات التدريب، وأيضاً متابعة تقدم المتدربين ومعلوماتهم الخاصة بهم، لذلك لا تكون هناك ضرورة توصل التدريب عن طريق الحاسوب بالرغم أن كثير من الأحيان يتوفر التدريب بمساعدة الحاسوب جنباً مع التدريب الذي يديره الحاسوب.

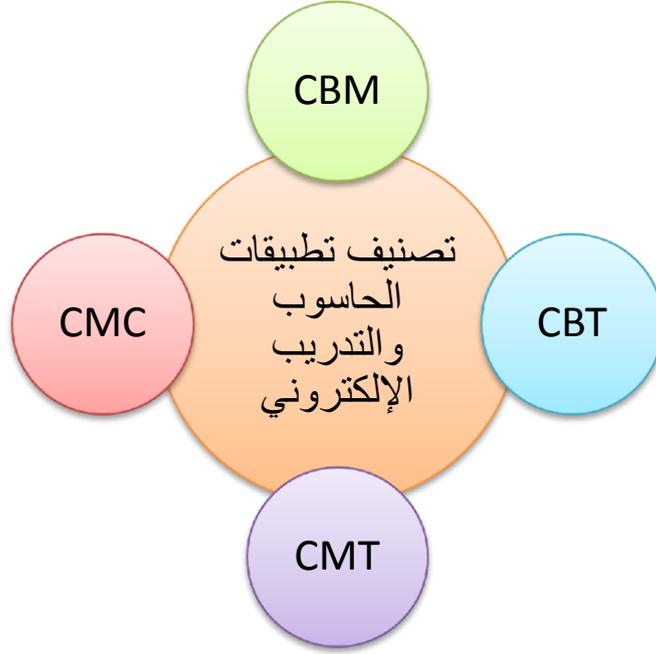
## 3- الكمبيوتر كوسيط اتصال في عملية التدريب ( CMC Computer media Communications ) :

استخدام تطبيقات الحاسوب مثل البريد الإلكتروني والنشرات الإلكترونية والاجتماعية بواسطة الحاسوب من أجل تسهيل الاتصال بين الآخرين.

## 4- الكمبيوتر القائم على الوسائط المتعددة ( CBM Computer Based Multimedia ) :

يستخدم من خلال الكمبيوتر الوسائط المتعددة والمتراصة وحتى الآن التطوير على هذه الأداة من ناحية المرونة والقوة مستمر، والهدف الأساسي منها هو التكامل بين الصوت والصورة والحركة و تكنولوجيا الحاسوب في أسلوب عرض متكامل وتحقيق نظام توصيل منفرد يسهل الوصول إليه (الزنبقي، 2011: 53-55).

شكل رقم ( 1-2 )  
تصنيف تطبيقات التدريب الإلكتروني



❖ أنواع برمجيات التدريب الإلكتروني بمساعدة الحاسوب:

إن التدريب الإلكتروني بمساعدة الحاسوب وسيلة تدريبية مثيرة وخطابة ولكنها لا تخلو من التصميم ذو الجودة المنخفضة، وأيضاً لا يحل محل التفاعل الإنساني، وكذلك التدريب المعتمد على الحاسوب يقدم برامج تتطلب الاجابة على الأسئلة متعددة الاحتمالات والخيارات، بحيث يتمكن المستخدم من الانتقال من شاشة إلى شاشة أخرى في تسلسل مصمم سلفاً، وبالتالي سيكون إلى حد بعيد أقل فعالية من العملية التدريبية التي تسمح للمتدرب الانتقال من مواضيع عدة وفق اختياره وبطريقة عشوائية، وايضا تقديم تغذية راجعة عن فعالية المتدرب، وكذلك تمكين المتدرب من استعمال عدة أدوات للإبحار في عملية التدريب الذي يعتمد على الصوت والتأثيرات.

وتصنف مجالات استخدام الحاسوب كمساعد في العملية التدريبية كما ورد عند (عبد العزيز، 2008: 69) و (الزنبقي، 2011: 57-63) كالتالي:

1- برامج المدرب الإلكتروني الخاص ( Tutorial Mode ):

وهذه البرمجية تعرض على شاشة الحاسوب للمتدرب في وقت ومكان مناسب له بحيث يستعرض فيها المتدرب الشرح الكامل والمتدرب للموضوعات والمهارات المرتبطة

بالموضوع المعدة له، ويستفاد منها في تعليم القوانين والنظريات وتطبيقاتها ولكن تصميم البرمجية ليس سهلاً حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار التدريب الذاتي للمتدرب واعتماده على نفسه في تحليل وفهم النص.

## 2- برامج التدريب والممارسة ( Drill and Practice Mode ):

وهو نمط صقل المهارات وشائع الاستخدام ومثالي لإعطاء التدريبات اللازمة لتنمية المهارات، ويعتبر مفضل عن غيره من البرامج كونه يعطي تعزيز فوري عن استجابات المتدرب الايجابية والسلبية، يقدم تدريبات كثيرة للمتدرب حول المهارة التي سبق تعلمها، يقدم مجموعة من الاختبارات القبلية لتحديد مستوى المتدرب وبالتالي يراعي الفروق الفردية، ولكنه يعاب على تلك البرامج أنها لا تساعد على تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى المتدرب، ومحدودية البرامج في تقييم أداء المتدرب حيث أنه يجيب على الأنشطة التدريبية من خلال أسئلة الاختيار من متعدد.

## 3- أسلوب النمذجة والمحاكاة ( Modeling and Simulation ):

وهي برمجيات تدرس المواقف الحياتية المختلفة وتحاكيها كمواقف مشابهة للواقع الحقيقي، بحيث يستخدم الحاسوب كمختبر ذا قدرة فائقة في تجريب المواقف وتقليد محكم لظاهرة ما أو مشكلة موجودة في الواقع، وتقدم نماذج وأنشطة وتدرجات تطبيقية قريبة من الواقع وبالتالي يقلل المخاطرة والتكلفة المالية للتدريب الواقعي المكلف مالياً، وتعتبر برامج المحاكاة ذات أهمية عالية في التدريب الحقيقي المكلف أو المشكل خطراً على المتدرب في التنفيذ، حيث أنه يقلل التكلفة والخطورة، ويتم استخدام العمليات والاجراءات التي يصعب دراستها في الواقع الحقيقي. ولكن مع المزايا التي تتمتع بها برامج المحاكاة ألا وأنها مكلفة في التصميم وتأخذ وقت وجهد في التنفيذ، وتحتاج إلى فريق عمل وخبراء في التصميم بالإضافة إلى المعدات من أجهزة حاسوب تكون عالية المواصفات من حجم ذاكرة وسرعة معالجة للصور والصوت والحركة.

## 4- البرمجة وحل المشكلات ( Programming and Problem Solving ):

وهي برمجيات تستخدم في تنمية مهارة حل المشكلات في المواقف التدريبية المختلفة، وتتميز بقدرتها في التعامل مع المستويات العليا في مجالات الأهداف المعرفية، والثقة بالنفس من قبل المتدرب في وضع حل للمشكلة، وهناك نوعان من البرمجيات:

- أ- المتدرب يحدد مشكلة ما ومن ثم يقوم بتصميم برنامج محوسب من أجل وضع حل لتلك المسألة أو المشكلة، ويقوم الحاسوب بإيجاد الحل الصحيح.
- ب- المبرمجون يقومون بكتابة بعض الخطوات لحل المشكلة والمتدرب له المعالجة.

#### 5- برامج الألعاب الكمبيوترية ( Computer Games ):

تعتبر أكثر البرامج تفاعلاً وتشويقاً للمتدربين، حيث يعرض برنامج محوسب على شكل لعبة تدريبية مشوقة تتضمن مفهوماً محدداً أو مهارة محددة في شكل نشاط منظم. وتتميز بتشجيع المتدرب على مواصلة العمل في البرنامج، ولا يشعر بالتعب أثناء التدريب، وتتكون ألفة بين الحاسوب والمتدرب تساهم في تشجيع المتدرب على حل مشكلاته، أما عيوب تلك البرمجيات فهي مكلفة جداً من ناحية التصميم والإعداد، وتعطي معلومات قليلة للمتدرب.

#### 6- التدريب الذكي بمساعدة الحاسوب ( Intelligent Computer Based Training ):

وهي برمجيات تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التدريب، حيث تقدم شخصية عملية التدريب من خلال توليد حلول للمشاكل والاستفسار الآلي وتمثيل اكتساب المعرفة عند المتدربين وتقديم المساعدة والتعليقات المناسبة اعتماداً على احتياجات المتدربين، وتتميز في قدرتها على عمل نمذجة لعملية التدريب، والقدرة على اتخاذ القرارات بشأن مستوى المعرفة عند المتدربين، والقدرة على التواصل مع المتدربين والرد على استفساراتهم.

#### ❖ أدوات التدريب الإلكتروني المعتمدة على الإنترنت:

لقد ظهر للعالم أجمع مدى التقدم الهائل في مجال العلم والتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية التي ما فتئت عن إبراز التقدم والابداع من ساعة إلى ساعة، ومع ظهور الحاسوب دفع بعض المهتمين إلى توظيفه في مجال التدريب ( E-Training ) ومع إطلالة الشبكة العنكبوتية ازداد الاهتمام في تطوير برامج التدريب، أما الشبكة العنكبوتية فهي نظام ووسيلة اتصال من أجهزة الحواسيب وبعضها البعض على مستوى العالم من خلال بروتوكول الإنترنت ( TCP-IP )، حيث يربط الإنترنت ملايين الشبكات الخاصة والعامة في المؤسسات الأكاديمية والحكومية ومؤسسات الأعمال وتتباين في نطاقها بين المحلي العالمي، أما الوسائط المستخدمة في الربط فإما أسلاك نحاسية أو ألياف بصرية أو وصلات لاسلكية، ويتم ترتيب الشبكات من خلال نظام

إداري وتقني بحيث يعزل كل شبكة عن الأخرى، وكل شخص مسؤول عن الشبكة أو الجهاز التابع له.

لقد صنفت أدوات الإنترنت إلى:

### 1- الشبكة الدولية للمعلومات ( Word Wide Web ) :

وتسمى بالشبكة الدولية للمعلومات أو الشبكة العنكبوتية، ومن أهم استخداماتها: نشر المقررات الإلكترونية، التنقل والابحار الافتراضي بين المواقع المتنوعة سواء كانت تعليمية أو ثقافية أو اجتماعية أو سياسية، ومساعدة المتدرب في الحصول على بنوك الأسئلة في تخصصات علمية.

### 2- البريد الإلكتروني ( E-Mail ) :

وهو إرسال رسائل نصية إلكترونية بين مجموعات في طريقة مناظرة لإرسال الرسائل التقليدية، ويعد البريد الإلكتروني أول الأدوات التي تمّ من خلالها التعرف على خدمات الانترنت وذلك لسرعة انتشاره في أوساط المستخدمين، وله استخدامات عديدة منها: تبادل المراسلات بسرية شبه تامة بين المدرب والمتدرب، وإرسال ملفات ووثائق رقمية كمرفقات مع الرسالة، وإرسال الواجبات والتمارين بين المدرب والمتدرب، تلقي تعليقات حول قضايا معينة، تبادل الإرشادات الفورية بين المدربين وبعضهم البعض، توزيع نتائج الاختبارات والتعيينات الدراسية بين المتدربين.

### 3- المحادثة ( Chatting ) :

تعتبر أداة تربوية فعالة في تبادل الآراء أو نقدها، حيث يمكن تلقي التغذية الراجعة الفورية حول أي قضية قيد المناقشة، ويمكن الاستفادة منها في أمور التدريب في: دراسة موضوع معين من خلال دراسة جماعية متعمقة بين الأفراد، ابداء الرأي في مسألة ما عن طريق تبادل الأدوار، الاستفادة من الخبراء على مستوى العالم، تبادل الخبرات بين المدربين والمدربين أنفسهم.

### 4- مؤتمرات الفيديو ( Video Conferences ) :

وهو نقل المدرب والمتدربين خلال حوار مصور عبر الإنترنت على شكل (فيديوكونفرانس) بشكل متزامن، حيث أنّها تدرس مواضيع وجها لوجه ولها استخدامات تربوية متعددة منها: عرض محاضرة لخبير في تخصص معين، تبادل الآراء العلمية بين

المتدربين، عرض مفهوم أو موضوع معين لعدد كبير من المتدربين عبر العالم، تنفيذ التقييم بشكل شفهي ومباشر للمتدربين، إجراء تدريب أو اجتماع للمتدربين حول موضوع معين من مواضيع إدارة التدريب.

ويمكن تعريف مؤتمرات الفيديو بأنها : "اتصال مسموع مرئي بين عدة أشخاص يتواجدون في أماكن جغرافية متباعدة، يتم فيه مناقشة وتبادل الأفكار والخبرات وعناصر المعلومات، في جو تفاعلي يهدف إلى تحقيق التعاون والتفاهم المشترك" (اسماعيل، 2009: 494).

#### 5- مجموعات النقاش ( Discussion Groups ) :

تعتبر من أدوات الاتصال غير المتزامن، حيث تشبه في مضمونها مجموعات المحادثة ولكن المحادثة متزامنة، ويمكن الاستفادة منها في تبادل الأفكار بين المتدربين وبعضهم البعض، عمل جلسات عصف ذهني غير متزامن بين المتدربين والمدربين، والاستفادة من التغذية الراجعة بين المدربين.

#### 6- نقل الملفات ( File Exchange ) :

إن خدمة نقل الملفات عبر الانترنت من الخدمات الفعالة والأساسية في التدريب الإلكتروني، فمن خلال استخدام بروتوكول نقل الملفات (FTP) يستطيع المدرب والمتدرب من نقل بياناتهم بسهولة ويمكن الاستفادة من خدمة نقل الملفات في: تبادل المعلومات من خلال ملفات محوسبة وبرامج بين المدرب والمتدرب، نقل ملفات الإنجاز والتقارير الإلكترونية من المتدرب إلى المدرب أو إدارة التدريب، تبادل الكتب العلمية والمقالات والأبحاث التي تثرى المقررات الإلكترونية، الاستغناء عن الملفات الورقية بالإلكترونية بدلاً عنها.

#### 7- لوحات الاعلانات ( Bulletin Board ) :

وهي تشابه مجال البورصة وأسواق المال والأعمال، حيث التحقق من تغيرات سوق المال وأسعار الأوراق المالية المتداولة في البورصة، ويمكن الاستفادة من لوحة الإعلانات في عرض قضايا للمناقشة وموضوعات هامة للمتدربين وجدول التدريب وعرض البرامج، وإعلانات حول محاضرة لخبير عالمي تعطى عبر (الفيديوكونفرانس) ، وإعلانات للمتدربين عن بدء وانتهاء التدريب.

## 8- اللوح الأبيض التشاركي ( Shared White Board ) :

وهي سبورة إلكترونية تزامنية تستخدم كبديل عن السبورة التقليدية، حيث يسجل المتدربين الدخول على موقع خاص بذلك ويقوم المدرب بتنفيذ محاضراته من خلال اللوحة البيضاء الرقمية الإلكترونية والتي يتم عرض ما عليها من رسومات على جميع المتدربين، ويمكن الاستفادة من هذه الأداة في الكثير من الأشياء مثل: المساعدة في عرض حلول وشروحات بعض الأسئلة التي يصعب عرضها بشكل نظري، مراجعة التطبيقات بين جميع المتدربين، حفظ المحاضرات التي يلقيها المدرب والحوار الذي يدور بين المدرب والمتدرب (التلواتي، 2014: 32).

### ❖ استراتيجيات التدريب الإلكتروني:

مما لا شك فيه أن استراتيجيات التدريب متعددة وكثيرة ويمكن الاستفادة منها في التدريب الإلكتروني بشكل يعزز العملية التدريبية ويجعلها أكثر تفاعلاً وديناميكية وتشويقاً، يذكر إسماعيل (2009): بأن نجاح التدريب الإلكتروني لا يتوقف على نوعية الأدوات والخدمات الإلكترونية المتاحة بقدر ما يتوقف على تحديد الاستراتيجيات التعليمية المستخدمة لإحداث التعلم في قاعة الدراسة أو في التدريب عن بعد، وعلى نوعية الوسائل التكنولوجية المستخدمة فيها لنقل وتوصيل محتوى المادة التدريبية إلى المتدربين بالشكل المطلوب، وعلى احتياجات واهتمامات المتدربين وطبيعة محتوى المادة التدريبية المعطاة (إسماعيل، 2009: 296). وهناك مجموعة من الاستراتيجيات التي تستخدم في التدريب الإلكتروني والتي سنعرضها كالتالي:

### 1- استراتيجية العرض التقديمي الإلكتروني التفاعلي :

وتعتبر من أكثر الاستراتيجيات استخداماً وخاصة في الأبحاث والمحاضرات واللقاءات التي تحتاج لعرض مادة تدريبية محددة، وتعني وضع فقرات المادة التدريبية للبرنامج على شكل عرض تقديمي نصي ويتزامن معه فيديو لشرح البرنامج، وهي مجموعة من التقنيات والأساليب لعرض الحقائق والمفاهيم والأفكار والإجراءات والمبادئ، ويمكن استخدام برنامج البوربوينت ( MS power point ) من أجل إعداد العرض التقديمي بكل سهولة ويسر، حيث يمكن إضافة النص والصورة والصوت والفيديو والقصاصات الفنية والجداول .

## 2- استراتيجية السرد القصصي الإلكتروني :

وهي تقنية حكاية القصص التي يمكن استخدامها بشكل فاعل في التعلم الإلكتروني لمختلف الثقافات ، وتستخدم كاستراتيجية تعلم تربوية ، فالقصص هي شكل من أشكال التذكير ونقل المعلومات والاكتشاف والسرد القصصي الرقمي يوفر تعريفاً واسعاً للمصطلحات، الذي يشرك جميع أدوات الوسائط المتعددة المتوفرة كالرسومات البيانية والصوت والفيديو والرسوم المتحركة والإصدارات الإلكترونية. ومثال ذلك مركز السرد القصصي الرقمي : [www.storycenter.org](http://www.storycenter.org)

## 3- استراتيجية الألعاب التربوية :

عبارة عن مواقف وألعاب تتميز بعنصر التسلية وإثارة الدافعية والتشويق للمتدرب حيث مزج التدريب بالتسلية وتعتمد الكثير من الألعاب على أسلوب المحاكاة والنمذجة، مما تحبب المتدرب وتستثير دافعيته من أجل التعلم وكسب المزيد، حيث التعرف على نتيجة المتدرب بشكل آني، وكذلك تولد لديه قدرة على التحدي للوصول إلى مستويات أفضل. ومن فوائد الألعاب التدريبية الإلكترونية تأصيل المفاهيم المطلوب إيصالها للمتدرب، تساعد على تكوين اتجاهات ايجابية نحو بعض القضايا التي تطرح في اللعبة، التعلم بمستوياته الثلاثة المعرفي و النفس حركي والوجداني ، زيادة شعور المتدرب بقدرة على ضبط البيئة والتحكم بها مما يحقق نتائج أفضل باللعب، تثير جواً من المرح و الاسترخاء و التفاعل، وهناك ألعاب متنوعة منها فردي ومنها جماعي ومنها يعتمد على القدرات العقلية وأخرى حركية (الزنبقي، 2011: 121-122).

## 4- استراتيجية المحاكاة الإلكترونية :

وهي طريقة أو منهج أو أسلوب تدريبي ، يقوم المدرب باستخدامه من أجل إنشاء مواقف غير حقيقية لمواقف الحياة الحقيقية الواقعية والتي يصعب توفيرها للمتدربين بسبب التكلفة المادية أو الموارد البشرية، وفي بيئة المحاكاة يمكن للمتدربين ممارسة واتخاذ قرارات حقيقية، ومن ثم اكتشاف نتيجة قراراتهم. وتشير الدراسات أن أسلوب المحاكاة مستخدم منذ الأزل حيث استخدمه الصينيون في لعبة الشطرنج من أجل التدريب على المناورات العسكرية بأسلوب استراتيجي بالمحاكاة.

وتقسم المحاكاة إلى أربعة أنواع على النحو التالي:

أ- محاكاة مادة فيزيائية ( **Physical Simulation** ) : نوع يتعلق بمعالجة أشياء فيزيائية مادة مثل استخدام جهاز الفولتميتر في القياس، قيادة طائرة، أدوات كيميائية

ب- محاكاة إجرائية ( Procedural Simulation ) : يهدف لتعلم مجموعة من الأعمال والخطوات مثل التدريب على تشغيل آلة أو تشخيص بعض الأمراض في الطب.

ج- محاكاة وضعية ( Situational Simulation ) : يختلف عن السابق حيث أن للمتدرب دور أساسي في السيناريو الذي يعرض وهو ليس مجرد تعلم قواعد واستراتيجيات، بل اكتشاف استجابات مناسبة لمواقف من خلال تكرار المحاكاة.

د- محاكاة عملية أو معالجة ( Process Simulation ) : المتدرب له دور المراقب والمشاهد، مثل مشاهدة حركة الإلكترونيات وسرعة الضوء مما يسهل عملية إدراك المفاهيم الجديدة.

وهناك مجموعة من الفوائد للمحاكاة في التدريب الإلكتروني ومنها، تحقيق أهداف التدريب المنشودة بأقل تكاليف وخطورة ووقت، اظهار عنوان الموضوع ودليل العرض، التشجيع على التفاعل والاتصال.

5- استراتيجية المعارض البصرية الإلكترونية: وهي عرض مختلف الأدوات والبصريات لأغراض تعليمية ويمكن للمعلمين أو الطلاب أن يستخدموا المعارض البصرية الرقمية في مشاريعهم التي قد تكون تجارب محفزة ومثيرة لهم. ومثال على ذلك صالة عرض مكتبة الكونجرس [www.loc.gov/exhibits](http://www.loc.gov/exhibits).

6- استراتيجية الواقع الافتراضي Reality Virtual : هو بيئة افتراضية يتم تصميمها و إنتاجها من خلال الحاسوب بحيث تمكن المتدرب من التفاعل معها سواء كان ذلك يتفحص ما تحتويه هذه البيئة من خلال حاستي السمع والبصر أو بالمشاركة والتأثير فيها بالقيام بعمليات تعديل وتطوير. وهي عملية محاكاة لبيئة واقعية أو خيالية يتم تصورها وبنائها من خلال الإمكانيات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة باستخدام الصوت والصورة ثلاثية الأبعاد، والرسومات، وذلك لإنتاج مواقف حياتية تجذب من يتفاعل معها وتدخله في عالمها. ولقد انتشرت أنظمة الواقع الافتراضي في مختلف المجالات العلمية، فمنها ما اعتمد على تقنيات التجوال من خلال أشكال ثلاثية الأبعاد، ومنها ما اعتمد على تقنيات الغمس الكلي للمشاركة في البيئة الافتراضية، كما استخدمت أنظمة الواقع الافتراضي كبيئة اصطناعية لتصميم واختبار النماذج (أبو خطوة، 2009: 54).

7- استراتيجية التدريب والممارسة : يفترض هذا النوع من البرامج بأن المتدرب قد تعلم حقائق ومفاهيم محددة قبل استخدام الحاسوب، ووظيفة النظام تقديم مادة علمية جديدة وأيضا مجموعة أسئلة لكي ترتقي بمستوى أداء المتدرب سبق وتم تحديده وتعيينه، والأخذ بعين الاعتبار تدريب الأسئلة من السهل للصعب حتى تعطى جواً من الراحة النفسية

المجيب، ومن خلال ذلك يمكن ملاحظة أن الهدف الأساسي من استخدام هذا الأسلوب يكمن في توفير فرصة للمتدرب لكي يراجع و يمارس ما تم تعلمه وقراءته، ويفضل دائماً الجمع بين برامج التدريس الخصوصي والتدريب والممارسة؛ بحيث يتكون منهما برنامج واحد.

8- **استراتيجية المناقشة الإلكترونية** : وهي من الأساليب المنتشرة الاستخدام حيث يتم تفعيل المناقشة إلكترونياً بواسطة استخدام أدوات الانترنت مثل البريد الإلكتروني، وغرف المحادثة والمؤتمرات الإلكترونية، والقاعات التدريبية الافتراضية وغيرها من أدوات يمكن أن تكون إما اتصال متزامن أو غير متزامن حسب طبيعة الموضوع.

9- **استراتيجية العصف الذهني الإلكتروني** : إن العصف الذهني عملية تدريبية فهي طريقة هامة لاستثارة الخيال والمرونة والتدريب على التفكير الإبداعي و أسلوب العصف الذهني من الأساليب الكثيرة الاستخدام في التدريب ومن أجل ذلك تم تطويرها لتصبح الكترونية وغير تقليدية وبأفكار جديدة بحيث تشجع الجميع على المشاركة في عرض الأفكار وتسجيل الأفكار لأصحابها مع عرض النتائج بشكل سلس على الجميع، ففي عام (1984م) ظهرت فكرة العصف الذهني الإلكتروني على يد (سيث هولندر) وبدأ التطبيق العملي لها حينما قام بإعداد برنامج حاسوبي تقوم فكرته على تسجيل الأفكار التي يقترحها المستخدم من أجل حل مشكلة معينة ومن ثم يقوم بعرضها للمستخدم بعد الانتهاء من مرحلة التفكير. و هو أسلوب يهدف إلى إثارة التفكير و قدح الذهن و يتبع فيها القواعد التالية ( العزمي ، 2008 : 293-295 ) :

- أ- قبول جميع الأفكار .
- ب- لا يسمح بتوجيه أي نقد .
- ج- تشجيع الطلاب لكي يبنوا على أفكار الآخرين .
- د- استخراج الأفكار و الآراء من الأعضاء الصامتين و إعطائهم تعزيزاً إيجابياً .

**وينقسم العصف الذهني إلى نوعين :**

أ- **العصف الذهني بمساعدة الحاسوب ( Computer Assisted Brainstorming )** : يتم تسجيل الملاحظات والأفكار على حاسوب واحد حيث تسجل الأفكار بعد تشجيع جميع المتدربين على التفكير وتحفيزهم والوصول إلى الحلول ومن ثم نقل الأفكار إلى الحاسوب. وطريقة أخرى وهي الحواسيب المتعددة بحيث يكون لكل شخص حاسوب خاص به ومن خلال برنامج يتم تحفيزهم بالعصف الذهني ويقوم كل شخص بوضع حل للمشكلة من وجهه نظرة والتي تؤدي إلى تولد العديد من الأفكار الإبداعية والخلاقة التي يستفاد منها.

ب- **العصف الذهني من خلال الانترنت ( Internet Brainstorming )** : إن الخيارات المتاحة عبر شبكة الإنترنت واسعة ومرنة، وتتسم بفعاليتها عن غيرها من الطرق، حيث أنها تسهل العمل وتقرب المسافات، وتصنف على خمسة أدوات وهي كالتالي:

**الأداة الأولى: مجموعات البريد الإلكتروني** : حيث يتم تحديد موضوع معين و الاجتماع مع أشخاص لديهم نفس الهوايات والاهتمامات ويتم طرح الموضوع وتوزيعه على الجميع، فيقوم الفريق بالرد حسب دور الشخص ويكون دور القائد هو تجميع وجهات النظر، والمكان والمسافة لا أهمية لهما ولكن أهمية انهاء الاجتماع مفيدة من أجل تحديد الأفكار التي تم الوصول إليها. **الأداة الثانية: المنتديات**: تحديد موضوع النقاش وطرحه للجميع من خلال المنتديات الإلكترونية وتكون متاحة للجميع من أجل المناقشة ولكنها ولا تتسم بالجدية ولا بالسرية اللازمة للموضوع وكثرة العبث في الأفكار.

**الأداة الثالثة : البرامج**: تستخدم البرامج نظراً لقدرتها العالية على التفاعل والرد بشكل آلي ومباشر مع المتدربين، حيث يتم اخفاء هوية الشخص المشارك منعا للحرج، ومن خلال هذه البرامج يمكن الأسئلة والاستفسار من قبل المشاركين دون التشتيت على الآخرين، وكذلك ، وتحديث الموضوعات الرئيسية والفرعية بشكل آني مع عرض للأفكار، كما أنها تدعم المسح الإلكتروني لتظهر النتائج واضحة للجميع، وبالتالي يكون دور القائد في الأعمال الأكثر أهمية حيث يتابع الأفكار المناسبة ويختار ويتابع تطبيق الفكرة. وكذلك تقييم المشاركات المطروحة وعرض النتيجة النهائية بمستوى عال للأفكار المراد تطبيقها ومن هذه البرامج: ( Grop Systems ، Brainstorm Bungy ، Brand Delphi ، .. )

**الأداة الرابعة: المواقع الإلكترونية المتخصصة**: من خلال هذه المواقع يمكن الوصول إلى الأشخاص المهتمين بالمجال المطلوب أو الوصول إلى آخرين مبدعين مختلفين عن المجال، وذلك لعمل جلسات مشتركة للعصف الذهني الإلكتروني، ومن أمثلة هذه المواقع: ([www.theworldideasfactory.com](http://www.theworldideasfactory.com))

**الأداة الخامسة : المدونات**: المدونة تطبيق من تطبيقات شبكة الإنترنت، وهي تعمل من خلال نظام لإدارة المحتوى، وهو في أبسط صورته عبارة عن صفحة ويب (Web page) على شبكة الإنترنت تظهر عليها تدوينات (مدخلات) مؤرخة ومرتببة ترتيباً زمنياً تصاعدياً ينشر منها عدد محدد يتحكم فيه مدير أو ناشر المدونة، كما يتضمن النظام آلية لأرشفة المدخلات القديمة.

10- **استراتيجية التدريب التعاوني الإلكتروني**، وتستخدم هذه الاستراتيجية لتبادل المعلومات الإلكترونية بين المتدربين من خلال الوسائط والمواقع الإلكترونية. يمكن للمتدربين من العمل بشكل تعاوني حيث يتعاونون مع بعضهم من أجل تحقيق هدف تعليمي موحد، مثل كتابة تقرير

أو مراجعة درس أو القيام ببحث أو دراسة عن موضوع متصل بالمنهج الدراسي، وكذلك إجراء الحوارات والمناقشات حول هذا الهدف، فهي تتيح الفرصة للتفاعل بين المتدربين وبعضهم البعض، ويقوم المدرب بدور المراقبة والإشراف دون أي تدخل، ويتم التفاعل في مجموعات العمل من خلال القوائم البريدية والبريد الإلكتروني والحوار المباشر على شبكة الإنترنت، وفيها يهتم المتدربون بالعمل والنجاح ويسعى كل فرد في المجموعة إلى إثبات ذاته وتقديم وإبراز ما تم إنتاجه حتى يحافظ على مكانه داخل المجموعة، كما تتيح الفرصة للمتدربين للعب الأدوار وتبادلها فيما بينهم (الشرقاوي وعبد الرازق، 2010: 143).

11- **استراتيجية المدرب الشخصي الإلكتروني**، وتكمن هذه الاستراتيجية في تدريب الشخص –المدرب- نفسه ذاتياً وذلك من خلال تدريبه على العديد من المهارات وإمداده بالمعلومات اللازمة لإتقان تقنية المدرب الذاتي، والتي توفر عليه مجهود حضور برنامج تدريبي خاص تكلفه الجهد والمال والوقت. ويمر التدريب بثلاثة مراحل تسمى مثلث التدريب وهي (المعرفة، المهارة، السلوك) حيث يقوم المدرب بإعطاء المعلومة –المعرفة- ويتدرب عليها من أجل أن يكتسب المهارة في الاستخدام، ويقوم المدرب باستخدام المهارات التي تعلمها في التدريب لتصبح سلوك يقوم به المدرب بشكل عادي.

12- **استراتيجية التدريب الإلكتروني المدمج**، هو أحد صيغ التدريب التي يتكامل و يندمج فيها التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي في إطار واحد، حيث توظف أدوات التدريب الإلكتروني، سواء المعتمدة على الكمبيوتر أو المعتمدة على الشبكات في الدروس والمحاضرات وجلسات التدريب والتي تتم غالباً في قاعات الدرس الحقيقية المجهزة بإمكانية الاتصال بالشبكات .

ويعتبر التدريب الإلكتروني المدمج أفضل تصميم مرشح لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب. ومن مبررات استخدامه أن المتدرب يتدرب بوجود المدرب وهو مختص وموجه وميسر ومحفز على المشاركة في البرامج التدريبية المتزامنة، وينفذ المتدرب الكثير من المهام مع زملائه في مجموعات تعاونية، ويمارس المتدرب القراءة من الحقائق الإلكترونية على مقعده في أي مكان يشاء، يستخدم الدليل المساعد الموجود على الشبكة للمزيد من المعلومات، يبني المتدربين مع بعضهم البعض علاقات اجتماعية متماسكة (عماشة)، (65: 2013).

ويضيف اسماعيل (2011) مجموعة من استراتيجيات التعليم (التدريب) الإلكتروني وهي:

1- **التعلم (التدريب) بالاتصال الإلكتروني** : وتتضمن ستة مراحل تنفيذية وهي: إدارة مستويات التعلم بالبرنامج، إدارة مصادر التعلم الإلكترونية بالاتصال المباشر، التوجيه

الذاتي للتفاعل مع الأنشطة، التمرکز حول المتعلم، التكامل والتكيف التعليمي، أدوات المحادثة والاتصال.

2- **التعلم (التدريب) بالمشروعات الإلكترونية:** وتتضمن ستة مراحل عندما يتم تنفيذها يؤدي ذلك إلى النمو المعرفي وتنفيذ مهام محددة لتحقيق أهداف استخدام كل منها للمدرسين، أما المراحل الستة فهي: الابتكار، المغامرة، المهارات التطبيقية، الخدمة التطوعية، التساؤلات المنطقية، المنهج المتطور.

3- **التعلم (التدريب) بأنشطة الطلاب المنشورة إلكترونياً:** تهتم بمبدأ نشر أعمال الطلبة عالمياً لزملائهم في دول العالم، وذلك يجعل الطلاب أكثر جدية في بذل الجهد وتنظيم الأنشطة، حيث أنه يعمل على إقناع الطلاب بأن أنشطتهم يشاهدها ويقيّمها جمهور عالمي غير محدود وليس عضو هيئة التدريس فحسب، وهذا يجعلهم مقبلين على التعلم الذاتي لتنفيذ الأنشطة والواجبات التعليمية بحماس مع تخصيص وقت للمناقشة وتجهيز النشر. ويمكن الاستفادة من مجموعات جوجل من أجل إنشاء تجمعات علمية طلابية محلية وعالمية لمناقشة الأنشطة والواجبات التعليمية وتطويرها والتعلم منها.

4- **التعلم (التدريب) بنشر وتوزيع المشكلات :** وتتوزع لتشمل على: التعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم القائم على نشر وتوزيع المشكلات. فأما استراتيجية التعلم القائم على حل المشكلات فهي تستخدم المشكلات كأساس للتعليم والتعلم وتحليل ودراسة المشكلات وتحديد الأدوار والمهام التعليمية وصياغتها في صورة تعليمية، ومن ثم توزيع الأدوار والمهام على المجموعات الطلابية لدراستها مع بعضهم بصورة فردية أو جماعية. بينما تركز استراتيجية التعلم القائم على نشر وتوزيع المشكلات على حل المشكلات في بيئة مجموعات التعلم التعاونية الإلكترونية مدعومة ببرمجيات الحاسوب وخدمات وأدوات الانترنت وليس هناك ضرورة توافر شرط التفاعل.

5- **التعلم (التدريب) الإلكتروني بالأحداث الناقدة التعاونية :** وهي استراتيجية تعلم الكتروني تقوم على تجميع الأحداث والمواقف المتاحة للنقد ومن ثم تنظيمها على الإنترنت من أجل دراستها في مجموعات تعاونية عن بعد، وترتكز على التكامل بين الحدث الحالي والتعليقات والآراء النقدية التي يقدمها الطلاب وهيئة التدريس والخبراء حوله باستخدام خدمات الانترنت، وحيث أنها وسيلة اتصال بين الطلاب من أجل الحصول على المعرفة من الواقع ويتشاركون فيها في بيئات تعلم تعاونية من خلال الانترنت، حيث يتم تحديد أساليب تعاملهم مع تلك الأحداث والمواقف ووضع حد لمعرفة مدي نجاحهم فيها.

6- **التعلم (التدريب) القائم على الأهداف :** تعتمد أسلوب المحاكاة الحاسوبية من أجل دراسة المواقف التي يصعب دراستها في الأماكن بصورتها الواقعية، فيتم محاكاتها

باستخدام برمجيات الحاسوب والإنترنت لدراستها دون التعرض للخطر، وكذلك محاكاة المعلومات التي يصعب الحصول عليها لبعدها المكان والزمان وندرة وجودها، وهي تشابه استراتيجية المحاكاة الإلكترونية سابقة الذكر. وتتضمن ثلاثة مراحل، مرحلة مواجهته الموقف الهدف، مرحلة فهم الموقف الهدف، مرحلة البحث عن نتائج للموقف الهدف.

7- **التعلم (التدريب) بالتصميم التعاوني** : تهتم باستخدام التصميم التعاوني كوسيلة لاكتساب محتوى التعلم الإلكتروني، حيث يتم تصميم الممارسات والاجراءات المرتبطة بالدراسة وتنفيذ المادة التعليمية، وترتكز على سمات ومهارات الطلاب كمشاركين في مجموعات التعلم بالتصميم التعاوني ومهاراتهم في استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وكذلك تستخدم في تعلم المواد ذات الصبغة الهندسية بصفة خاصة، حيث يكتسب الطلاب المعلومات خلال مجموعة من العمليات المتبعة لإنتاج تصميم معلوماتي لمكون ما أو لإضفاء شكل مفاهيمي عليه، حيث يتم التركيز على تطبيق الاستراتيجية على مهام التصميم لكونها أساس في دراسة المادة التعليمية (اسماعيل، 2009: 291).

ويستخدم المدرب أو المعلم-المحاضر أي استراتيجية يشاء في سبيل عرض المعلومات والمعرفة بالطريقة التي يراها مناسبة، وقد يستخدم أكثر من طريقة في أن واحد، فأغلب هذه الطرق مرتبطة ببعضها البعض إلا أنه قد تصلح استراتيجية في عرض موضوع ولا تصلح لموضع آخر، وإذ يحدّ الباحث استراتيجية التدريب المدمج لما ولها من إيجابيات في ادخال فئة الأكبر سنا والأقل معرفة في تقنيات الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في استخدام هذه التقنيات من أجل مواكبة العصر ومعرفة أحر المستجدات التربوية والأكاديمية.

## المحور الثالث : تجارب الدول حول التدريب الإلكتروني

إن الاستفادة لا تتم إلا من خلال الاطلاع على تجارب الآخرين في المجال، حتى تصقل التجربة والاستفادة تتم من خلال البناء والتطوير على ما توصل إليه الآخرون من علوم، وفي هذا المحور سيتم التطرق إلى بعض من تجارب العالم في التدريب الإلكتروني وتطبيقه على الكادر التربوي بالمدارس. حيث يشير كمال زيتون بأن انجلترا قامت بتصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني من أجل المساهمة في مساعدة المعلمين على تنميتهم تنمية مهنية ومستمرة في مجال التدريس، حيث تخدم شبكة المعلومات المصممة ما يقارب من (6) ملايين برنامج تدريبي الكتروني مهني، وحسب ما تقول الاحصائيات بأنه يقارب من معدل (10) برامج لكل معلم سنوياً (زيتون، 2004: 64).

### التجربة الكورية في تدريب المعلمين:

فقد أشارت دراسة انسيونج جينج (Insung Jung, 2001) بعنوان: نتائج وتحديات توفير التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للمعلمين (التجربة الكورية) بأنه قامت الحكومة الكورية بتأهيل حاجات المعلمين بشكل مروون وفعال من خلال إنشاء مركز لتدريب المعلمين في صيف (1997) ويدعى (Cyber Teacher Training Center) وقد تم التطوير على النظام لإدارة وتدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى دورات تدريبية عامة مع خطط لإضافة المزيد من الدورات التدريبية في كل عام. فالتعليم الإلكتروني لا يعد الأسلوب السائد في توفير التدريب أثناء الخدمة فحسب لأكثر من (430000) معلم في كوريا. مع ذلك ولعدة سنوات هناك العديد من مراكز تدريب المعلمين في المحافظات الكورية ومعاهد لتدريب المعلمين استخدمت شبكات الإنترنت التجارية من أجل توزيع المواد التعليمية وتشجيع التفاعل بين المتدربين والمدرسين. في كوريا العديد من الشركات المزودة لخدمة الإنترنت ومن خلال هذه الشبكات يستطيع المشتركين الوصول إلى قواعد بيانات إلكترونية تعليمية هامة سواء كان في البيت أو مكان آخر. إن الدعم المالي المقدم من الحكومة الكورية ساهم في إحداث مبادرات من أجل تطوير المعلمين باستخدام التدريب الإلكتروني.

في عام (1987م) وضعت الحكومة الكورية خطة عمل لإدخال نطاق واسع من أجهزة الحاسوب في المدارس الابتدائية والثانوية وذلك بدعم مالي من كوريا للاتصالات، وفي عام 1996 - 1998 قامت وزارة التربية والتعليم الكورية باستثمار (53) مليون دولار لإنشاء نظام الحاسوب والشبكات في المدارس، ففي عام (1996م) تم تجهيز كل مدرسة في كوريا بالحاسوب

بمتوسط (33) جهاز لكل مدرسة. وفي عام (1997م) بدأت الحكومة في تنفيذ خطة استراتيجية ل (6) سنوات شاملة لإنشاء بنية تحتية تعليمية متطورة وبذل جهد كبير لتوفير معلم حاسوب وتكنولوجيا في كل مدرسة.

لقد بدأت الجامعات الكورية في التدريب الإلكتروني للمعلمين، ففي عام (1998م) قامت الجامعة المفتوحة (سايبير) في تدريب (40) معلماً، أما مركز (SCEC) فقد اهتم بتدريب (100) معلم ملتحق في برنامج التدريب المستند إلى الويب، وفي عام (1999) تم إضافة برامج إضافية عبر الإنترنت لخبراء تربية الطفل ومستشاري التغذية.

في شتاء (1998م) أرسلت وزارة التربية والتعليم الكورية اخطاراً رسمياً إلى (16) مركز اقليمي لتدريب المعلمين، معلنين عن توفير (145) مجلداً من مواد تدريب المعلمين المحولة إلى نصوص إلكترونية، بحيث يتم الوصول إليها من خلال موقع (Edunet) وكان القصد من ذلك استخدامها من قبل المعلمين بشكل فردي، أو دورات تدريبية إلكترونية من خلال مراكز. فهناك استقلالية للمعلمين في اختيار الدورات التدريبية المناسبة لهم.

فمنذ إنشاء نظام شبكات الحاسوب واعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في كوريا، حيث أنه في نهاية عام (2002م) تم تزويد جميع مدارس كوريا بخدمة الانترنت السريع، أصبح التدريب الإلكتروني للمعلمين أكثر فائدة وفاعلية من حيث التكلفة والكفاءة، ومن أهداف التدريب الإلكتروني للمعلمين:

- 1- إتاحة الفرصة للمعلمين للوصول إلى التدريب دون ترك فصولهم الدراسية .
- 2- التمكن من تحسين محو الأمية الحاسوبية والتفاعل مع المدربين والمعلمين الآخرين .
- 3- الدورات التدريبية المعروضة تلبي احتياجات المعلمين الفردية ( **Insung Jung**, ) (2001).

### التجربة الهندية

تعتبر الهند من الدول الرائدة في صناعة البرمجيات منذ بداية العقد الأخير من القرن الماضي، حيث ظهرت العديد من شركات البرمجة المتخصصة التي وجدت لها قبولاً في أسواق الدول المتقدمة. في عام 2003 قامت شركة مايكروسوفت الأمريكية وبالتعاون مع جامعات وشركات هندية بوضع مجموعة من المشاريع لدعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهند، وخصصت لها 1.8 بليون دولار أمريكي وعلي خمس سنوات ومن خلال الدعم المادي المباشر أو من خلال تقديم برمجياتها لهذه المشاريع (Microsoft Co)، تهدف المشاريع إلي دعم صناعة البرمجيات وكذلك تطوير البنية التحتية ونشر الثقافة المعلوماتية في أرجاء الهند.

قامت الجامعات والمعاهد العلمية في الهند ومن خلال التعاون مع الشركات المحلية من تطوير البرمجيات الخاصة بالتعليم الالكتروني وتوفير أكبر عدد من المواطنين للاستفادة منها. وتعتبر شركة ( i-managerindia الهندية (www.Managerindia.com) من الشركات الرائدة في مجال التدريب والتعليم الالكتروني والتعليم الذاتي حيث قدمت حلولاً برمجية متكاملة عن إدارة نظم التعليم وخاصة التعليم عن بعد (موقع www.Managerindia.com). كما تعتبر جامعة انديرا غاندي (www.ignou.ac.in) من الجامعات الرائدة في مجال التعلم الالكتروني ، حيث تم استحداثها بقانون أجازة البرلمان الهندي في أيلول/سبتمبر/ 1985 وتضم 77 برنامجاً أكاديمياً ومهنياً ومعرفياً ، وتستعين بخبراء من جميع أنحاء الهند لتصميم وتطوير المقررات والبرامج الدراسية. وتمنح الجامعة درجة الدكتوراه ، والماجستير ، والبكالوريوس في العديد من البرامج الأكاديمية التي تقدمها ، وتوفر الجامعة قدراً معقولاً من المرونة في شروط الالتحاق بها من حيث المكان وسير الدراسة والفترة التي تستغرقها ، فبرامج درجة البكالوريوس على سبيل المثال التي تستغرق كمعدل 3 سنوات يمكن إكمالها في 8 سنوات حسب رغبة وظروف الطالب. تتبع الجامعة نظام الوحدات الدراسية القائمة على عامل الزمن في الدراسة حيث تعادل الوحدة 30 ساعة تتضمن كل النشاطات التعليمية كما توفر الجامعة فرص تحويل الوحدات الدراسية إليها من جامعات أخرى.

يخضع الطلبة للتقويم المستمر عن طريق الواجبات التحريرية والعملية والمشاريع والامتحان النصفى والنهائي. كما تقدم الجامعة للطلبة العديد من التسهيلات منها:

- الإرشاد الأكاديمي للمواد بواسطة مرشدين أكاديميين.
- الشرائط السمعية والبصرية وأشرطة الفيديو.
- التسهيلات المكتبية.
- الواجبات الدراسية.

وتعد جامعة انديرا غاندي من أكبر الجامعات في العالم حيث بلغ عدد طلاب في الهند لديها حالياً ما يزيد عن 1.2 مليون طالب وطالبة موزعين على 1114 مركزاً دراسياً منتشرة في جميع أنحاء الهند. هذا وقد بلغت المقررات الدراسية فيها 95 مقرراً وتقوم الجامعة باستخدام التكنولوجيا والطرق العالمية الحديثة ( الالكترونية ) في التوصيل الفعال لبرامجها الأكاديمية (الكيلاني، 2004: 6).

تتميز هذه التجربة بالإضافة إلى برامج الحاسوب والمكتبات وعلوم الإعلام وبرامج الصحافة والاتصال والتغذية ورعاية الطفولة وبرامج تنمية القوى البشرية تتبنى الجامعة نظام الوسائط المتعددة في التدريس وهي المواد المعدة للتعلم الذاتي وجلسات الإرشاد والتدريب المباشر والمؤثرات عن بعد أما بالنسبة لبرامج العلوم والحاسوب والتمريض والهندسة والتكنولوجيا تتم

الدراسة العملية لها في مراكز دراسية مختارة حيث يجد الطالب كل ما تحتاجه الدراسة التطبيقية من مختبرات وورش وحسب التخصص.

تواجه الهند مشاكل وصعوبات متمثلة بالمستوى الاجتماعي للهند بصورة عامة والطلاب بصورة خاصة وكما إن الدراسة بالطرق التقليدية مكلف من الناحية المادية ومن ناحية الوقت، فذلك التعليم الإلكتروني والمتفاعل يتطلب توفر معدات حاسوبية وبنية تحتية معلوماتية قد تعجز الهند في توفيرها في بعض المناطق وهذه المشكلة قد تؤثر على النظام التعليم الإلكتروني بصورة عامة.

### التجربة المصرية في التدريب الإلكتروني.

لقد قامت وزارة التربية والتعليم المصرية بعقد اتفاق مع شركة مايكروسوفت (Microsoft) في نهاية عام (2002م)، بحيث تلتزم شركة مايكروسوفت بتقديم خدمات استشارية من خلال شركاتها لدعم مبادرات ومشروعات تقنية المعلومات في الوزارة، وهدف المشروع إلى تدريب متخصصين في الإدارات المختلفة في الوزارة في هندسة نظم الحاسوب، مع توفير حزم البرامج الأصلية، وتدريب المعلمين على أحدث الطرق لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب وإنتاج البرمجيات، وإعداد كوادر المدربين في مجالات التدريب.

فقامت الوزارة بواسطة مركز التطوير التكنولوجي ومبادرة التعليم المصرية وبالتعاون مع شركة مايكروسوفت بتنفيذ العديد من التدريبات على مستويات مختلفة منها المعلمين، قادة التعليم، الطلاب، أولياء الأمور، معلمي الحاسوب بالمدرسة، وتم التركيز على محاور التدريب على:

▪ **محور المعلمين:** حيث تم تدريب (51806) معلم من معلمي مدارس المبادرة المصرية للتعليم على مستويين، المستوى الأول يركز على تنمية المهارات الأساسية للحاسوب ودور تكنولوجيا المعلومات في إثراء العملية التعليمية، المستوى الثاني يركز على دمج التكنولوجيا في التعليم من خلال استراتيجيات التعلم النشط القائم على توظيف التكنولوجيا في العملية التربوية، حيث تم التدريب على إنتاج دروس محوسبة متكاملة وتفعيل مشاركة المعلمين من خلال نشر أعمالهم على شبكة المعلمين المبدعين (Innovative Teaches Network).

▪ **محور قيادة التعليم:** حيث تم تدريب (4601) من قيادة التعليم في مدارس المبادرة المصرية للتعليم (مختصين تربويين ومدبري المدارس) على برنامج متخصص يهدف إلى

تنمية قدرات ومهارات المتدربين على القيادة في القرن الحالي وبما يتضمن من مهارات  
تكنولوجية وبرامج خاصة بالتنمية المهنية المستدامة.

▪ **محور الطلاب:** حيث تم تدريب (4642) طالب على برنامج متخصص لتصميم وإنشاء  
مواقع الانترنت من خلال أحدث إصدارات وبرنامج شركة ميكروسوفت ومقدمة في  
برمجة الحاسوب لغة (سي شارب#C) لإعداد جيل من المطورين والمبرمجين لمواجهة  
تحديات المستقبل.

▪ **محور أولياء الأمور:** حيث تم تدريب (5876) من أولياء الأمور على المهارات  
الأساسية للحاسوب وكيفية توفير بيئة صحية آمنة لاستخدام الانترنت في المنازل، وكان  
ذلك من خلال ورش عمل حول الاستخدام الآمن للإنترنت.

▪ **محور الدورات المتخصصة لمدرسي الحاسوب:** حيث تم تدريب (2611) معلم حاسوب  
على المهارات الاحترافية المتمثلة في (Microsoft Office Specialist ) على  
المستوى الاحترافي لحزمة ( Microsoft Office 2003)، حيث الاهتمام برفع وتطوير  
معلمي الحاسوب وتأهيلهم للحصول على شهادات دولية إ shade ل دور معلمي الحاسوب  
في تعليم الطلبة مبادئ وأساسيات التعامل مع التكنولوجيا حيث أن هناك تسارع في  
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومن أجل تأهيل المعلمين والتنمية المهنية المستدامة  
للمعلمين.

▪ **محور إعداد كوادر من المعلمين:** تم تدريب (502) معلم ليكون نواة لتنفيذ وضمان  
استمرار برنامج المبرمج الصغير، حيث تدريب كوادر ماهرة ومتخصصة من معلمي  
الحاسوب لضمان استمرارية تنفيذ البرنامج من قبل هؤلاء المعلمين الأكفاء.

من الملاحظ أن جمهورية مصر العربية تتميز بالإبداع الخلاق في تنمية المشاريع التنموية  
المستدامة لتطوير الكادر التعليمي، حيث فاز المعلمون ومسئولو التربية على جوائز أفضل  
تطبيق لبرنامج أنتل التعليمي في مسابقتها للمشاريع التعليمية في برنامج أنتل التعليمي ( INTEL  
TEACH ) في مارس (2009م).

إن التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام التقنيات الحديثة في مجال  
طرق التدريس والتعليم بغرض إتاحة أنواع جديدة من التعليم والتعلم عن بعد، فقد قام السيد رئيس  
مجلس وزراء جمهورية مصر العربية في مايو (2007م) بافتتاح البوابة الإلكترونية لوزارة التربية  
والتعليم ( www.moe.gov.eg ) بما تشمله من (بوابة المعرفة، بوابة الخدمات الإلكترونية،  
بوابة التعليم الإلكتروني، بوابة المناهج التعليمية)، ومن ثم الاعتماد على البوابة الإلكترونية  
كمصدر أساسي للطلبة والمعلمين للحصول على خدمات التعليم الإلكتروني (E-Learning)  
بنوعيه الفصول التخيلية التزامنية التفاعلية (Virtual Classrooms) و التعلم الذاتي ( Self

(Paced) لجميع المناهج الدراسية (موقع وزارة التعليم المصرية، مشروع تدريب مايكروسوفت، [http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Projects/coop\\_proj/microsoft/Pages/microsoft\\_training.aspx](http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Projects/coop_proj/microsoft/Pages/microsoft_training.aspx) ، روجع في 11-2-2014).

## التجارب الأوروبية في التعليم الإلكتروني:

لقد اهتمت المجموعة الأوروبية بالتعليم الإلكتروني نظرا لأهميته في توفير فرص التعليم والتدريب عبر الشبكة العالمية. وعملت معظم دول هذه المجموعة على تطوير البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتوفير أجهزة الحاسوب للمواطنين بأسعار معقولة حتى أصبحت النسبة حاسوب لكل 17 مواطن ، ونتيجة ذلك أصبحت 93% من المدارس في أوروبا متصلة بالشبكة العنكبوتية العالمية.

وضمن برامجه لدعم العلوم والتكنولوجيا والتعليم من خلال الجامعات ومراكز البحث العلمي، أولى الاتحاد الأوروبي الدعم الكبير لمشاريع التعليم الإلكتروني حيث تم دعم العديد من المشاريع الكبيرة مثل مشروع: (Menu: Model for a European Networked University for E-learning) والذي يهدف إلى استحداث نموذج جامعة أوروبية افتراضية لتوفير فرص تعليمية أكبر عدد ممكن من مواطني الاتحاد من خلال التعليم الإلكتروني .

والمشروع الريادي الثاني هو ( Minerva E-learning Action Plan ) والمتضمن دعم صناعة البرمجيات والبنية التحتية الخاصة بالتعليم الإلكتروني وكذلك التعليم المفتوح ومن خلال التعاون بين الصناعة والجامعات ومراكز البحث العلمي. وقد تم رصد ميزانية تصل إلى ( 8.5 ) مليون يورو و على مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات بحيث يتم دعم ( 35-40 ) مشروع كل عام وبدعم يصل إلى 130 ألف يورو.

يعمل الاتحاد الأوروبي على دعم برامج التدريب الإلكتروني ، وهناك أكثر من 60% من برامج التدريب تتم من خلال الشبكة العالمية ، ونتيجة لذلك وفرت الشركات الأوروبية فواتير مباشرة وأصبح التدريب الإلكتروني لا يقل أهمية عن التعليم الإلكتروني لكونه يوفر التدريب المطلوب بمرونة عالية من حيث الوقت وعدد المتدربين بالإضافة إلى الكلفة القليلة مقارنة مع التدريب التقليدي.

ولا يقتصر دعم الاتحاد الأوروبي للدول الأوروبية بل يساهم وبشكل كبير في دعم مشاريع تطوير التعليم الإلكتروني ومن خلال المساهمة في توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكذلك دعم مشاريع إعداد المواد التعليمية عبر الشبكة العالمية في الدول العربية والدول الإفريقية والآسيوية وأمريكا اللاتينية ، ومن المشاريع المتميزة مشروع الجامعة الافتراضية الشرق

أوسطية(-[http://blended-learning-in-europe.blogspot.com/2012/12/blog-](http://blended-learning-in-europe.blogspot.com/2012/12/blog-post_11.html)[post\\_11.html](http://blended-learning-in-europe.blogspot.com/2012/12/blog-post_11.html)).

تعتبر جامعة فيرن المفتوحة ([www.fernuni-hegen.de](http://www.fernuni-hegen.de)) التي تقع في مدينة هاجن الألمانية أول جامعة تبنت نظام التعلم عن بعد في ألمانيا وتمنح درجة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه. بلغ عدد طلبة الجامعة في منتصف عقد التسعينات بحدود 50 ألف طالب وطالبة موزعين على تخصصات الهندسة وعلوم الحاسوب والرياضيات والعلوم الأساسية والاقتصاد والتربية والعلوم الاجتماعية. وللجامعة مراكز دراسية منتشرة في ألمانيا بالإضافة إلى عدد آخر من الدول المجاورة مثل النمسا وسويسرا وهنغاريا.

### تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة:

تبنت وزارة التربية والتعليم والشباب مشروع تطوير مناهج لتعليم مادة الحاسب الآلي بالمرحلة الثانوية وقد بدأ تطبيق هذا المشروع عام 1990/1989 وقد شمل في البداية الصف الأول والثاني الثانوي، وكان المشروع قد بدأ بإعداد منهج للصف الأول الثانوي وتجريبه باختيار مدرستين بكل منطقة تعليمية احدهما للبنين والأخرى للبنات، وفي العام التالي تم تعميم التجربة لتشمل كافة المدارس الثانوية في الدولة. ولقيت هذه التجربة قبولاً من قبل الطلاب وأولياء الأمور فضلاً عن الأهداف التي حددتها الوزارة فقد أسفرت التجربة عن النتائج التالية:

- ولدت التجربة وعياً لدى أولياء الامور نحو أهمية الحاسب في الحياة المعاصرة.
- شجعت التجربة معلمي المواد الاخرى على تعلم الحاسب الآلي.
- ولدت لدى الادارة المدرسية الرغبة في استخدام الحاسب في مجالات الادارة المدرسية مما جعل الوزارة تتجه نحو ادخال الحاسب في مجالات الادارة المدرسية.
- جعلت التجربة معلمي المواد الاخرى ينظرون الى استخدام الحاسب كوسيط تعليمي لهذه المواد.

وبعد ذلك وفي ضوء هذه التجارب تم اعتماد تدريس الحاسب في المرحلة الاعدادية وتم طرح كتاب مهارات استخدام الحاسب ضمن مادة المهارات الحياتية للصفين الأول والثاني الثانوي. وقد حددت أهداف ومجالات استخدام التقنيات التربوية في التعليم في الدولة في ضوء أحدث المفاهيم التربوية المطروحة لتوظيف التحديات التربوية في عملية التعليم، ويتضح ذلك في السياسة التعليمية للوزارة والخطط المستقبلية المنبثقة عن رؤية التعليم حتى عام 2020 وفي وثائق المناهج المطورة، وتتمثل هذه الأهداف في:

- تحسين وتطوير عمليتي التعليم والتعلم في مناهج التعليم العام.
  - إعداد الطلاب للتعامل بكفاءة مع عصر المعلومات وذلك بإكسابهم المهارات المتصلة بالتعليم الذاتي واستخدام الحاسب وشبكات الاتصال للوصول الى مصادر المعلومات الالكترونية المحلية والدولية.
  - تطوير شبكة اتصال معلوماتي فيما بين الوزارة والمناطق التعليمية والمدارس لمساعدة مراكز اتخاذ القرار في الوصول بسرعة الى مختلف انماط المعلومات المتصلة بالطلاب والمعلمين والهيئات الاشرافية والادارية وغيرها.
  - تطوير عمليات تدريب للمعلمين إنشاء الخدمة وإكسابهم الكفاءات التعليمية المطلوبة لتنفيذ المناهج الجديدة والمطورة، وذلك بإنشاء المراكز التدريبية في كل منطقة تعليمية.
  - تطوير عمليات التقويم وذلك بإنشاء بنوك الأسئلة لكل مادة من المواد الدراسية والتوسع في استخدام الاختبارات الالكترونية
- ( [http://safaabass.blogspot.com/2014/10/blog-post\\_65.html](http://safaabass.blogspot.com/2014/10/blog-post_65.html) )،.

من خلال عرض الباحث لبعض الدول التي تبنت التدريب الالكتروني للمعلمين (التعليم الالكتروني)، نجد أن هناك تقدماً ملحوظاً لبعض الدول في هذا المجال ولا سيما الأردن ودولة الامارات المتحدة وعمان والتي اضافت ابداعات جديدة في تطوير المعلمين والكادر التربوي في دمج التكنولوجيا في التدريب وبالتالي في الحصص الدراسية. فالتدريب المبني على التقنية هو الحل الأفضل لمواجهة التحديات التي تعوق تقدم المؤسسات التربوية من ناحية جودة الخدمة.

## المحور الرابع: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني:

تشير الدراسات بأنه توجد مقاومة لكل جديد من تغيرات تطرأ على الأفكار والمعتقدات في المجتمعات ومن خلالها، ومن ذلك نجد أن هناك معوقات كثيرة تواجه تطبيق استخدام الحاسوب والانترنت في التدريب ومنها:

- عدم توفر قناعة كافية لدى صانعي ومتخذي القرارات بأهمية استخدام الحاسوب والانترنت في الأنظمة التربوية سواء كانت تعليم أو تدريب الكتروني.
- قلة الرغبة لدى بعض العاملين في مراكز التدريب باستخدام هذه التكنولوجيا الحديثة كونهم جاهلين بأهمية استخدام هذه الخدمة الجليلة.
- ضعف لدى المدربين في استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطبيق تدريبهم بالشكل المطلوب، بحث تؤدي تفاعلاً مناسباً.
- توفير التكنولوجيا الحديثة من معدات وأدوات وأجهزة تحتاج إلى تكلفة مالية عالية من أجل التجهيز (الزنيقي، 2011: 74-75).

ويعرض عطار(2008) كذلك مجموعة من المعوقات عند تطبيق التدريب الإلكتروني:

- 1-الضعف الكبير في استخدام الحاسوب لدى المتدربين وضعف في مهارة استخدام التقنيات الحديثة كالتصفح في شبكة الانترنت.
- 2-المقاومة الشديدة من جيل المحافظين من رجال التعليم.
- 3-صعوبة تطبيق الاختبارات الإلكترونية عن بعد ومنع الغش.
- 4-تردد وزارة التربية والتعليم في اتخاذ القرار الحاسم في تطبيق ودعم مشاريع التدريب الإلكتروني.
- 5-الاستعداد الضعيف لدي إدارات التعليم في تبني ودعم إدارة التدريب الإلكتروني كأسلوب جديد في تدريب المعلمين.
- 6-الضعف في البنية التحتية في وزارة التربية والتعليم في توفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها وتسهيل الاتصالات وتوفير مراكز لصيانة الحواسيب والشبكات.
- 7-القناعة المترددة لبعض المشرفين التربويين باستخدام الوسائط الإلكترونية في التدريب.
- 8-التكاليف العالية في تصميم وإنتاج برمجيات التدريب والبرامج التعليمية (عطار، 2008: 131).

إن أهمية تدريب الموارد البشرية أصبح أمراً ملحاً في عصر السرعة والتغيير المستمرين، ودونه لن يستطيع الموظفون مواصلة العطاء ولا الاستمرار بالقيام بالوظائف الإدارية بناء على

المعلومات والمعارف التي حصلوا عليها قبل دخولهم مؤسساتهم. فالتدريب المستمر يعمل على تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفاءته وقدرته على الإنتاج والعطاء عن طريق تحويل المعارف والمعلومات الجديدة التي تلقاها إلى مهارات تطبيقية.

### جدول (2-3)

#### العوائق التي تقف أمام استخدام الانترنت في التدريب

العوائق	السنة	الكاتب	مسلسل
1. التكلفة المادية 2. استخدام برامج المحاكاة في التعليم والتدريب 3. اعتماد المنظمات على بناء الأنظمة بنفسها 4. المشاكل الفنية، 5. اتجاهات المدربين نحو استخدام التقنية (الإداري)، اللغة	(ب ت)	محمد ندا	1.
لقد حدد وهبة مجموعة متطلبات تحدد بأن تكون معوقات وهي: 1.متطلبات مادية (البنية التحتية، التكنولوجيا، الأجهزة، المعدات اللازمة). 2.متطلبات بشرية(المدربين، الفنيين، الإداريين، الخبراء )	2011	وهبة	2.
يعتمد التعليم الإلكتروني على: 1.البنية التحتية(معدات، مكان، أجهزة، موارد). 2.المحتوى(مادة تعليمية، برامج) 3.الوسائط(برمجيات، خيرات) 4.نظام الإدارة(قوى بشرية لإدارة التدريب الإلكتروني) 5.التقويم(مدى تحقق العمل)	2008	عطار	3.
معوقات التعليم الإلكتروني وحدد مجموعة منها: 1.معوقات تتعلق بالمعلم(الأمية التكنولوجية) 2.المنهاج(كثافة المقررات الدراسية). 3. معوقات فنية(البنية التحتية، شبكات الاتصالات) 4.إدارية(زيادة الطلبة في الفصل، قلة الحواسيب في المدرسة). 5.تنظيمية(مكان غير مناسب، نقص في الكوادر )	2006	العتيبي	4.
صنفت المعوقات إلى: 1.معوقات مادية. 2.معوقات إدارية. 3.معوقات تتعلق بالتعليم الإلكتروني نفسه 4.معوقات تتعلق بالمدرس والطالب.	2009	الحوامدة	5.

إن معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية يرجع إلى أسباب عدة، وعلى الدول النامية تبني أسلوباً جديداً للتفكير والقيادة لضمان الوصول بالتدريب الإلكتروني إلى كامل الامكانيات، ومن هذه التحديات:

### 1- المعوقات الإدارية:

يشير تربان وأخرون (2008) بأنه هناك تأكيد لبعض المنظمات في إعادة هيكلة نفسها بطرق مبتكرة لتتماشى مع التطورات في العصر الرقمي إلا أن الغالبية العظمى منها مازالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية والتي تقف عقبة في تنفيذ التقنيات الحديثة وبالتالي تطوير منظماتها من خلال الاستفادة من معطياتها (Turban & others, 2008: 521).

ويشير (اطميري ، 2012) بأن ملف التدريب الإلكتروني موجود على مكتب كل مديري مراكز تنمية الموارد البشرية، نظراً للفوائد الهائلة من دمج التدريب الإلكتروني في نظام هذه المراكز. كما أن انتشار وسائل التدريب الإلكتروني في السنوات الأخيرة فرضت على تلك المراكز تبني نوع أحد أشكال التدريب الإلكتروني. ولكن بعد مراجعة سريعة لوثائق ومواقع العشرات من هذه المراكز، يلاحظ الارتباك الواضح في كيفية هذا التبني وفي كيفية تحويل التدريب التقليدي إلى تدريب إلكتروني (اطميري، 2012: 32).

ومن أبرز المعوقات الإدارية التالي:

أ- **الرؤية والهدف:** إن الرؤية والهدف لها أهمية كبيرة لدي الفرد والمنظمة، حيث أنّ العاملين في المنظمة بحاجة لمعرفة الأهداف الرئيسية للمؤسسة والرؤية والرسالة من أجل معرفة مستقبل مؤسستهم وحاضرهم الذي يعيشون. حيث يورد دراكر (2004) بأن التغيير في المنظمات تتطلب قواعد متينة، وهناك حاجة لاستمرارية أسس المؤسسة من رسالتها ورؤيتها وتعريفها للأداء وتعريفها للإنتاج (كراكر، 2004: 94). أما العلاق (2006) فيذكر أن التحدي الحقيقي للمنظمة هو التغيير في ثقافتها للأفضل، وحتى يكون هناك إدارة فاعلة فعليها مسؤولية الاتصال والتواصل مع البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ويتمثل في معلومات عن أداء المنظمة، ورسالة المنظمة الحالية والمستقبلية، ورؤية المنظمة الواضحة في المستقبل وما ينبغي انجازه ورصيد المنظمة من معلومات حول التقدم الذي أنجزته (العلاق، 2006: 76).

ب- **التخطيط:** إن التخطيط عملية أساسية ضمن العمليات الإدارية التي تبني الجسم المؤسسي، فمن خلاله يساعد صناع القرار في اتخاذ قرارات استراتيجية لتقوية بناء المؤسسة، و يحدث تغييرات إيجابية عن طريق تحقيق الأهداف ويكون صورة جلية

للمستقبل مع إعداد فريد وكذلك أساس نجاح العمل المؤسساتي فهناك بعد عن العشوائية ومتابعة للجديد وبناء الفكر الإداري المستديم، ولكن تواجه عملية التخطيط بعض من المعوقات حيث أنّ هناك ندرة في المعلومات والبيانات الاحصائية السليمة، النقص في الكوادر البشرية المتخصصة في العلوم المطلوبة، وجود تعامل اداري بيروقراطي مع التقيد في المعاملات الادارية، يؤكد ترين وآخرون (2008) بأن هناك حاجة ملحة للتخطيط الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات في المنظمات لكي تتمكن من تطوير ميزتها التنافسية والحفاظ على مركزها، من أجل ذلك لابد من قيام المؤسسة بالتفكير الابداعي الذي يتضمن بيئة العمل الحالية وأهداف المنظمة واستراتيجياتها، وادراك قدرات النظام الحالي والتطلع لإحداث تميز في المنتج المستقبلي للمنظمة من خلال تكنولوجيا نظم المعلومات (Turban & Others, 2008: 521).

ج- **الدورات التدريبية:** إن العالم المعاصر يشهد تطوراً نوعياً وكمياً كبيراً في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات، كما تشهد المجتمعات البشرية المحلية والعالمية تغييرات سريعة في كل المجالات وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب.

تقول المديرية العامة لليونسكو، ( إيرينا بوكوفا، 2012) "إن الأبحاث توضح أن النجاح في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعتمد بصورة كبيرة على قدرة المعلمين على إدماج هذه التكنولوجيا في العملية التعليمية" (منتدى التعليم العالمي اليونسكو تحت على حلول مبتكرة لضمان التعليم للجميع ، 2012).

مما يفرض على القائمين والإداريين في مراكز تنمية الموارد البشرية والتدريب مواكبة تلك التطورات، ورسم الخطط لدمج التقنيات الحديثة في منظومتها. فالتطور السريع للتقنيات يعتبر أحد العوامل التي وضعت الكثير من التحديات أمام الإداريين لاستيعاب التطور.

ومن هذه التحديات حول عملية التدريب ندرة وجود تمويل يكفي لحاجة التدريب وتأهيل العاملين، إدارة الوقت الغير موفقة في الحاق العاملين في دورة تدريبية تبدأ بعد نهاية الدوام الرسمي أو تخصيص مكان العمل للتدريب دون توفير بيئة مناسبة، التدريب يكون بشكل عشوائي وغير منظم دون إعداد خطة لذلك .

وأشار إيدن (Aiden): " يجب توفير مدرسينا مع فرص مستمرة لتطوير فهمهم لقيمة التكنولوجيا لأنفسهم شخصياً ومهنياً وبفاعلية في استخدام الفصول الدراسية، و قد حدد خبراء تكنولوجيا التعليم خمس خصائص فعالة لبرامج تدريب المعلمين على التكنولوجيا وهي: تقديم الحوافز والدعم، وتدريب المعلمين الموجه، والوصول إلى

التكنولوجيا المناسبة، والشراكات المجتمعية، والدعم غير الرسمية الجارية وفرص التدريب ( Aiden,2011:45) .

وأكد ( بارتلي وقوليك 2004) Bartley and Golek أن فكرة التدريب على الإنترنت أضحت ذات قيمة كبيرة في عالم الأعمال، حيث بدأت العديد من الشركات والمؤسسات التعليمية والتدريبية تتحد للتشارك في المسؤولية، لبناء قوى عاملة مواكبة ومنافسة، ويعد التعلم والتدريب الإلكتروني وسيلة لتمكين هذه القوى العاملة بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق هذه المزايا.

## 2- المعوقات التقنية:

لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات دور فعال في تطوير الشعوب وتقدم في الدول المتطورة، حيث يتم الاستفادة من تلك التقنية في توفير الوقت والجهد لتحسين عمليات الانتاج، ولكن بعض الدول العربية لم تستفد من تلك التقنية نظر لوجود بعض المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات. حيث يؤكد (جيسيب وفالسيش) بأن معظم المنظمات تواجه تحديات تقنية خاصة فيما يتعلق بوجود بنية تحتية شاملة وخاصة في الدول النامية ( Jessup & Valacich, 2006: 129). ويشير عبد العزيز (2008) بأن تكنولوجيا المعلومات الرقمية ساهمت في تغيير ملامح النظام التعليمي بعناصره المختلفة، حيث ساهمت في تغيير دور المعلم من مجرد ناقل للمعلومات إلى معلم قادر على القيام بدور الميسر والموضح والمقوم والمرشد، وتغيير دور المتعلم من متلقي للمعارف إلى دور المستقصي والباحث والكاشف (عبد العزيز، 2008: 200).

وهناك معوقات أخرى متعلقة بخدمة الإنترنت، فقد ذكر (قندلجي والسامرائي) هناك أسباب محدودة استخدام الإنترنت في الأقطار العربية كما يلي:

- أ- هدم انجاز البني التحتية والشبكات المطلوبة للاتصالات.
- ب- محدودية انتشار أجهزة الحاسوب في المجالات الحياتية المختلفة.
- ج- قلة الوعي الحاسوبي وبما تنتجه الشبكة من فرص معرفية وبحثية واستثمارية.
- د- اللغة الانجليزية كونها اللغة المستخدمة في إدارة الحاسوب وعرض البيانات.
- هـ- الاشتراك الشهري لخدمة الإنترنت وارتفاع تكلفتها (قندلجي والسامرائي، 2002:

(23).

وتضيف الغراب (2005) أنه عدم وجود بنية أساسية متطورة للاتصالات بالقدر الكافي هي معوق هام، حيث قدرت دراسة مصرية تكلفة تطوير البنية الأساسية للاتصالات في الوطن العربي بقيمة 15 مليار دولار، بينما حجم الاستثمار لا يتعدى 0.2% من إجمالي الدخل القومي، ولكن في الآونة الأخيرة بدأ اهتمام متزايد للحكومات العربية حول الحكومة والتجارة الإلكترونية ( الغراب، 2005: 57).

### 3- المعوقات المالية:

يحتاج التدريب الإلكتروني إلى توفير أموال من أجل تنفيذه، كونه يحتاج إلى مقومات أساسية ومستلزمات للعمل، ولكن هناك معوقات تواجهه تطبيق هذا النهج وهو نابع من ضعف الدعم السياسي للمؤسسة والمالي، فلقيادات العليا دور في دعم هذا النهج ماليا وإداريا للاستمرار والتطوير، حيث يشير غنيم(2006) بضرورة مشاركة القطاع الخاص في الاستثمار والتمويل لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة، وكذلك انشاء مراكز ومعاهد للتدريب الحاسوبي(غنيم، 2006: 209).

وتضيف الغراب(2005) بأنه احتكار الحكومات لشبكات الهاتف أدى إلى تأخير الاستثمار في شبكات الاتصالات، حتي ظهر في الآونة الأخيرة مفهوم الخصخصة وهي انتشار الشبكات الخاصة للهواتف الخلوية والذي أدى إلى ارتقاء بنية الاتصالات الأساسية، وارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة بالنسبة لمستوى دخل الفرد (الغراب، 2005، 58).

### 4- المعوقات البشرية:

إن العنصر البشري ذا أهمية كبيرة في إدارة وقيادة المؤسسات، وإن كانت بالأهمية أن تكون المؤسسة التربوية ذات اهتمام أكبر بالعناصر البشرية لما ولها من أهمية في بناء الأجيال والارتقاء بالمجتمعات وصولاً إلى تحقيق الرفاهية واحتياجات الشعوب. إن تدريب القوى البشرية وتطوير مهاراتهم يمثل حجر الأساس في نجاح أي أسلوب أو تطبيق وسيلة تعليمية جديد، ووضع مخطط التدريب من قبل فريق مختص يزيد من تبسيط وتيسير إيصال المعلومة، وقبل هذا كله لابد من وجود الرغبة لدى المتدرب حتى يستطيع استيعاب كل ما يدور من حوله حول هذا الموضوع، لذا فإن عناصر التدريب الثلاث مجتمعة تشكل البداية القوية لتطبيق ناجح لهذه الفكرة وعناصر التدريب تنحصر بالمدرّب والمتدرب والمادة التدريبية.

يوجه (جيسب و فالسيش، 2006) على أن النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي يعد معوقاً تواجهه المؤسسات عن ممارستها للتكنولوجيا الحديثة (Jessup & Valacich, 2006: 131).

- وهناك العديد من المعوقات البشرية التي تحد من تقدم المؤسسة التربوية ونذكر منها:
- أ- **عائق اللغة الانجليزية:** يشير العديد من الباحثين إلى أن التحدي الذي يواجهه العالم العربي هو اللغة، فمن أجل التطور والاحتراف في خدمات الانترنت يتوجب على المستخدم المعرفة في اللغة الانجليزية كونها اللغة الأساسية في تأسيس برامج الانترنت.
  - ب- **الأمية المعلوماتية:** تعني جهل أفراد المجتمع أو المؤسسة بالتطورات التكنولوجية الحديثة واستخداماتها.
  - ج- **إدارة التغيير ومقاومة كل جديد والخوف منه:** يعرف روبنسون (2000) التغيير بأنه التحرك من الوضع الحالي الذي نعيشه إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفاعلية، أو هي العملية التي نتعلم فيها ونكشف الأمور بصورة مستمرة (روبنسون، 2000: 20).

يشير الهادي وعمار (2005) بأن الولايات المتحدة الأمريكية استثمرت الموارد المادية والبشرية نحو التعليم الإلكتروني على الخط وعن بعد، مما ساهم في التوسيع والانتشار، وهذا يمثل تغييراً جوهرياً في المنظور التعليمي والذي أصبح يتسم بالمرونة مما أدى إلى استحالة تواجد منظور أو صورة ثابتة عن التوجه التعليمي، كونها ستتغير في القريب العاجل، وهذا التغيير أدى إلى تغير في فهم طبيعة التعليم والتعلم والعلاقة بين المتعلم والمؤسسة التعليمية (الهادي وعمار، 2005: 204).

من خلال ملاحظة بعض الدراسات الأجنبية في هذا المجال وجد أن هناك اضافة لثلاثة أنواع أخرى تعتبر معوق أساسي ضمن معوقات التدريب الإلكتروني، قد تكون بعض الدراسات ذكرتها في الأربعة معوقات السابقة ونذكرها على النحو التالي:

- 1- المعوقات التعليمية: وقد ذكر بعض منها في المعوقات البشرية.
- 2- المعوقات المادية (البنية التحتية): وتركز على البنية الأساسية لشبكة الاتصالات والمعلومات التي تقوم عليها فكرة تبادل المعلومات.
- 3- المعوقات الثقافية. والتي تركز على مقدم الخدمة ومتلقيها والمجتمع نفسه.

## الفصل الثالث

### الدراسات السابقة

❖ الدراسات العربية

❖ الدراسات الأجنبية

❖ التعقيب على الدراسات السابقة

## الدراسات السابقة

إن التدريب الإلكتروني له أهمية كبيرة من وجهة نظر العديد من الخبراء، من خلال اطلاع الباحث على الأدب التربوي، والعديد من الدراسات التربوية الميدانية والنظرية ذات الصلة بموضوع دراسته، لاحظ شحاً ملحوظاً في الدراسات من حيث الكم أو عمق المعالجة لهذه المشكلة البحثية، والباحث يقدم هنا عرضاً ملخصاً لأكثرها أهمية والتصاقاً بموضوع دراسته ويمكن عرض هذه الدراسات وبيان أوجه الاستفادة منها وفق التسلسل الزمني لها. وهي كما يلي:

### أولاً: - الدراسات العربية

#### 1. دراسة الطرشاني (2014) بعنوان :

"التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة (ليبيا) "

هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في ظل تطورات العولمة، والتعرف إلى مبادئ وأنواع ووسائل التدريب الإلكتروني في المغرب العربي. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتحليل الدراسات السابقة في مجال التدريب الإلكتروني والدراسات الخاصة بالتدريب الحديث ومتطلبات في ضوء واقع دول المغرب العربي.

#### وكان من أهم نتائج الدراسة:

- هناك أهمية كبيرة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية خاصة في ظل تطورات وسائل الاتصالات الحديثة وتعدد آليات العولمة.
- يركز التدريب الإلكتروني على عدة مبادئ أهمها: " مبدأ مواكبة التطور، مبدأ الواقعية، مبدأ الاستمرارية، مبدأ التدرج، مبدأ الشمول، مبدأ مراعات التوقيت، مبدأ المشاركة، مبدأ التكرار.

▪ العولمة تؤدي إلى انتشار البطالة التي هي نوع من أنواع الهدر في الامكانيات البشرية والمادية .

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- إيجاد كادر خبير قادر على دراسة السياسات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية من خلال عمليات تدريب وتأهيل مستمرة .
- العمل على إيجاد خطط وبرامج مناسبة لتجنب الأخطار الناجمة عن العولمة.
- تدريب وتأهيل الموظفين النظاميين والجدد من أجل زيادة معرفتهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة .

2. دراسة السيد (2014) بعنوان :

"معايير ومحددات بناء وتطبيق البرامج القائمة على التعليم الإلكتروني كأحد تطبيقات التعليم المستمر في جامعة الطائف". (المملكة العربية السعودية )

هدفت الدراسة للتعرف إلى أسس تصميم وبناء وتطبيق البرامج التدريبية في مجال التعليم الإلكتروني، وبناء قائمة بمعايير ومحددات بناء البرامج التدريبية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في ضوء تكنولوجيا المعلومات، وأيضاً بناء نموذج لدورات تدريبية قائمة على التدريب الإلكتروني وتطبيقها في جامعة الطائف.

واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة من أجل جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة وقياس مدى تحقق معايير ومحددات بناء البرامج التدريبية الإلكترونية كأحد تطبيقات التعليم المستمر في جامعة الطائف، حيث طبقت الدراسة على عينة بلغت عددها ( 35 ) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.

## وكان من أهم نتائج الدراسة :

- أعلى نسب قد تحققت في موضوع البرنامج في ضوء الحاجات التدريبية للمتدرب، مع توزيع للجدول الزمني للدورات التدريبية بطريقة مناسبة.
- وجود أساس عملي ونظري للبرنامج ومعظم الموضوعات حديثة مع تمارين وتدريبات كافية ومذكرات وملازم مخرجة بطريقة جيدة واستخدام العروض المرئية في معظم اللقاءات التدريبية.
- هناك ضعف في توظيف الانترنت في التدريب واستخدام البريد الإلكتروني في التواصل، وأيضاً ضعف في استخدام نظام الجسور في التعليم الإلكتروني.
- يوجد قصور في تقييم أثر التدريب بعد البرنامج ومتابعة المتدربين بعد التدريب وقصور في تقييم المتدرب لنفسه.

## وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- إعادة تأهيل وتنمية القوى البشرية من خلال البرامج التدريبية الإلكترونية لمواكبة عصر ثورة المعلومات.
- ضرورة تفعيل نظم إدارة التعليم من خلال الانترنت في الجامعات والذي يتيح توظيف أساليب التفاعل الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن) .
- تقييم نتائج البرامج التدريبية من خلال استمارة تقييم موضوعية لقياس أثر التدريب والاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير البرامج التدريبية.

## 3. دراسة المطيري (2012) بعنوان :

" متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين". (المملكة العربية السعودية )

هدفت الدراسة للتعرف إلى متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت

أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة من أجل جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة ، وقد بلغت عينة الدراسة ( 115 ) مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

#### وكان من أهم نتائج الدراسة :

- وجود توافق بين أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في إجابة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الانترنت في البحث عن المعلومات.
- وجود توافق بين أفراد العينة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الانترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة).
- وجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني).
- وجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والمتمثلة في (عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني، وقلة المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية وكذلك عدم وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني) .
- وجود توافق بين أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً).

#### وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.

- دعم المدربين مادياً وتشجيعهم لاستخدام التدريب الإلكتروني.
- العمل على توفير قاعات مجهزة بالأجهزة والمعدات اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني.
- الحرص على وجود دعم فني لكل من (الأجهزة، البرمجيات، شبكات الاتصال).
- توفير مختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية في مراكز التدريب التربوي.
- إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.

#### 4. دراسة غبون (2012) بعنوان :

" أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة " .

هدفت الدراسة للتعرف إلى أثر استخدام تقنية التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام ، حيث تم دراسة العناصر التالية : (تخفيض تكاليف العملية التدريبية، اختيار الزمان والمكان المناسبين للعملية التدريبية، الوصول للكفاءات التدريبية، إقبال المتدربين على التدريب، التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية، التجاوب المستمر لحاجات المتدرب ومتطلباته بشكل فعال). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و المنهج التجريبي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة ، وقد تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من المتدربين العاملين في الوزارات الحكومية في قطاع غزة والبالغ عددهم ( 121 ) متدرباً .

وكان من أهم نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التدريب الافتراضي في ديوان الموظفين العام وبين تحسين جودة العملية التدريبية.
- توجد فروق ذات دلالة في آراء المتدربين والقائمين على العملية التدريبية حول أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب تعزي للعمر من 20 إلى أقل من 23 سنة.

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- ضرورة توظيف الانترنت في العملية التدريبية واستثمارها في التواصل مع المتدربين وتبادل الخبرات.
- تصميم نظام تدريب افتراضي متكامل عبر ديوان الموظفين يمتلك إمكانيات عالية في عرض المادة التدريبية.
- تشجيع وتوعية المدربين والمحاضرين والمتدربين للاستفادة من الفصول الافتراضية في تحسين وتطوير العملية التدريبية كوسيلة اتصال سهلة وسريعة في نقل المعلومات.

#### 5. دراسة الحربي (2012) بعنوان :

" أثر تطبيق التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية " .

هدفت الدراسة للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وفاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركات الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية (شركة الاتصالات السعودية جوال، شركة اتحاد اتصالات موبايلي، شركة زين السعودية زين ) ، حيث تم دراسة العناصر التالية : (تخفيض تكاليف العملية التدريبية، اختيار الزمان والمكان المناسب للعلمية التدريبية، الوصول للكفاءات التدريبية، إقبال المتدربين على التدريب، التحسين المستمر لأداء العملية التدريبية، التجاوب المستمر لحاجات المتدرب ومتطلباته بشكل فعال).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و المنهج التجريبي(التطبيقي)، واعتمد الباحث أسلوب المقابلة الشخصية وأسلوب الاستبيان كأداة للدراسة من أجل جمع البيانات الأولية ،وتكون مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية وهي الجوال والبالغ عدد العاملين فيها (22000)، شركة موبايلي (3080) و شركة زين (2200) ليصبح الاجمالي (27280) عاملاً، خلال العام 2010 وتكونت عينة الدراسة من ( 384 ) عاملاً.

## وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن التدريب الإلكتروني يساعد في المحافظة على وقت وجهد المتدربين.
- التدريب الإلكتروني لا يحمل المنظمة أعباء إضافية مثل التنقلات.
- المنظمة لا تحتاج إلى أماكن أو قاعات مخصصة للتدريب.
- هناك علاقة تأثير إيجابية لمتغيرات التدريب الإلكتروني على زيادة فاعلية الاداء الوظيفي.

## و قد أوصت الدراسة بما يلي:

- العمل على تطوير معلومات ومهارات وقدرات ومعارف الموظفين ونمط تفكيرهم لإكسابهم القدرة على التعامل مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ضرورة قيام الموظفين بتنمية وتطوير مهاراتهم لضمان تعميق الرؤية والتوجهات المستقبلية لديهم عن مستقبل إدارتهم وأهدافها في ظل تطبيق سياسات الإدارة الإلكترونية.
- التشجيع على التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة.
- إنشاء وحدة تعنتي بآخر الأساليب التكنولوجية المتبعة في الإدارة الإلكترونية.
- تطبيق إطار ضمان الجودة على الشركات الثلاثة.
- إعادة اختبار الدراسة على شركات أخرى بالملكة العربية السعودية.

## 6. دراسة عبد المعطي و زارع (2012) بعنوان :

" التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية (دراسة تفويمية) " . (جمهورية مصر العربية)

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية.

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية بمدارس التعليم الإعدادي بإدارات محافظة أسيوط في العام 2010/2011 والبالغ عددهم ( 400 ) معلم، أما عينة الدراسة فقد اختيرت بشكل قصدي من بين معلمي الدراسات الاجتماعية المتقدمين لدراسة الدبلوم الخاص بكلية التربية بجامعة أسيوط بواقع ( 70 ) معلماً ومعلمة ممن لديهم مهارة في التعامل مع الحاسب الآلي وشبكة الانترنت وتطبيقاتها المختلفة .

**وكان من أهم نتائج الدراسة:**

▪ التأكيد بأن التدريب الإلكتروني له دور فعال في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي.

**وقد أوصت الدراسة بما يلي :**

- ضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية.
- وضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجات المهنية والتدريبية لمعلم الدراسات الاجتماعية ثم وضع الخطط التدريبية اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات بأكثر من طريقة وخاصة من خلال التدريب الإلكتروني للمعلم.

**7. دراسة صالح (2011) بعنوان:**

**" اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية". (جمهورية مصر العربية)**

هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو الاعتماد على التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، حيث رصد كل من المكونات المعرفية والانفعالية والمهارية للطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني.

واستخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي عن طريق العينة المنتقاة من الطلاب والمشرفين وتنتمي الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية بحيث يتم وصف واقع اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو الاعتماد على التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية ، واقتصرت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها ( 285 ) من مشرفي وطلاب التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية في جامعة الفيوم .

#### وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني بنوعية المتزامن وغير المتزامن في الخدمة الاجتماعية تعد متوسطة القوة، حيث تقع في فترة الثقة 1.83 إلى 2.78 وكان متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغ 2.27، وأيضاً اتجاهات الطلاب كانت أعلى من اتجاهات المشرفين 2.27، 2.24 على التوالي.
- تبين أن الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني تشكل من عدد ثلاثة مكونات أساسية هي المكونات المعرفية والمهارية والانفعالية، وكانت النسب المتوسطة كالتالي (2.293، 2.281، 2.237) على التوالي.

#### 8. دراسة وهبة (2011) بعنوان:

" فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية) " . (جمهورية مصر العربية)

هدفت الدراسة إلى بناء خطة وتصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ولمعلمي التعليم الثانوي العام بصفة خاصة بجمهورية مصر العربية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي باعتباره أنسب المناهج البحثية للدراسة حسب قوله، وتكونت عينة الدراسة من معلمي التعليم الثانوي العام من محافظات القاهرة والمنيا وسوهاج، باعتبارها تمثل مناطق مختلفة وبيئات متنوعة في مصر وأيضاً عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعات عين شمس والمنيا وسوهاج وبعض المشرفين والإداريين بمراكز التعليم الإلكتروني في هذه الجامعات، وقام الباحث بتوزيع ( 580 ) استبيان .

## وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن هناك قصور في برامج ونظم تدريب معلمي التعليم الثانوي العام بمصر.
- التدريب الإلكتروني صيغة جيدة للتدريب تواكب اتجاه العملية التعليمية للنمط الإلكتروني.
- توفير الحواسيب الخادمة العالية المواصفات مع البرمجيات الملائمة للعمل كمتطلب للبنية التحتية للتدريب الإلكتروني.
- ضرورة وجود فلسفة واضحة لبناء البرامج والمواد التدريبية الإلكترونية وبنية جيدة لعناصر المادة التدريبية ومكوناتها وتكامل المادة التدريبية الإلكترونية واستمراريتها.
- هناك متطلبات خاصة بالقائمين بالتدريب (المدرسين) ومنها الإعداد والتأهيل والمعرفة والمهارات والكفايات المهنية والتدريبية لدى المدرب والقدرة على المشاركة بفاعلية في التدريب الإلكتروني.
- ضرورة إنشاء وحدة تتولى عملية إجراء عملية التقييم للبرامج التدريبية الإلكترونية بصفة مستمرة لضمان جودتها ونجاحها في تحقيق أهدافها، مع وجود جهاز إداري مركزي لإدارة التدريب.

## وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- تطوير فلسفة وأهداف وسياسات تدريب معلمي التعليم الثانوي العام في القريب وربطها بتوجهات التطوير في مجال التعليم.
- وضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجات المهنية التدريبية لمعلمي الثانوي.
- تشجيع المعلمين على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني مع تزويدهم بحوافز مادية ومعنوية.
- التنسيق مستقبلاً بين برامج التدريب الإلكتروني للمعلم وبرامج التدريب التقليدية للمعلم القائم حالياً.
- تحديث برامج التدريب وتطوير مراكز التدريب.
- إنشاء مراكز متخصصة للتدريب الإلكتروني للمعلم من أجل التخطيط والتنسيق والمتابعة، تدريب جميع العاملين على مهارات التعامل مع هذه التقنية الجديدة.

- تنوع موضوعات برامج التدريب، وتحقيق مفاهيم وأهداف ومعايير الجودة .
- إنشاء قاعدة بيانات بمعلومات المعلم.

## 9. دراسة ( ياسين وملحم ،2011) بعنوان :

" معوقات استخدام التعليم الإلكتروني التي تواجه المعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد التعليمية " . (الأردن)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات استخدام التعليم الإلكتروني التي يواجهها معلمو مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد التعليمية الأولى. وأثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية في ذلك ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في مدارس إربد الأولى للعام الدراسة 2010/2009، وبلغ عددهم ( 2011 ) معلم ومعلمة ، وبلغت عينة الدراسة ( 186 ) معلماً و معلمة، منهم ( 107 ) معلم و ( 79 ) معلمة ، اختيروا بطريقة عشوائية .

### وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن جميع فقرات الأداة شكلت معوقات للتعليم الإلكتروني.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية في متوسطات تقديرات المعلمين على أداة الدراسة والمتعلقة بمعوقات التعليم الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات التعلم الإلكتروني تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

### وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- تدريب المدرسين في برنامج التدريب الإلكتروني على كيفية نقل المعرفة من خلال الشبكة الإلكترونية بشكل مكثف لتحقيق أكبر قدر من الفائدة.
- توفير المخصصات المالية اللازمة لتوفير التقنيات الحديثة.

- تفعيل مهمات مراكز مصادر التعلم التابعة لمديريات التربية والتعليم في تدريب المعلمين على استخدام الشبكة الإلكترونية لأغراض التعليم، وتزويدهم بالبرامج اللازمة كافة.
- العمل على نشر الثقافة الإلكترونية بين أفراد المجتمع لتحقيق قدر من التفاعل مع هذا النوع من التعليم.

10. دراسة الهرش وآخرون (2010) بعنوان :

" معوقات استخدام منظومة التعليم الإلكتروني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الكورة " . (الأردن)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات استخدام منظومة التعليم الإلكتروني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الكورة ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي ، و تكونت عينة الدراسة من (47 معلماً و 58 معلمة ) تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- جاءت المعوقات المتعلقة بالمعلمين في المرتبة الأولى، تلتها المعوقات المتعلقة بالبنية التحتية والتجهيزات الأساسية وجاءت المعوقات المتعلقة بالطلبة في المرتبة الأخيرة.

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- العمل على زيادة الاهتمام بالبنية التحتية وتجهيزاتها التقنية والتكنولوجية من أجل تهيئة الظروف المناسبة للمعلمين لاستخدام منظومة التعليم الإلكتروني في التدريس.

" كفايات معلمي التربية الإسلامية للتعلم الإلكتروني " . (الأردن)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات التعليمية الإلكترونية التي يتوجب على معلم التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية امتلاكها وبيان المؤشرات الدالة على تنفيذ هذه الكفايات الإلكترونية المختلفة. وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الإسلامية في مديريات عمان الرابعة وعددهم (40 معلماً)، ونفذت خلال الفصل الأول للعام 2008/2007م واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي فيما كانت أداة الدراسة الاستبانة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- يوجد 76 كفاية إلكترونية في التعلم الإلكتروني يجب توافرها عند معلم التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية موزعة على ستة مجالات.
- أكبر نسبة كفايات المرتبة الأولى يختص في كفايات مصادر التعلم الإلكترونية، ثم في كفايات أساليب التعلم الإلكتروني، وأقلها في كفايات القضايا الأخلاقية والقانونية للتعلم الإلكتروني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لأهمية هذه الكفايات يعزى إلى المؤهل العلمي وحضور الدورات التدريبية ولصالح المعلمين ذوي المؤهل (تخصص بالإضافة إلى مؤهل تربوي) ولصالح (حضور الدورات التدريبية).

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- تضمين الكفايات التي نتجت عن هذه الدراسة في برامج إعداد معلمي التربية الإسلامية.
- اعتماد المجالات والكفايات التي جاءت في هذه الدراسة والإفادة منها في إعداد برامج التدريب الإلكتروني لمعلمي التربية الإسلامية.
- عقد مزيد من الدورات التدريبية للمعلمين في مجالات التعليم الإلكتروني.
- ضرورة اهتمام البرامج والدورات التدريبية المقدمة للمعلمين في مجالات التعليم الإلكتروني بالكفايات الخاصة بالقضايا الأخلاقية والقانونية بشكل خاص، وتوضيح مزاياه للمعلم والمتعلم.

## 12. دراسة (شمو، 2008) بعنوان: "

" فاعلية خدمة البريد الإلكتروني في إثراء برنامج التدريب الميداني وحل بعض مشكلاته وتنمية الاتجاه نحوه لدى الطالبات بجامعة طيبة " . ( المملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف عن فاعلية خدمة البريد الإلكتروني في إثراء وحل بعض مشكلات التدريب الميداني بطريقة تجريبية، والاستفادة من النتائج في تطوير برامج التدريب الميداني بكليات التربية بالمملكة.
- الكشف عن فاعلية استخدام خدمة البريد الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحوه في التدريب الميداني.
- وضع نظام دقيق للاتصال والتواصل في برامج التدريب الميداني للطلاب المعلمين والتي تعاني منها أنظمة التعليم العربية ومن بينها المملكة العربية السعودية، والدعوة إلى البحث عن مخرج لحل هذه المشكلات بتوظيف التقنيات المعاصرة المناسبة.
- دفع برامج التدريب الميداني بالمملكة العربية السعودية بالخروج ببرامج التدريب الميداني من النمط التقليدي بتوظيف خدمة البريد الإلكتروني بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة.

وقد استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي ، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة كأداة ضمن ثلاثة محاور، وأيضاً المقابلة مع تصميم دليل مقابلة شبه محددة ، وقد تكونت عينة الدراسة من عينة قصدية من طالبات التربية الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام 1427 واللاتي لديهن أجهزة حاسوب ويتمتعن بمهارة استخدام البريد الإلكتروني وكان العدد (45) طالبة من جميع التخصصات (اللغة العربية، العلوم الاجتماعية، التربية الاسرية، اللغة الانجليزية، الدراسات الاسلامية).

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- فاعلية خدمة البريد الإلكتروني في إثراء البرنامج بإمداد العينة بنصوص في موضوعات أساسية في التدريب الميداني كإدارة الصف وصياغة الأهداف وحل كثير من المشكلات

والاستفسارات التي طرحتها الطالبات المعلمات ومن أبرزها مشكلة تنوع أساليب التدريس والتعاون مع مديرة المدرسة ومعلماتها .

- وجود اتجاهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو استخدام خدمة البريد الإلكتروني في برنامج التدريب الميداني.
- وجود فاعلية هذه الخدمة في تغيير النمط التقليدي للبرنامج والتواصل والفاعل المستمر بين الطالبات المعلمات والمسؤولين بالكلية وخصوصية الاتصال وارتياح العينة للتجربة وحماسهن لتطويرها بالكلية وتشجيعهن لتعميمها.

#### وقد أوصت الباحثة بما يلي:

- العمل على إنشاء موقع الكتروني خاص للتربية الميدانية بكلية التربية والعلوم الإنسانية يتم فيه تفعيل خدمة البريد الإلكتروني بإشراك جميع الجهات الداخلة في هذا البرنامج وهي الكلية والمدارس ومكتب الاشراف التربوي والطالبات المعلمات، ويعتمد على أنه وحدة دراسية ضمن مواد طرف التدريس والتربية الميدانية.
- تصميم موقع مفتوح للتربية الميدانية على مستوى المملكة تستخدم فيه خدمة البريد الإلكتروني بشكل أساسي لربط جميع كليات التربية بالمملكة بشبكة واحدة لتبادل الخبرات وتفعيلها، بحيث يكون الموقع مرناً قابلاً للتعديلات تماشياً مع التقدم التقني المستمر.
- أهمية مشاركة أساتذة طرق التدريس في خدمة البريد الإلكتروني في التدريب الميداني وخاصة في إعداد النصوص والاستشارات المتعلقة بالتخصص.
- إضافة تقنيات أخرى للمزيد من تفعيل خدمة البريد الإلكتروني ومن أهمها المحادثة الصوتية وحلقات النقاش والمنتديات.

### 13. دراسة ( الموسى و الحربي ،2008) بعنوان :

" الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية لاستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس " .( المملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة للتعرف إلى الحاجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية لاستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من ( 80 ) معلماً من معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة.

و كان من أهم نتائج الدراسة:

- وجود حاجات تدريبية لاستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس لدي عينة الدراسة في جميع المحاور ( المجال المعرفي في مجال التعليم الإلكتروني، مجال الحاسب الآلي، مجال توظيف برامج الحاسوب في تدريس الرياضيات، مجال الانترنت، مجال البرمجيات التعليمية).

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- العمل على تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية فيما يتعلق باستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس.
- إعداد برامج تدريبية ذات جودة عالية في المجالات التي حددتها الدراسة لاستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس .
- العمل على استقطاب الكوادر المؤهلة للاستفادة منهم في تدريب معلمي الرياضيات على مهارات استخدام التعليم الإلكتروني في التدريس.
- إقامة ورش العمل والندوات بالمدارس ومراكز الإشراف التربوي لتوضيح أهمية التعليم الإلكتروني.

#### 14. دراسة ( الهندي، 2008). بعنوان:

" مطالب مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة ". ( المملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة إلى تحديد المطالب اللازمة لإنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية، وإيجاد بديل تدريبي من يسعى إلى تمكين المعلمين من التدريب في أوقات وظروف مناسبة لهم في ضوء مزايا تقنيات الشبكة العنكبوتية العالمية، إضافة للتعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة بين المختصين والممارسين ومعلمي الفيزياء حول المطالب اللازمة لإنشاء مركز التدريب الإلكتروني، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مقسمة إلى ستة محاور، وطبقت الدراسة على عينة الدراسة المكونة من ( 194 ) فرد منهم : ( 69 ) مختص تربوي، ( 34 ) ممارساً، ( 92 ) معلم فيزياء بالمرحلة الثانوية.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- جميع المطالب الواردة في أداة الدراسة هي مطالب إلزامية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة في ثلاثة مطالب، كانت الفروق لصالح معلمي الفيزياء مقابل الممارسين في المطالب العلمية، وكانت الفروق لصالح المختصين مقابل معلمي الفيزياء في كل من المطالب البشرية والمطالب المالية.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تثقيف المعلمين بمزايا الانترنت بهدف إكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب الإلكتروني.
- 2- تمكين المعلمين من كفايات استخدام الانترنت لإعدادهم للتدريب الإلكتروني.
- 3- الأخذ بالمطالب التي أظهرتها الدراسة عند إنشاء مراكز التدريب الإلكتروني.
- 4- إجراء دراسة عملية على اتجاهات المشرفين التربويين والمعلمين نحو التدريب الإلكتروني.

## 15. دراسة النفيسة (2007) بعنوان:

" واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة  
". ( المملكة العربية السعودية )

هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مدينة جدة والبالغ عددهم ( 191 ) مشرفاً، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ضمن 53 فقرة في الاستبانة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- وجود أهمية كبيرة لاستخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة.
- أن ممارسة المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة كانت بدرجة متوسطة.
- وجود موافقة من المشرفين التربويين على المعوقات للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة.
- عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين نحو ممارسة التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بالرغم من اختلاف الدورات التدريبية لهم وأيضاً درجة الإلمام بالحاسب الآلي لديهم.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- اتخاذ كافة الاجراءات من الجهات المعنية والتي تساعد وتيسر للمشرفين التربويين استخدام التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة.
- حث المشرفين التربويين على الممارسة للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة.
- تذليل المعوقات والصعوبات التي تواجه المشرفين التربويين عند استخدام التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين.
- عقد دورات تدريبية متخصصة في التعليم الإلكتروني وكيفية استخدامه في تدريب المعلمين.

## ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Saadi, H. , Mirzayi, K., Movahedi, R., 2013) بعنوان :

### "THE OBSTACLES ON THE DEVELOPMENT OF WEB-BASED TRAINING IN THE AGRICULTURAL HIGHER EDUCATION : FACULTY MEMBERS' PERSPECTIVE" .

" عقبات تطوير التدريب المعتمد على شبكة الإنترنت في التعليم الزراعي العالي: منظور أعضاء هيئة التدريس " . (ايران)

هدفت الدراسة للتعرف إلى معوقات تطوير التدريب المعتمد على شبكة الانترنت في التعليم الزراعي العالي، حيث أن هذا النوع من التعليم يقدم من خلال الوسائل الإلكترونية مثل الانترنت والانترانت والاكسترانت والنص الشعبي، وتهدف الدراسة أيضا لتحقيق ثلاثة أهداف:

- تحديد المعوقات المختلفة (التقنية والبشرية والإدارية) في تطوير التعلم الإلكتروني في كلية الزراعة.
- تحديد الحلول المختلفة (التقنية والبشرية والإدارية) لتطوير التعليم الإلكتروني في كلية الزراعة.
- تقييم الاحتياجات التعليمية للطلاب والمعلمين لاستخدام الأمثل للتعلم الإلكتروني في التعليم والتعلم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد حدد الباحث مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والخريجين وطلاب الدكتوراة في الزراعة في جامعة بو علي سينا في غرب ايران (من أقدم الجامعات وتضم، 13 كلية، 56 قسم، 14000 طالب وطالبة، 424 عضو تدريس)، وكانت أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات هي الاستبيان، حيث تم استخدام التحليل العاملي لتحقيق العوامل الرئيسية. بالإضافة إلى ذلك المقابلات وبطاقة الملاحظة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- نقص المديرين التنفيذيين، وانعدام حوافز المتعلمين، وحواجز البنية التحتية، والقيود الائتمانية، وقيود على البرمجيات والأجهزة هي المشاكل الرئيسية في تطوير التدريب على شبكة الإنترنت.

- الاستثمار في تدريب الموارد البشرية وتدريب القوى العاملة الماهرة هي مسألة هامة أخرى في تطوير التعلم الإلكتروني، لأن تطوير التعلم الإلكتروني سوف يفشل دون قوى عاملة ماهرة وقادرة وسيتم زيادة مقاومة التدريب التقليدية.
- ينبغي تحديد السياسات لتوجيه وتوفير الموارد اللازمة لتسهيل تطوير عملية التعلم الإلكتروني.

### وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- قبل التخطيط لتطوير التعليم الإلكتروني لابد من اتقان استخدام البرمجيات والأجهزة والمهارة في استخدام ومعرفة تقنية اللغة الانجليزية.
- تدريب المعلمين على الاستخدام الأمثل لبرمجيات التعليم الإلكتروني.
- تعزيز شبكة أنظمة أمن الإنترنت لزيادة سلامة وحماية المحتوى والمواد والاختبارات ضمن شبكة التعلم الإلكتروني.
- المتدربون لا يصلون إلى الإنترنت عالية السرعة في المنزل، ومن الضروري توفير مرافق للوصول إلى التعلم الإلكتروني.

### 2. دراسة ( Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, S. M, 2012 ) بعنوان:

" A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning" .

" نموذج توقعات تدفق التعلم والإنجاز في التعلم الإلكتروني للشركات " . (كوريا)

هدفت الدراسة إلى التحقيق في محددات تدفق التعلم والإنجاز في التدريب الإلكتروني للشركات ، وقد تم اختيار كل من الكفاءة الذاتية، القيمة الجوهرية، قلق الاختبار والعوامل المحفزة للمتعلمين. اعتبار تدفق التعلم وسيط للتنبؤ والإنجاز كما تنص على الأساليب المنهجية. (دراسة العلاقات التركيبية بين الكفاءة الذاتية والقيمة الجوهرية وقلق الاختبار والمنفعة المتوقعة، وسهولة الاستخدام المتوقع مع تدفق التعلم والإنجاز) ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد حدد الباحث مجتمع الدراسة من العاملين في إحدى الشركات الكورية العملاقة والمشاركين في برنامج التعلم الإلكتروني في أكتوبر 2009، وتم اختيار هذه الشركة كونها تعمل في التدريب الإلكتروني لأكثر من 12 عاماً، واستخدم الباحث استبانتيين مختلفتين لجمع المعلومات في هذا الرسالة ( 326 ) و ( 271 ) من

المتعلمين، حيث استجاب من عينة الدراسة ( 248 ) شخصاً من المتعلمين الذين أكملوا التعليم الإلكتروني في المناهج التعليمية ضمن الشركة الكورية. وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة الإلكترونية. الاستبانة الأولى: جمع البيانات المتعلقة بالكفاءة الذاتية والقيمة الجوهرية وقلق الاختبار ووزعت في الأسبوع الأول من البرنامج التدريبي. الاستبانة الثانية: قياس المنفعة المتوقعة وسهولة الاستخدام المتوقعة تدفق التعلم ووزعت في الأسبوع الأخير من البرنامج، حيث تم جمع عشرات الانجازات في قاعدة بيانات نظام إدارة التعلم LMS .

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- 1- الكفاءة الذاتية، القيمة الجوهرية، المنفعة المتوقعة، وسهولة الاستخدام المتوقعة تؤثر على تدفق التعلم. ( ويفترض نموذج TAM أن تقبل أي تكنولوجيا والعمل عليها ناتج عن عاملين رئيسيين وهما المنفعة المتوقعة ، وسهولة الاستخدام المتوقعة ).
- 2- القيمة الجوهرية وقلق الاختبار و المنفعة المتوقعة وسهول الاستخدام المتوقعة تعتبر مؤشر كبير وهام على تحقق الانجاز.
- 3- المنفعة المتوقعة و سهولة الاستخدام المتوقعة هما العوامل الأكثر تأثيراً بتدفق التعلم والانجاز.

3. دراسة ( Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S, 2012 )

بعنوان:

### " An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia " .

" تقييم فاعلية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا " .

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل الحرجة التي تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات ( MNCs ) في ماليزيا، وذلك من خلال دمج نموذج القبول التكنولوجي Technology Acceptance Model ( TAM ) و نموذج النجاح لنظام معلومات ماكلين وديلون ( Delone and McLean information system success ) و نموذج تأكيد التوقع Expectation Confirmation Model ( ECM ) . وتم اختبار الدراسة بواسطة مسار السببية لعوامل يمكن التنبؤ بفعالية التدريب الإلكتروني.

وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، وقد حدد الباحثين مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات ضمن قطاع الصناعات المختلفة في ماليزيا والذين لديهم خبرة في استخدام التدريب الإلكتروني في أماكن عملهم، أما عينة الدراسة فتمثلت في ( 194 ) موظف يعملون في الشركات متعددة الجنسيات ولديهم خبرة في استخدام التدريب الإلكتروني في مؤسساتهم، حيث استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات .

#### وكان من أهم نتائج الدراسة :

- الدافعية للتعلم والدعم الإداري ودعم المؤسسة حصلت على أكثر استجابة نحو رضا المستخدمين .
- الكفاءة الذاتية وسهولة الاستخدام ومحتوى التدريب لم يحظَ باستجابة كبيرة.
- إن رضا المستخدمين يعتبر مؤشر قوي على استمرارية هذه الفرضية.
- تركيز نظام التدريب الإلكتروني على محتويات التدريب فضلاً عن المعلومات التي ينبغي إدراجها.
- يتمتع التدريب الإلكتروني بسهولة في الاستخدام وبالتالي ينبغي على المنظمات النظر في استخدام الطرق المثلّية والبسيطة في عملية استعراض المعلومات و التزويد بتعليمات واضحة للمستخدم وجعل واجهة نظام التدريب الإلكتروني أكثر جاذبية وتفاعلية وسهلة الفهم.

#### 4. دراسة (McFarlin, B. K., Weintraub, R. J., Breslin, W., 2012)

(Carpenter, K. C., & Strohacker, K., بعنوان:

" Designing Online Learning Modules in Kinesiology " .

" تصميم نموذج التعلم الإلكتروني في دراسة العضلات " . (جامعة هيوستون، ولاية تكساس بأمريكا)

هدفت الدراسة إلى وصف أسلوب مطور تم تصميمه من أجل تصميم تطبيق نموذج التعلم الإلكتروني في مادة دراسة العضلات للطلبة الجامعيين تخصص (علم الصحة)، حيث أن بيئة التعلم الإلكتروني تمكن تحسن الطلبة جوهرياً وإدراك مفاهيم ومبادئ الصحة. وتصف الدراسة استخدام المبادئ في اثنين من القسم السفلى وواحد في القسم العلوي ضمن

مواد الكلية في الجامعة الرئيسية بولاية تكساس. ومن واقع خبرة الباحثين في علم الصحة ودراسة العضلات يتوقع الباحثين أن هذه الدراسة ستلهم المربين في استكشاف استعمال مبادئ التعلم الإلكتروني في مواد الكلية المتنوعة. وقد استخدم الباحثين المنهج التطبيقي ، حيث تم تصميم ثلاثة مواد دراسية في قسم الأداء البشري الصحة في جامعة هيوستن، وهي (أساسيات دراسة العضلات KIN1252، الصحة العامة KIN1304) وتعطى على الانترنت بشكل كامل أما المادة الثالثة (علم وظائف أعضاء الأداء البشري KIN3306) وتعطى هجين، واستخدم الباحثون برنامج بلاكبود (Blackboard) لإدارة المحتوى التعليمي عبر الانترنت (LMS)، حيث أنه الأكثر شيوعاً في الكليات والجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية.

#### وكان من أهم نتائج الدراسة:

- تصميم نموذج التعلم الإلكتروني يعتبر أكثر فاعلية في تدريس المواد الصعبة لعدد كبير من الفصول الجامعية، حيث تم اختبار ذلك الأسلوب على مواد متنوعة ضمن مستويات مختلفة من الطلاب.
- تتطلب مستويات الفصول المنخفضة مستوى مختلف نموذجياً من المحتوى بخلاف فصول القسم العلوي حيث تم تأكيد ذلك من خلال الاختبار.
- الامتحانات ضمن مادتين دراسيتين (KIN1252, KIN1304) مركبتين على المستوى العلوي في التطبيقات المتقدمة، وبالتالي فإن تطوير وحدات التعلم الإلكتروني جيدة وقد ناسبت تشكيلة التطبيقات محتوى المستويات.

#### وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- 1- أن يتم استخدام تحليل العوامل لتحديد سمات نماذج التعليم الإلكتروني و الذي يكون أكثر فعالية في الأداء الأكاديمي والاحتفاظ بالمحتوي الأكاديمي.
- 2- هناك حاجة في معرفة كيفية استخدام التعليم بالألعاب في زيادة التعلم في المواضيع المتقدمة .

5. دراسة (Goktas and etc,2009) بعنوان :

" Main Barriers and Possible Enablers of ICTs Integration into Pre-service Teacher Education Programs " .

" المعوقات الرئيسية وعوامل التمكين المحتملة لتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في برامج تعليم المعلمين قبل الخدمة " . (تركيا)

هدفت الدراسة إلى التحقق من المعوقات الرئيسية والعوامل المساعدة الممكنة لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في تركيا.

وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي والمنهج الكمي في عمليات جمع البيانات وتحليلها، واستخدمت الدراسة استبانيتين لجمع البيانات الكمية من العمداء والمربين المعلمين، وأسئلة مفتوحة من الاستبيانات والمقابلات لنوعية جمع البيانات من عمداء الكليات والمربين وتكونت عينة الدراسة من ( 53 ) من عمداء في كليات إعداد المعلمين (STE)، ( 111 ) من المعلمين المربين، ( 1330 ) من المعلمين المحتملين، وبالإضافة إلى ذلك مقابلات مع ( 6 ) من المعلمين المربين، و ( 6 ) من المعلمين المحتملين للمستقبل ( prospective teachers).

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- الغالبية العظمى من أصحاب المصلحة يعتقدون أن نقص التدريب أثناء الخدمة، ونقص البرامج والمواد المناسبة، وعدم وجود الأجهزة هي العوائق الرئيسية لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة.
- هناك أيضاً اتفاق على العوامل المساعدة في التمكين - خطط تكنولوجيا-وهي الاستراتيجية المتفق عليها بشدة في تلك الفئة.

وقد أوصى الباحثين بما يلي :

- استخدام عدة استراتيجيات من شأنها أن تعزز التكامل الناجح لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

## Teacher training in China and a practical model: e-Training Community (eTC)

" تدريب المعلمين في الصين، النموذج العملي: مجتمع التدريب الإلكتروني (ETC) ".  
" (الصين) .

هدفت الدراسة إلى :

- عرض الحالة العامة لتدريب المعلمين على الانترنت في الصين مع تحليل بعض مشاريع التدريب الإلكتروني على مستوى الدولة النموذجية.
- وصف المشاكل التي تقع فيها معظم وكالات تدريب المعلمين ( TTAS ) في الصين، بالإضافة إلى ذلك تعرض الدراسة عملية تحقيق نموذج منتديات التدريب الإلكتروني ( ETC ) والذي يجمع بين خصائص المنظمات المهنية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسة الحالة)، حيث تستعرض الرسالة الأدبيات التابعة لوزارة التربية والتعليم والسياسات والتعليقات العامة أو التقارير حول التدريب الإلكتروني للمعلم في الصين، ومجتمع التدريب الإلكتروني هو نموذج تعاوني وضعته كلية التعليم عن بعد من جامعة شرق الصين للمعلمين، واستخدم الباحث أدوات للدراسة وهي المقابلة والاستبانة من أجل الحصول على المعلومات والفهم العميق لهذا النموذج.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- يجب التخلص من المساوئ التي لا تتفق مع الثقافة الصينية التي تستند إلى الجماعية والأسرة الواحدة وهو ما قد يختلف مع الثقافات الغربية التي تركز على الطابع الفردي وكلها أمور بالغة الأهمية لا بد من مراعاتها في التصميم لبرامج تدريب المعلمين المباشر.
- التعليم الإلكتروني وسيلة فعالة لتأهيل المعلمين في الصين مقابل التحديات التي تواجه التدريب التقليدي .
- المشاريع التي بادرت بها وزارة التربية والتعليم الصينية حول التدريب الإلكتروني تظهر مؤشر صحيح في هذا الاتجاه، مع ذلك التدريب الإلكتروني للمعلم الصيني لا يزال أمامه طريق طويل لقطعه لأن معظم ( TTAS ) ليس لديها القدرة على تنفيذ التدريب الإلكتروني من قبل أنفسهم.

- تطوير التعليم عن بعد يحتاج التوجيه المهني من خلال دمج القوة المهنية من الجامعات مع القوة العملية في الوكالات وبالتالي تحسين الجودة الشاملة للتدريب الإلكتروني للمعلم.

7. دراسة (Lori K. Long, Cathy Z. DuBois, Robert H. 2008)

(Faley, بعنوان:

"Online training: the value of capturing trainee reactions"

"التدريب الإلكتروني: القيمة الملتقطة في ردود الفعل الصادرة عن المتدربين". (الولايات المتحدة الأمريكية)

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى أنموذج لردود الفعل الصادرة عن المتدربين بناء على نظرية التصرف المنطقي ونموذج التقبل للتكنولوجيا بنية مساعدة المنظمات في سعيها لتحقيق أهدافها واحتياجاتها الفورية والاستراتيجية بالنسبة لإعداد قوى عاملة مرنة جيدة التدريب ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث تم اختبار النموذج (الاستبانة) باستخدام الطلاب المشاركين في الدورات التدريبية عبر الانترنت التي تقدمها شركة المناظر الطبيعية الكبيرة ومقرها الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- وجود علاقة سلبية بين القلق من الحاسوب ودافعية ما قبل التدريب.
- هناك تأثير إيجابي على الجهد المدرك بالنسبة لكل من دافعية ما قبل التدريب وردود الفعل الصادرة عن المتدرب.
- وجود علاقة إيجابية بين ردود فعل المتدرب والنية في أخذ دورات تدريبية إلكترونية مستقبلاً.

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- إن إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة محدودة بسبب استخدام مواد الطالب، بالإضافة إلى صغر حجم العينة والتي تحد من القدرة على اختبار النموذج الكلي باستخدام اختبار تحليل المسار.

## 8. دراسة ( Taran, 2006 ) بعنوان:

"Enabling SMEs to deliver synchronous online training – practical guidelines"(SBC Communications Inc., Camino Ramon, San Ramon, California USA)

" تأثير النظم الخبيرة على تقديم التدريب الإلكتروني: دليل عملي " . (الولايات المتحدة الأمريكية)

هدفت الدراسة إلى توضيح تأثير النظم الخبيرة على تقديم التدريب الإلكتروني المتزامن، فعلى الرغم من خيارات التعليم عن بعد المتزامن وغير المتزامن في تقليص تكلفة السفر وتقليل عدد المتدربين الضروريين لتلقي التدريب، الكثير من الشركات تحتاج إنتاج تعلم أسرع من أجل كسب ميزة تنافسية وبالتالي نقلة نوعية في ساحة التدريب عن بعد، لذلك من أجل تقليل الوقت وتكلفة التدريب يتم الطلب من خبراء المواد في المشاريع الصغيرة والمتوسطة ( SMEs ) الاسراع في عملية التصميم التعليمي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسة الحالة)، حيث أجريت الرسالة داخل إدارة التدريب في كبرى شركات الاتصالات السلوكية واللاسلكية ، ويركز على تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة للتدريس عبر الانترنت وذلك باستخدام التعليم المتزامن وأسلوب التعليم الإلكتروني السريع، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- أن الشركات الصغيرة والمتوسطة هي القادرة على خفض الوقت اللازم للتدريب، وتقديم ورش العمل على الانترنت والحفاظ على نوعية مقبولة من التعليمات .
- بحسب المعلومات السابقة عن تدريب الشركات الصغيرة والمتوسطة فلا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول التحصيل العلمي للطلاب و الرضا .
- النظم الخبيرة قادرة على تقليل وقت تطوير التدريب وتوصيل ورش العمل الإلكترونية على جودة مناسبة للتدريب ولا بد من إدخال سمات إضافية على النظم الخبيرة لو أريد لها مزيد من المرونة من حيث المهلة الزمنية لاستكمال الدورة التدريبية.

9. دراسة (Jung, I., 2005) بعنوان:

### " Cost-effectiveness of online teacher training " .

" تأثير تكلفة التدريب الإلكتروني على المعلم " . (اليابان)

هدفت الدراسة إلى التوصل لمقارنة تأثير تكلفة التدريب الإلكتروني للمعلم مع طريقة التدريب التقليدية "وجهاً لوجه" في تدريس مادة تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. بالإضافة إلى ذلك تستكشف الدراسة امكانيات الطريقة الطوعية للتدريب في مساندة الأساليب الأخرى في تدريب معلم الحاسوب. وقد استخدم الباحث المنهج التطبيقي، واستخدم مجموعة أدوات لجمع البيانات وهي الاستبانات، الاختبارات والمقابلات ، وتم تنفيذ الدراسة من شهر 2002/6 إلى 2003/5 لمقارنة الجدوى الاقتصادية " " ما بين طريقتين من طرق تدريب المعلم بالحاسوب، التدريب وجهاً لوجه والتدريب الإلكتروني المباشر ، وتكونت عينة الدراسة ( 80 ) معلماً.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- تدريب المعلم الإلكتروني كان أثر ربحاً من تدريب المعلم وجهاً لوجه "التقليدي"، وذلك بسبب تكلفة الفرصة البديلة للمشاركين .
  - طريقة تدريب المعلم المتطوع تمكن من تزويد تدريب مريح وخصوصاً التطبيق الفعلي للحاسوب في الغرف الصفية.
- وقد أوصت الدراسة بما يلي :
- إعداد دراسة حول العوامل المؤثرة في تأثير التكلفة "cost effectiveness" في طرائق تدريب المعلم .

10. دراسة (Toprakci, 2004) بعنوان:

### Obstacles at Integration of Schools into Information and Communication Technologies by taking into consideration the Opinions of the Teachers and Principles of Primary and Secondary Schools in Turkey.

" معوقات دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس الابتدائية والثانوية في تركيا " . (تركيا)

## هدفت الدراسة إلى :

- التأمل في الحصول على أفضل منظور للتغلب على العقبات من أجل دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مدارس تركيا.
- تزويد المسؤولين بالمعلومات والإجراءات لتشجيع وتطوير المواقف التعليمية الحالية من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد استخدم الباحث منهج الدراسة المسحية وتكونت عينة الدراسة من ( 1564 ) معلماً ومديراً ممن يعملون في المدارس التركية للعام الدراسي 2003-2004.

## وكان من أهم نتائج الدراسة :

- من الصعوبات التي تواجه توظيف التكنولوجيا في التعليم هي قلة عدد أجهزة الكمبيوتر في المدرسة ومحدودية البرمجيات التعليمية في المدرسة والكفاية التربوية للمعلمين والإداريين .

## وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- زيادة عدد أجهزة الحاسوب في المدرسة.
- محاولة تحسين البرمجيات التعليمية من حيث الكمية والتنوعية.
- إجراء توازن بين أجهزة الحاسوب الموجودة والبرمجيات والفروقات الناتجة عن التطبيق الجديد.
- الاهتمام بالتدريب قبل الخدمة على المستوى الجامعي بالإضافة إلى التدريب أثناء الخدمة بحيث يتم بشكل نظامي بزيادة دافعية المعلمين واهتمامهم.

11. دراسة (Focuts, 2004) : بعنوان:

## Obstacles and solutions to employ information and communication technology in schools in Turkey

" الصعوبات والحلول لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس في تركيا "

هدفت الدراسة إلى استكشاف المشكلات التي تواجه توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تواجه المعلمين ووضع الحلول المناسبة لها ، وقد اتبع الباحث منهج الدراسة المسحية ، وتكونت عينة الدراسة من ( 3353 ) معلماً بواقع 6% من مجتمع الدراسة والبالغ ( 558.876 ) يعملون في المدارس (K-12) في العام الدراسي 2004 في تركيا وتم اختيارهم من ( 69 ) مدرسة من ( 35 ) مدينة من ( 12 ) منطقة.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- أوضحت النتائج أن أهم الصعوبات تتمثل في قلة التدريب أثناء الخدمة بالإضافة إلى قلة الدعم الفني والأجهزة بالإضافة إلى قلة البرمجيات المناسبة.
- ضعف البيئة المادية ونقص الدعم من الجهات العليا صعوبة في تطبيق التكنولوجيا عند هؤلاء المعلمين.

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

- زيادة الميزانية المسموح بها لتوظيف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.
- تحسين تدريب المعلمين أثناء الخدمة من حيث التوعية والكيفية.
- إعادة تصميم برامج تدريب المعلمين قبل الخدمة للاستفادة منها في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تقليل نصاب المعلمين حتى يستطيعوا توظيف التكنولوجيا.

12. دراسة ( Crichton, S. & LaBonte, R., 2003 ) بعنوان :

## " Innovative Practices for Innovators: Walking the Talk Online Training for Online Teaching " .

" الممارسات المبتكرة للمبدعين: السير قدما نحو التدريب الإلكتروني ضمن التدريس عبر الانترنت " . (الصين)

هدفت الدراسة إلى إظهار فرص التدريب أثناء الخدمة الذي يقدمه نظام التعلم أودسي (Odyssey) والتقييمات الحرجة وكيف ينعكس هذا التدريب على بيئة التعلم التي تم انشاؤها من خلال استخدام منتجات النظام في البيئات التعليمية مع الطلاب (نظام التعلم أودسي هي شركة كندية ضمن القطاع الخاص التي تقوم بتطوير حلول الادارة التعليمية بواسطة الحاسوب).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، حول أنظمة تعلم أودسي للتدريب الإلكتروني.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- الأساليب التعاونية غالباً تكفي كسبب لتبني التدريب الإلكتروني، وذلك من خلال التجربة ضمن الدراسة حيث أن التدريب الإلكتروني بالغ الأهمية.

- التدريب الإلكتروني يدعم ثلاثة مبادئ لمنظمات التعلم حيث كسب اتقان المشاركين في الوقت المناسب، بحرية أكبر، مع تخفيض التكاليف الفعلية ويبقى التعلم الفعلي أفضل.
- إن التكلفة والكفاءة ستكون على الأرجح هي الدافع لاستكشاف مزيد من أدوات التدريب الإلكتروني.

13. دراسة (Insung Jung, 2001) بعنوان:

### " Issues and Challenges of Providing Online In-service Teacher Training: Korea's Experience " .

" نتائج وتحديات توفير الدورات التدريبية الإلكترونية أثناء الخدمة للمعلمين " .  
(التجربة الكورية) .

هدفت الدراسة إلى توضيح المبادرة الكورية لتطوير وتنفيذ التعليم عبر الإنترنت لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويتضمن توصيات ملموسة لإرشاد صانعي السياسة التعليمية. وكذلك توضيح أثر الابتكارات التكنولوجية في تطوير أداء المعلم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث بإجراء دراسته من خلال الطرق التالية:

- تحليل وثائق كوريا الاجتماعية والمواقع على شبكة الإنترنت.
- فرد المقابلات غير الرسمية مع مقدمي خدمة التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للمعلمين في كوريا.
- تحليل تقرير التقييم التكويني أجراها معهد الأبحاث (المجلة الدولية للبحوث في القضايا المفتوحة والتعليم عن بعد في كوريا) .

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- يمكن للمعلمين الحصول على التدريب أثناء الخدمة دون ترك صفوفهم.
- يمكن للمعلمين تحسين محو الأمية الكمبيوتر الخاصة بهم.
- المعلمين أكثر قدرة على التفاعل مع المديرين والمعلمين الآخرين عبر الإنترنت، وقد تم تطوير قاعدة بيانات مرة واحدة من الدورات التدريبية عبر الإنترنت، يستطيع المعلم الوصول إلى الدورات التي تلبي احتياجاته الفردية.

وقد أوصت الدراسة بما يلي :

تجربة كوريا مع تدريب المعلمين على الانترنت أثناء الخدمة تقترح عدة استراتيجيات لتحسين نوعية تدريب المعلمين، والحد من تكاليف التدريب وتطوير سياسات التدريب المناسب، وهذه الاستراتيجيات هي:

- الاستراتيجيات الرامية إلى تحسين نوعية تدريب المعلمين على الانترنت ما يلي:
  - تطبيق نهج النظم لتصميم البرامج التدريبية
  - تشجيع التفاعل المدربين والمتدربين .
  - بناء نظام الرصد المنتظم والتقييم .
  - توفير التدريب المتعلم للتعلم الذاتي أو التنظيم الذاتي .
  - الاستثمار في تدريب المدربين .
- استراتيجيات للحد من تكاليف التدريب دون الانتقاص من جودة ما يلي:
  - تقاسم قواعد البيانات على الانترنت مع معاهد التدريب الأخرى.
  - بناء الشراكات الملائمة بين القطاعين العام والخاص.
  - تشجيع استخدام البنية التحتية القائمة بالفعل للتدريب.
- استراتيجيات مناسبة لتطوير الأساس القانوني والسياسي ما يلي:
  - إزالة الحواجز لتدريب المعلمين على الانترنت والمتطلبات المتعلقة بحضور الفصول الدراسية واستخدام القواعد والمعايير المشار إليها في نظام الدرجات.
  - تقديم حوافز للمؤسسات تدريب المعلمين على إعادة هيكلة برامج وإدراج التعليم عبر الانترنت كجزء من المبادرات في المستقبل.

14. دراسة (Rogers and Coles, 2000) بعنوان:

**" Teacher training online,". Presented at Annual Meeting of the Teachers of English to Speakers of Other Languages 2000**

" تدريب المعلمين عبر الانترنت " .

هدفت الدراسة للتعرف إلى التطورات في تكنولوجيا المعلومات التي جعلت من تدريب المعلمين عن طريق الانترنت مسألة أو قضية علمية وحلا عملياً. وأثارت الدراسة أسئلة عن العلاقة بين

المدرّب والمدرّس المبتدئ البعيد، ودراسة الحالة هذه عن برنامج إرشادي على الانترنت لمدة 10 أسابيع وتستكشف جوانب تلك العلاقة وتأخذ في الحسبان الأشياء المنتظمة المستقبلية لهذه الصيغة من تدريب المعلمين، وكما تصف بالتفصيل برنامج على الانترنت يمنح شهادة في تدريب المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج المختلط ( البحث الكمي والنوعي). وتكونت عينة الدراسة من ( 46 ) معلماً من معلمي الصفين الخامس والسادس الابتدائيين في منطقتي (ايلس، اشيس) باليونان من العام الدراسي 2000-2001 .

### وكان من أهم نتائج الدراسة :

- تكشف الدراسة أن الصعوبات التقنية والعلمية للتعلّم عن بعد وجه لوجه تتراجع بمعدل سريع.

## ❖ التعقيب على الدراسات السابقة

### 1- اتفقت الدراسات على ما يلي :

- أ- هناك اتفاق عام بأهمية التدريب الإلكتروني في جميع المناطق والبلدان وأنه امتداد للتدريب التقليدي.
- ب- الإقرار بوجود معوقات تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني في المناطق والمدارس التعليمية.
- ج- التدريب الإلكتروني يساهم في بناء منظومة التعليم الإلكتروني ودمج التكنولوجيا في التعليم.
- د- الدور الهام للمشرفين التربويين كما في دراسة النفيسة (2007) حيث أنه يساهم في نشر وتطبيق التدريب الإلكتروني.
- هـ- تحديد مجتمع الدراسة واشتقاق العينة منه بشكل إحصائي سليم.
- و- اتفقت مجموعة من الدراسات في منهج الدراسة حيث قسمت إلى قسمين، المنهج الوصفي التحليلي كما في دراسة عبد المعطي وزراع(2012)، ياسين وملحم (2011)، Ramayah، Joo,2012 ( 2012 )، صالح (2011)، وهبة (2011)، الهرش(2010)، الهندي (2008)، النفيسة (2007) و Carmen (2006) والبعض الآخر اتخذ المنهج الوصفي المسحي كما في دراسة

الحوالدة(2009)، دراسة الموسى والحربي (2008) و فقط دراستين استخدمتا المنهج شبة التجريبي وهي دراسة شمو (2008) ودراسة ماكفرلين وآخرون (2012) و أخرى دراسة المنهج المختلط وهي دراسة (Rogers and 2000) (Coles,).

- ز- معظم الدراسات قامت بالتركيز فقط على المعلمين ومنهم دراسة عبد المعطي وزراع(2012)، ياسين وملحم (2011)، وهبة (2011)، الهرش(2010)، دراسة الموسى والحربي (2008) ، وبعض منها كان على المشرفين والمعلمين معا مثل دراسة الهندي (2008)، النفيسة (2007)، دراسة شمو (2008).
- ح- ركزت الدراسات أن المعوقات كانت من المعلمين فهم بحاجة إلى تدريب على استخدام الحاسوب قبل دمجهم في التدريب الإلكتروني مثل دراسة الخوالدة(2009)، دراسة ياسين وملحم(2011).

## 2- استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي :

- أ- في صياغة بعض أسئلة الدراسة.
- ب- المنهج المستخدم في الدراسات السابقة وبناءً عليه فقد قرر استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمستخدم في معظم الدراسات السابقة لمناسبته لهذا النوع من الدراسات.
- ت- بناء الاطار النظري للدراسة الحالية .
- ث- بناء أداة الاستبانة وهي الأداة المستخدمة في معظم الدراسات .
- ج- التعرف إلى العديد من الكتب والمراجع ذات الصلة.
- ح- تحديد الأساليب الاحصائية المناسبة ومنهجية الدراسة.

## 3- أوجه تميز الدراسة الحالية:

- أ- تعتبر هذه الدراسة أول جهد ميداني لتحديد معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني للدورات التدريبية أثناء الخدمة لدى برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظر الباحث .
- ب- العينة لم تقتصر على فئة معينه، بل كانت شاملة لكل من المعلمين ومديري المدارس والمختصين التربويين، وهذا لم يتحقق في أي دراسة من الدراسات السابقة.

- ت- لم تكثف بدراسة المعوقات فحسب، بل درست سبل التغلب عليها من وجهه نظر أفراد العينة وذلك من خلال سؤال مفتوح مرفق بالاستبانة، تم جمع البيانات وتحليلها عن طريق برنامج الرزم الاحصائية.
- ث- قدمت الدراسة توصيات شاملة لكل من القائمين تدريب المعلمين في إدارة الوكالة والمدربين، والمتدربين ومكتب نظم المعلومات والاتصالات بالوكالة.
- ج- تميزت الاستبانة بشمولها فقد تكونت من سبعة مجالات وهذا لم يتحقق في أي دراسة عربية سابقة.

# الفصل الرابع

## الطريقة والإجراءات

- ❖ تمهيد
- ❖ منهج الدراسة
- ❖ مجتمع الدراسة
- ❖ عينة الدراسة
- ❖ أداة الدراسة
- ❖ صدق وثبات الاستبانة
- ❖ إجراءات الدراسة
- ❖ المعالجات الإحصائية

## تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، بدءاً بتحديد منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، ومروراً بأدوات الدراسة وطريقة إعدادها والتحقق من صدقها وثباتها. وانتهاءً بوصف إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل، ومعالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات:

### منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، "وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة" (ملحم، 2000: 324).

ويعرفه الأغا بأنه "المنهج الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة، وموجودة، ومتاحة للدراسة والقياس كما هي، دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها" (الأغا، 2000: 43).

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، وقد تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال الاستبانة (Questionnaire) التي تم إعدادها لهذا الغرض، وتم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائي SPSS.

### ❖ مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس العاملين بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة في المرحلتين الابتدائية والإعدادية، وعددهم ( 245 ) مديراً ومديرةً في العام الدراسي 2013-2014م، و المعلمين وعددهم (8017)، والمختصين التربويين وعددهم (64) موزعين كما هو موضح في الجدول التالي:

## جدول ( 1 - 4 )

مجتمع الدراسة (مديرو المدارس، مختصون تربويون، معلمون)

النسبة المئوية	المجموع	إناث	ذكور	طبيعة المهنة
96.30%	7991	5154	2837	معلم
2.93%	243	118	125	مدير مدرسة
0.77%	64	14	50	مختص تربوي
%100	8298	5286	3012	المجموع
	%100.00	%63.70	%36.30	النسبة

المصدر : ( إحصائيات مركز التطوير التربوي ، 2014 )

### ❖ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة فيما يخص المديرين والمختصين ، (وعدد هم (243) مدير ، (64) مختص) ، وعدد (400) من المعلمين) بنسبة 5% من المجتمع الأصلي. وقد قام الباحث بتقسيم عينة الدراسة إلى:

### ❖ عينة استطلاعية:

تم اختيار (40) فرداً من عينة الدراسة بشكل عشوائي موزعين حسب التالي :

## جدول ( 2 - 4 )

### عينة الدراسة الاستطلاعية

العدد	المسمى الوظيفي
25	معلم
10	مدير مدرسة
5	مختص تربوي
40	المجموع

و تم تطبيق أداة الدراسة عليهم من أجل قياس صدق وثبات أداة الدراسة والعمل على تقنينها وتطويرها، و تم استبعاد هذه العينة عند تطبيق الدراسة الفعلية.

### ❖ العينة الفعلية :

بعد استبعاد العينة الاستطلاعية وعددها (40) فرداً بقي (667) فرداً موزعين حسب الجدول التالي :

#### جدول ( 3 - 4 )

##### عينة الدراسة الفعلية

العدد	المسمى الوظيفي
375	معلم
233	مدير مدرسة
59	مختص تربوي
667	المجموع

ثم طبقت أداة الدراسة عليهم وقد تم استرداد (567) استبيان ، وتعد هذه كافية من أجل تطبيق أداة الدراسة ، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

#### جدول ( 4 - 4 )

##### توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	الفئات	عدد أفراد عينة الدراسة			النسبة المئوية		
		معلم	مدير	مختص	معلم	مدير	مختص
الجنس	ذكر	110	90	38	35%	45%	79%
	أنثى	208	111	10	65%	55%	21%
	المجموع	318	201	48	100%	100%	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	281	166	14	88%	83%	29%
	ماجستير فأعلى	37	35	34	12%	17%	71%
	المجموع	318	201	48	100%	100%	100%
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	142	4	0	45%	2%	0%
	من 5 - 10 سنوات	99	16	1	31%	8%	2%
	من 10 - 15 سنة	39	44	5	12%	22%	10%
	أكثر من 15 سنة	38	137	42	12%	68%	88%
	المجموع	318	201	48	100%	100%	100%

التعقيب على الجدول (4-4)،

- يلاحظ أن عدد المعلمات يشكل 65% من العينة بينما المعلمين الذكور شكلوا فقط 35% في حسن أن الفجوة تقلصت في فئة المديرين فأصبحت 55% للإناث، و45% للذكور، بينما اللافت للنظر أن نسبة المشرفين التربويين الذكور 79% بينما الإناث فقط 21% وهذا يتنافس مع نسبة المعلمات التي شكلت نسبة 65%. وتفسير ذلك أن نسبة الإناث ازدادت في السنوات الأخيرة بينما كان هناك تراجع لتوظيف الذكور وذلك من خلال اجتياز مسابقة للتوظيف. أما المختص التربوي ومدير المدرسة فالمطلوب خبرة على الأقل 5 سنوات عمل كمعلم.
- كذلك يلاحظ في سنوات الخدمة أن غالبية المعلمين 45% تقع ضمن فئة أقل من 5 سنوات، في حين أن 68% من مديري المدارس تقع ضمن الفئة أكثر من 15 سنة، كما يلاحظ ان المختصين التربويين لا يوجد أي منهم ضمن فئة أقل من 5 سنوات، وتفسير ذلك حسب قوانين الوكالة في التوظيف.

#### ❖ أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من ثلاثة أقسام هما:

**القسم الأول :** واشتمل على رسالة توضيحية لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة حول هدف الدراسة ، إضافة إلى البيانات الأولية (متغيرات الدراسة) وهي كالتالي:

- الجنس (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي (بكالوريوس / ليسانس ، ماجستير فأعلى).
- عدد سنوات الخدمة كموظف وكالة (أقل من 5 سنوات ، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10-15 سنة ، أكثر من 15 سنوات).
- طبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي)

**القسم الثاني :** ويتكون من فرعين، الأول استخدام الحاسوب، والثاني استخدام الانترنت والاستفادة من الخدمات المتوفرة وهو موجه لمجتمع الدراسة.

**القسم الثالث:** وقد تكون هذا القسم من استبانة لقياس " معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني شيوعاً في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة ، والاستبانة مكونة من (47) فقرة موزعة على ( 7 ) مجالات والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول ( 5 - 4 )

### توزيع فقرات الاستبانة على المجالات

م	المجال	عدد الفقرات
1	المعوقات الإدارية	9
2	المعوقات التقنية	5
3	المعوقات البشرية	7
4	المعوقات الثقافية	7
5	المعوقات المادية (البنية التحتية)	6
6	المعوقات المالية	6
7	المعوقات التعليمية	7
المجموع		47

وقد اعتمد الباحث في بناء الاستبانة على المصادر التالية:

➤ الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ، والاستفادة منها في بناء الاستبانة واختيار مجالاتها ، وصياغة فقراتها .

➤ استشارة بعض المتخصصين في مجال الإدارة التربوية ، وبعض مديري المناطق التعليمية ، والمختصين التربويين، وبعض مديري المدارس بوكالة الغوث وذلك عن طريق المقابلات غير الرسمية.

➤ استشارة بعض المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبعض مديري مكتب نظم المعلومات والاتصالات بالوكالة، فريق مبرمجي الاختبارات الموحدة بدائرة التربية والتعليم بالوكالة.

ومن ثم قام الباحث بتصميم الاستبانة وفقاً للخطوات التالية:

➤ تحديد المجالات الرئيسة للاستبانة.

➤ صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

➤ عرض الاستبانة على المشرف لاختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.

➤ تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف مناسباً.

➤ إعداد الاستبانة في صورتها الأولية والتي شملت ( 54 ) فقرة ، موزعة على ( 7 ) مجالات.

➤ عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية في الجامعات الفلسطينية والعربية ، وبعض العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي و وكالة الغوث الدولية بغزة حيث بلغ عددهم( 32 ) محكماً، كما هو مبين في ملحق ( 3 ) .

➤ بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف بعض الفقرات ضمن المجالات ، وتعديل وصياغة فقرات أخرى ، وقد بلغ عدد الفقرات للاستبانة في صورتها النهائية ( 47 ) فقرة موزعة على ( 7 ) مجالات.

#### ❖ صدق الاستبانة

ويقصد به : " مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله فتقيس ما وضعت لقياسه فقط " ( الأغا ، 2002 : 121 ) . وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة بطريقتين :

#### ❖ صدق المحكمين :

ويعني " تمثيل العناصر التي تتضمنها الأداة للبعد الذي تقيسه ، وتمثيل الأبعاد للسمة المقیسة ( الأغا ، 2002 : 122 ) . وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة التربوية من الجامعة الإسلامية بغزة ، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى ، وجامعة القدس المفتوحة، وجامعة بوليتكنك الخليل ، وبعض العاملين في دائرة التربية و التعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة ، ووزارة التربية والتعليم العالي من أجل التأكد من سلامة بناء الاستبانة ، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بعمل ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة ؛ ليصبح عدد فقرات الاستبانة ( 47 ) فقرة.

#### ❖ صدق الاتساق الداخلي :

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (40) من أفراد عينة الدراسة ، وقد تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه ، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) . والجدول التالية توضح ذلك .

1. نتائج صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه  
الفقرة :

#### جدول ( 6 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (المعوقات الإدارية) والدرجة الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم.	0.658	0.000
2	بطئ الإدارة في منح إذن (صلاحية) للمدرب لكي يتحول إلى التدريب الإلكتروني.	0.667	0.000
3	ضعف استخدام المدربين لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التدريب المختلفة.	0.760	0.000
4	الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا التعليم في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة.	0.745	0.000
5	عجز الإدارة عن تطوير نظام تدريب إلكتروني يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين.	0.791	0.000
6	عجز في التعاون الكلي بين برنامج التربية والتعليم و مكتب نظم المعلومات ISO في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.	0.752	0.000
7	قلة المدربين أصحاب الكفايات المتخصصة في مجال تكنولوجيا التعليم الحديثة في برنامج التربية والتعليم.	0.737	0.000
8	ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.	0.739	0.000
9	صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية	0.614	0.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )

يلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الأول والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لجميع فقرات المجال ، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.614 - 0.791) ، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

#### جدول ( 7 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني (المعوقات التقنية) والدرجة الكلية لهذا

#### المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.	0.745	0.000
2	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.	0.801	0.000
3	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.	0.813	0.000
4	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والأخذ بها.	0.766	0.000
5	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.	0.733	0.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لجميع فقرات المجال ، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.733 - 0.813) ، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول ( 8 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث ( المعوقات البشرية ) والدرجة الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني.	0.710	.000
2	الحاجة إلى وقت كبير في تهيئة المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	0.709	.000
3	مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية الرقمية.	0.725	.000
4	قلة الدافعية لدى العاملين نحو التدريب الإلكتروني.	0.727	.000
5	وجود ضعف لدى العاملين بالتطورات التكنولوجية الحديثة التي تخدم التعليم.	0.764	.000
6	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني الحديثة.	0.682	.000
7	قلة عدد الموظفين المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني.	0.647	.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$  لجميع فقرات المجال، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.647 - 0.764) ، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول ( 9 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع (المعوقات الثقافية) والدرجة

الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	عدم قناعة إدارة التدريب بتبني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالوكالة-اقليم غزة.	0.703	.000
2	قلة اهتمام إدارة الوكالة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني.	0.733	.000
3	صعوبة تحديد معايير ثابتة لتصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في التعليم.	0.706	.000
4	قصور في اتجاه إدارة المؤسسة التربوية نحو توظيف التدريب الإلكتروني.	0.713	.000
5	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.	0.698	.000
6	ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطي عن طريق التعلم الإلكتروني.	0.688	.000
7	ضعف التوجيه والإرشاد الطبي حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.	0.589	.000

\*الارتباط دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (  $0.05 \geq \alpha$  )

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) لجميع فقرات المجال، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.733 - 0.589)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول ( 10 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس (المعوقات المادية- البنية

التحتية) والدرجة الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	التذبذب في سرعة الانترنت وضعف في السرعة الحقيقية.	0.631	.000
2	قصور في تغطية تقنية الألياف البصرية (Fiber Optic) محافظات غزة.	0.689	.000
3	انخفاض في سرعة نقل البيانات في الشبكة المحلية بوكالة الغوث الدولية -ميدان غزة.	0.750	.000
4	قلة توافر الحواسيب المرتبطة بالإنترنت في أماكن العمل للاستخدام في التدريب.	0.740	.000
5	صعوبة توافر أجهزة حاسوب بمواصفات فنية مناسبة للتدريب الإلكتروني.	0.744	.000
6	الانقطاع المتكرر لخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.	0.565	.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لجميع فقرات المجال، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.565 - 0.750)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول ( 11 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال السادس (المعوقات المالية) والدرجة

الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برنامج التربية والتعليم.	0.729	.000
2	ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني.	0.728	.000
3	ارتفاع تكلفة تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب.	0.796	.000
4	زيادة تكلفة إنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب الإلكتروني وتحديثها.	0.840	.000
5	ارتفاع تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب الإلكتروني.	0.838	.000
6	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.	0.836	.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  لجميع فقرات المجال، وتراوحت معاملات الارتباط بين  $(0.728 - 0.840)$ ، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول ( 12 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال السابع (المعوقات التعليمية) والدرجة الكلية لهذا المجال

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني.	0.714	.000
2	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا التعليم للمدرسين في وكالة الغوث-غزة.	0.704	.000
3	معارضة أصحاب المصالح توظيف طريقة التدريب الإلكتروني.	0.759	.000
4	حرمان المتعلم من مشاركة المعلم بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية.	0.794	.000
5	صعوبة التعبير عن فكر وآراء المتدربين.	0.794	.000
6	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).	0.768	.000
7	ضعف قدرة المدرسين على توظيف آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين.	0.766	.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$

من الملاحظ في الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية لفقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  لجميع فقرات المجال، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.714 - 0.794) ، وهذا يدل على أن فقرات هذا المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

## الصدق البنائي :

يُعتبر الصدق البنائي أحدَ مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها وتحقيقها ، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

1. معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها والجدول التالي يوضح ذلك:

### جدول ( 13 - 4 )

معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها

م	المجال	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	المعوقات الإدارية	0.740	.000
2	المعوقات التقنية	0.714	.000
3	المعوقات البشرية	0.796	.000
4	المعوقات الثقافية	0.813	.000
5	المعوقات المادية (البنية التحتية)	0.731	.000
6	المعوقات المالية	0.717	.000
7	المعوقات التعليمية	0.766	.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  ، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

### ❖ ثبات الاستبانة

ويقصد بالثبات " الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام الأداة نفسها في الظروف نفسها " ( الأغا ، 2002 : 123 ) .

وقد استخدم الباحث طريقتين لقياس ثبات الاستبانة هما : طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفاكرونباخ حسب التالي:

### ❖ طريقة التجزئة النصفية:

قام الباحث بتجزئة الاستبانة إلى قسمين ( الفقرات الفردية ، الفقرات الزوجية ) لكل مجال، ثم إيجاد معامل الارتباط بيرسون ( $r$ ) بين القسمين ، وبعد ذلك تم إيجاد معادلة جتمان (Guttman) للتجزئة النصفية بسبب عدم تساوي الفقرات الفردية و الزوجية في جميع المجالات ما عدا المجال الخامس والسادس فقد تم استخدام معادلة سبيرمان براون المعدلة:

$$\text{معامل جتمان} = 2 \left( \frac{\text{تباين الفقرات الفردية} + \text{تباين الفقرات الزوجية}}{\text{تباين جميع الفقرات}} - 1 \right)$$

معامل الارتباط سبيرمان لبراون (Spearman Brown) حسب القانون التالي :

$$\frac{2r}{1+r} = \text{معامل الارتباط المعدل}$$

#### جدول ( 14 - 4 )

معاملات الارتباط بين نصفي كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل

التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	الارتباط بعد التعديل
المعوقات الإدارية	9	0.826	0.905
المعوقات التقنية	5	0.754	0.859
المعوقات البشرية	7	0.748	0.855
المعوقات الثقافية	7	0.714	0.833
المعوقات المادية (البنية التحتية)	6	0.736	0.848
المعوقات المالية	6	0.850	0.919
المعوقات التعليمية	7	0.832	0.908
المجموع	47	0.940	0.969

ملاحظة: تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين

من الملاحظ أن معامل الثبات في الجدول السابق في جميع المجالات يزيد عن ( 0.833 ) وبلغ ( 0.969 ) في الاستبانة ككل وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

#### ❖ طريقة معامل ألفاكرونباخ:

وتعد طريقة ألفاكرونباخ من أشهر الطرق في قياس ثبات الأداة ، وتكشف هذه الطريقة مدى تشتت درجات المستجيبين والجدول التالي يوضح ذلك.

## جدول ( 15 - 4 )

معاملات ألفاكرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفاكرونباخ
المعوقات الإدارية	9	0.882
المعوقات التقنية	5	0.830
المعوقات البشرية	7	0.835
المعوقات الثقافية	7	0.813
المعوقات المادية (البنية التحتية)	6	0.776
المعوقات المالية	6	0.882
المعوقات التعليمية	7	0.876
المجموع	47	0.950

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ألفاكرونباخ يزيد عن (0.776) في جميع مجالات الاستبانة وبلغ (0.950) في الاستبانة ككل وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وبعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانة ، وبعد إجراء التعديلات خرجت الاستبانتان بصورتها النهائية ملحق رقم (2) وهذا يجعل الباحث مطمئناً لتطبيق الاستبانتين على عينة الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة.

### ❖ إجراءات الدراسة

قام الباحث بإجراء الدراسة وفقاً للخطوات الآتية :

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- توجيه كتاب من عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية إلى وكالة الغوث الدولية لتسهيل مهمة الباحث على الموافقة لتطبيق الاستبانة في جميع مدارس وكالة الغوث.
- الحصول على الموافقة المطلوبة من الجهات ذات الاختصاص لإجراء الدراسة.
- قيام الباحث بإرسال الاستبانة إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني و أيضاً ورقياً لأفراد عينة الدراسة.

- الحصول على استجابات عينة الدراسة , واستبعاد الاستبانات التي لا تستوفي الشروط المطلوبة عن بتعبئتها ، ثم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ، ومعالجتها إحصائياً من خلال برنامج " SPSS " .
- استخراج النتائج ، ومناقشتها ، ومقارنتها مع الدراسات السابقة العربية ، والأجنبية ، وتفسير تلك النتائج ، ومن ثم تقديم و وضع الاقتراحات والتوصيات المناسبة.

### ❖ المعالجات الإحصائية

قام الباحث بتحليل الاستبانة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، حيث استخدم الاختبارات المعلمية وذلك لكبر حجم عينة الدراسة حيث بلغت ( 667 ) "مديرين ، مختصين ، معلمين" ، وقد استخدم الباحث مجموعة من الاختبارات الإحصائية :

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لمعرفة خصائص العينة ومستوى شيوع الظاهرة محل البحث لدى العينة.
- اختبار " ت " لعينتين مستقلتين ( T-test Independent ) وذلك لبيان الاختلاف بين استجابات أفراد العينة في متغيرات الدراسة الأساسية باختلاف خصائصهم الديموغرافية و المتعلقة بالمتغيرات التالية : ( الجنس – المؤهل العلمي ) .
- اختبار تحليل التباين الأحادي : ( One – Way Anova ) هو الذي يعتمد على بيان تأثير متغيرٍ مستقلٍ واحدٍ به أكثر من مستويين على متغير تابع متصل ، حيث يفيد هذا الأسلوب بالإجابة على الفروض المتعلقة بالفروق بين متغيرين لهما أكثر من مستويين .  
" عدد سنوات الخدمة – طبيعة المهنة "

# الفصل الخامس

## نتائج الدراسة وتفسيرها

- ❖ تمهيد .
- ❖ المحك المعتمد في الدراسة .
- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .
- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني .
- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث .
- ❖ توصيات الدراسة .
- ❖ مقترحات الدراسة .

## ❖ تمهيد

تناول الباحث في هذا الفصل الإجابة عن تساؤلات الدراسة ، مع استعراض لأهم النتائج التي ظهرت من خلال تحليل فقرات الاستبانة ، وذلك بهدف التعرف إلى درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها. لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية ( SPSS ) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل .

## ❖ المحك المعتمد في الدراسة

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة قام الباحث بالرجوع إلى الأدب التربوي الخاص بالمقاييس المحكية ، وكذلك بعض الدراسات السابقة التي اعتمدت المقياس الخماسي نفسه لتحديد مستوى الاستجابة حيث تم تحديد طول الخلايا في مقياس ( ليكرت ) الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (  $5 - 1 = 4$  ) ، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (  $4 \div 5 = 0.8$  ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس ( بداية المقياس الواحد الصحيح ) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول ( 1 - 5 )

#### المحك المعتمد في الدراسة

درجة التوافر	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جداً	20% - 36%	1 - 1.8
قليلة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.8 - 2.6
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.6 - 3.4
كبيرة	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.4 - 4.2
كبيرة جداً	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.2 - 5

( أبو عامر ، 2008 : 176 )

الإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على : "ما أكثر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني شيوعاً في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر عينة الدراسة ؟".

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، والأوزان النسبية لكل مجال من مجالات الاستبانة ، وللمقياس ككل ، وفق مقياس ( ليكرت ) الخماسي ، ووفق المحك المعتمد في الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي :

### جدول ( 2 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig لكل مجال من مجالات استبانة معوقات التدريب الإلكتروني وقيمة جميع المجالات معاً (N=567)

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	المعوقات الإدارية	3.25	0.658	0.658	7.894	0.000	7
2	المعوقات التقنية	3.27	0.790	0.656	7.128	0.000	6
3	المعوقات البشرية	3.42	0.667	0.687	13.032	0.000	3
4	المعوقات الثقافية	3.34	0.651	0.675	11.049	0.000	4
5	المعوقات المادية (البنية التحتية)	3.60	0.717	0.726	17.355	0.000	1
6	المعوقات المالية	3.51	0.744	0.705	14.349	0.000	2
7	المعوقات التعليمية	3.31	0.697	0.668	9.395	0.000	5
	جميع فقرات الاستبانة	3.38	0.526	0.682	14.989	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

1. بلغت القيمة الاحتمالية لجميع بنود الاستبانة ( $\text{sig}=0.00$ ) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha < 0.05$ ) بمتوسط حسابي (3.38) مما يعني وجود معوقات لتطبيق التدريب الإلكتروني في أثناء الخدمة بشكل كبير بنسبة تأييد 68.2% من أفراد العينة المستطلعة في الدراسة .

2. تتراوح المتوسطات الحسابية للمجالات السبعة بين ( 3.6 ) كحد أعلى لمجال المعوقات المادية(البنية التحتية) ، و ( 3.25 ) كحد أدنى لمجال المعوقات الإدارية، وتعنى هذه النتيجة:

أ- توجد معوقات لتطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة بدرجة متوسطة عدا المعوقات المادية (البنية التحتية) والمعوقات المالية فكانت بدرجة كبيرة.

ب- بالرغم من وجود معوقات لتطبيق التدريب الإلكتروني إلا أن وكالة الغوث تستطيع تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارسها في محافظات غزة.

3. تترتب المجالات السبعة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية على النحو التالي :المعوقات المادية(البنية التحتية) ، المعوقات المالية، المعوقات البشرية، المعوقات الثقافية، المعوقات التعليمية، المعوقات التقنية، المعوقات الإدارية.

4. حصل مجال " المعوقات المادية(البنية التحتية) " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.6 ) ، ووزن نسبي ( 72% ) ، وبدرجة كبيرة ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى:

أ- الانقطاع المتكرر لخدمة الإنترنت (الشبكة المحلية) و خدمة الإنترنت (الشبكة العنكبوتية العالمية) في بعض فترات الذروة .

ب- مقارنة العاملين بسرعة الإنترنت في بيوتهم مع السرعة في العمل والذي يشمل ضغوطات وأجهزة أكثر من شبكات البيوت.

ج- لازالت وكالة الغوث تستخدم تقنية ربط المدارس عن طريق الشبكة اللاسلكية (WIMAX) والتي غالباً ما يحدث بها انقطاع عن الخدمة.

د- نظراً للتكلفة المادية العالية لاستخدام تقنيات الربط مثل الألياف البصرية (Fiber Optic) لم تستخدم وكالة الغوث هذه الخدمة مع أنها أكثر أماناً وأكثر سرعة وأقل انقطاع عن الخدمة نظيرتها من التقنيات الأخرى.

وتتفق نتيجة هذا المجال جزئياً مع نتيجة دراسة كل من (الهرش وآخرون، 2010)، وأيضاً دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) بحيث صنفت الأولوية بالمرتبة الثالثة من حيث محدودية توافر أجهزة الحاسوب المتصلة بالإنترنت، مع ضعف في سرعة الانترنت.

5. جاء مجال " المعوقات المالية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.51 ) ووزن نسبي ( 70% ) ، وبدرجة كبيرة ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى :

- أ- الأزمة المالية التي تعاني منها وكالة الغوث مما يجعلها تصرف النظر عن دعم مثل هذه البرامج وتوجهها نحو البرامج الأكثر أهمية من وجهة نظرها.
- ب- التكلفة العالية التي ستدفع مقابل زيادة سرعة خدمة الانترنت لتمكن مراكز التدريب بعملها وبالتالي فإن وكالة الغوث تقتصر على تزويد خدمة الانترنت بالحد الأدنى لتشغيل المدارس وتزويدها بالخدمة.
- ج- يتطلب تطبيق التدريب الإلكتروني داخل مؤسسات وكالة الغوث إلى زيادة عدد المحطات الطرفية (أجهزة حاسوب، طابعة، ماسح ضوئي، شبكة،...) داخل هذه المؤسسات للحصول على خدمة التدريب الإلكتروني.
- د- زيادة الموارد البشرية العاملة في مجال تركيب وصيانة الأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني تحتاج إلى زيادة في الموازنة الخاصة وهذا ما تتحفظ عليه وكالة الغوث.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013)، حيث جاءت الأولوية بالمرتبة الثانية في المعوقات التي تحد من تنفيذ التدريب الإلكتروني في الكلية الزراعية.

6. وجاء مجال " المعوقات البشرية " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ( 3.42 ) ووزن نسبي ( 68% ) ، وبدرجة متوسطة ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى :

- أ- مقاومة التغيير للقائمين على التدريب نحو استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني.
- ب- قلة عدد المتخصصين والخبراء في مجال التدريب الإلكتروني وذلك بسبب عدم وضع التدريب الإلكتروني ضمن أولويات وكالة الغوث في محافظات غزة.
- ج- ضعف الكادر البشري المستهدف لعملية التدريب الإلكتروني في استخدامه للتكنولوجيا الحديثة وتقنيات الانترنت.
- د- قلة الدافعية لدى المتدربين والناجم عن زيادة الأعباء الوظيفية داخل المؤسسات التربوية وشعورهم بعدم الجدوى من التدريب بشكل عام.

7. وجاء مجال " المعوقات الثقافية " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ( 3.34 ) وبوزن نسبي ( 67% ) ، وبدرجة متوسطة ، وتُعزى هذه النتيجة إلى :

- أ- وجود قناعة وثقافة لدى القائمين على التدريب بأن التدريب التقليدي والمواجهة بين المدرب والمتدرب يعطي نتائج أفضل من التدريب الإلكتروني عن بعد.
- ب- مازالت وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة تعاني من قصور في نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وذلك لعدم وجود متطلبات التدريب الإلكتروني ، ويتضح ذلك من خلال اعتمادها على التدريب التقليدي في الدورات وورشات العمل التي يتلقاها موظفيها في جميع المستويات .
- ج- هناك ضعف في تقبل الكادر البشري (المتدربين) لثقافة تلقي التدريب بشكل الكتروني وذلك لقناعتهم بعدم جدوى الحصول على خبرات ومهارات تفيدهم في حياتهم العملية.

8. وجاء مجال " المعوقات التعليمية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.31) وبوزن نسبي ( 66% ) ، وبدرجة متوسطة ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى :

- أ- التدريب الإلكتروني لا تحدث فيه مشاركة مباشرة (وجهاً لوجه) بين المتدرب والمدرّب مما يؤدي إلى حرمان المتدرب من ملاحظة انفعالات وحركات المدرّب (الخبير) والتي قد يكون لها الأثر في أهمية التدريب.
- ب- يحد التدريب الإلكتروني من التعبير عن الأفكار والآراء الخاصة بالمتدربين ومناقشتها مع المدرّبين والتعرف إلى آرائهم وأفكارهم بالرغم من استخدام المنتديات والمواقع الإلكترونية المختلفة في مناقشة وإدارة الحوار.
- ج- تكس المادة العلمية وقلة أخذها بعين الاعتبار لحاجات وآراء المتدربين وتوزيعها على الحلقات التدريبية بشكل يناسب الجميع.

9. وجاء مجال " المعوقات التقنية" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.27) وبوزن نسبي ( 65% ) ، وبدرجة متوسطة ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى :

- أ- قلة قاعات التدريب المجهزة بالمعدات المطلوبة لتنفيذ وتطبيق التدريب الإلكتروني.
- ب- هناك ضعف ملحوظ في استخدام برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وهذا يحتاج إلى تكلفة مادية كبيرة من أجل معالجة ذلك الأمر.

ج- التغيير السريع في عالم التقنيات والتكنولوجيا يحتاج إلى تحديث مستمر في الخدمات التقنية والتي يتم استخدامها مما يعني الحاجة إلى تمويل بشكل كبير ودائم.

10. وجاء مجال " المعوقات الإدارية" في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.25) ويوزن نسبي ( 65% ) ، ودرجة توافر متوسطة ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى:

- أ- لم تضع وكالة الغوث موضوع تطبيق التدريب الإلكتروني على سلم أولوياتها لذلك فهي لم تخطط لعملية تطبيقه في مؤسساتها.
- ب- هناك ضعف في تنفيذ وكالة الغوث بمحافظة غزة السياسات الخاصة بالتطوير التكنولوجي وتفعيله واستخدامه في التدريب الإلكتروني بالرغم من اهتمامها بتوفير المعدات التقنية في مؤسساتها التعليمية والتربوية والمستخدمه لأغراض أخرى (تعليمية وإدارية).
- ج- هناك ضعف في العلاقة والتعاون بين البرامج (الدوائر) المختلفة في وكالة الغوث ومكتب نظم المعلومات من أجل تطبيق التدريب الإلكتروني.

وجاءت هذه النتيجة مختلفة مع دراسة (الهرش وآخرون، 2010) حيث جاء مجال المعوقات المتعلقة بالإدارة بمتوسط حسابي (3.7) بدرجة عالية. وأيضا دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) حيث جاءت المعوقات الإدارية بنسبة تصل إلى 36% من المعوقات التي تحد من تنفيذ التدريب الإلكتروني في كلية الزراعة، وهي الأولوية الأولى.

ولتفصيل النتائج قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات مجالات استبانة التدريب الإلكتروني والجدول التالية توضح ذلك :

المجال الأول : " المعوقات الإدارية "

جدول ( 3 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال الأول (المعوقات الإدارية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم.	3.45	0.842	0.69	11.268	0.000	1
2	بطئ الإدارة في منح إذن (صلاحية) للمدرب لكي يتحول إلى التدريب الإلكتروني.	3.26	0.859	0.65	6.415	0.000	5
3	ضعف استخدام المدربين لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التدريب المختلفة.	3.30	0.906	0.66	6.870	0.000	3
4	الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا التعليم في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة.	3.33	0.908	0.67	7.646	0.000	2
5	عجز الإدارة عن تطوير نظام تدريب إلكتروني يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين.	3.27	0.910	0.65	6.211	0.000	4
6	عجز في التعاون الكلي بين برنامج التربية والتعليم و مكتب نظم المعلومات ISO في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.	3.17	0.978	0.63	3.673	0.000	7
7	قلة المدربين أصحاب الكفايات المتخصصة في مجال تكنولوجيا التعليم الحديثة في برنامج التربية والتعليم.	3.18	0.980	0.64	3.811	0.000	6
8	ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.	3.14	0.876	0.63	3.444	0.001	8

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
9	صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية	3.12	0.984	0.62	2.628	0.009	9
	جميع فقرات المجال الأول	3.25	0.658	0.65	7.894	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات الإدارية " تتحصر بين ( 3.12 - 3.45 ) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.25 ) وبوزن نسبي ( 65% )، وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة.

▪ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على: " وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم." على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.45 ) ، وبوزن نسبي ( 69% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. لم تدرج وكالة الغوث التحول للتدريب الإلكتروني في خطتها الاستراتيجية بعد .
  2. قلة اهتمام الإدارة بأهمية تطبيق التدريب الإلكتروني مما يضعف عملية التخطيط.
  3. قلة الكادر البشري المؤهل لقيادة التدريب الإلكتروني والتخطيط له.
  4. محدودية الاستعانة والتنسيق لإدارة التدريب مع الخبراء والأكاديميين في هذا المجال من خارج وكالة الغوث.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ( المطيري، 2012 ) حيث أكدت على عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً ويأتي ذلك من ضعف مرحلة التخطيط. وتتفق مع دراسة (الطرشاني، 2014) والتي ينادى بالتدريب الإلكتروني الحديث لجمع فئات الموظفين من التطوير. وتتفق أيضاً مع دراسة ( Goktas and etc., 2009 ) والتي تؤكد على الحاجة للدعم التخطيط الإداري في العمل.

حصلت الفقرة رقم ( 4 ) والتي تنص على " الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا التعليم في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة." على

المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.33 ) ، وبوزن نسبي ( 67% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن :

1. شعور العاملين باهتمام إدارة الوكالة ببعض البرامج والمبادرات مثل (حقوق الإنسان، مبادرة الانضباط والاحترام، ...) بشكل استراتيجي مقارنة بتكنولوجيا المعلومات.
2. انتداب العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل مؤقت وعدم شعورهم بالأمان الوظيفي شكل رؤية لدى العاملين بأنهم يقومون بمهام آنية وليست استراتيجية.
3. بالرغم من عدم تطبيق التدريب الإلكتروني في وكالة الغوث لهذا اللحظة إلا أن هناك مؤشرات تشير إلى إمكانية تطبيقه خلال الفترة القادمة وذلك من خلال استخدام البرامج الإلكترونية المختلفة في مجالات متعددة كالإدارة العامة والتعليم والموارد البشرية، ... .

حصلت الفقرة رقم ( 9 ) والتي تنص على "صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.12 ) ، وبوزن نسبي (62%) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن :

1. مع أن هذا الأمر يشكل معوق من وجهة نظر المستطلع آراؤهم إلا أن مركز التدريب يستطيع تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية وذلك بطرق مختلفة منها (الاستبيانات، المنتديات، البريد الإلكتروني، ...) وبالتالي تقلل من صعوبة الحصول على رد فعل المشاركين في البرامج التدريبية.
2. اندماج المشاركين في استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل عام يسهل عملية تقييم مستوى رد الفعل للدورات التدريبية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السيد، 2014) حيث مازالت توجد صعوبة في تقييم مستوى رد الفعل لدى المتدربين.

حصلت الفقرة رقم ( 8 ) والتي تنص على " ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية." على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.14 ) ، وبوزن نسبي ( 63% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. يوجد في وكالة الغوث خبراء لديهم القدرة على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.

2. تتم عملية تقييم التدريب في الدورات التدريبية الإلكترونية بشكل أفضل نظراً لتوافر وسائل وأدوات التقييم الإلكترونية المتعددة الانتشار على شبكة الانترنت.
3. التعامل مع المتدربين في عملية التقييم الإلكتروني قد تكون متاحة من خلال استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات المتطورة في العالم.
4. مساهمة المشاركين في عملية التقييم تسهل على المسؤولين عملية التقييم.
5. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) حيث أكدت على أن هناك ضعف لدى المسؤولين في تقييم تقدم الدورات التدريبية في التدريب الإلكتروني .

### المجال الثاني : " المعوقات التقنية "

#### جدول ( 4 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة

الاختبار لفقرات المجال الثاني (المعوقات التقنية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.	3.43	1.069	0.686	8.380	0.000	1
2	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.	3.42	1.013	0.684	8.654	0.000	2
3	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.	3.24	1.033	0.649	4.914	0.000	3
4	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والأخذ بها.	3.15	0.984	0.626	2.727	0.007	4
5	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.	3.13	1.023	0.626	2.623	0.009	4
	جميع فقرات المجال الثاني	3.27	0.790	0.654	7.128	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

■ أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات التقنية " تتحصر بين ( 3.13 - 3.43 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.27 ) وبوزن نسبي ( 65% ) ، وهذا يعني أنه حصل على درجة كبيرة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على " قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.43 ) ، وبوزن نسبي ( 69% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. ضعف التمويل أدى إلى قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب الإلكتروني.
2. هناك ممارسات وأنشطة ولكنها لا ترقى لخطة استراتيجية لتبني التدريب الإلكتروني.
3. استثمار القاعات المتوفرة في وكالة الغوث إلى مكاتب إدارية ومخازن، وأمور أخرى لا تهتم بإدارة التدريب .

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المطيري، 2012) والتي حصلت الفقرة فيها على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.12 بدرجة كبيرة ضمن مجال المعوقات الفنية "عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني"، وكذلك تتفق مع نتيجة دراسة (ياسين وملحم ، 2011) والتي حصلت فيها الفقرة على متوسط حسابي (3.72) وبدرجة كبيرة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 5 ) والتي تنص على " الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.13 ) ، وبوزن نسبي ( 63% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن :

1. المعلومات والبيانات التي يتضمنها التدريب الإلكتروني لا تشكل معلومات سرية أو خصوصية بدرجة كبيرة.
2. وجود طرق وأساليب متعددة للحفاظ على الخصوصية والسرية لإدارة التدريب الإلكتروني.
3. الموضوعات التي يتم تلقياها خلال التدريب الإلكتروني هي موضوعات تربوية أو أكاديمية أو مهنية وبالتالي تقل فيها درجة الخصوصية.

## المجال الثالث : المعوقات البشرية

جدول ( 5 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال الثالث (المعوقات البشرية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني.	3.45	0.910	0.69	10.32	0.000	3
2	الحاجة إلى وقت كبير في تهيئة المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	3.51	0.948	0.70	11.21	0.000	1
3	مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية الرقمية.	3.41	0.939	0.68	9.13	0.000	4
4	قلة الدافعية لدى العاملين نحو التدريب الإلكتروني.	3.47	0.960	0.69	10.28	0.000	2
5	وجود ضعف لدى العاملين بالتطورات التكنولوجية الحديثة التي تخدم التعليم.	3.39	0.909	0.68	8.95	0.000	5
6	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني الحديثة.	3.35	0.946	0.67	7.79	0.000	6
7	قلة عدد الموظفين المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني.	3.33	0.981	0.67	7.03	0.000	6
	جميع فقرات المجال الثالث	3.42	0.667	0.68	13.03	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات البشرية " تتحصر بين ( 3.33 - 3.51 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.42 ) وبوزن نسبي ( 68% ) ، وهذا يعني أنه حصل على درجة متوسطة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 2 ) والتي تنص على " الحاجة إلى وقت كبير في تهيئة المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.51 ) ، وبوزن نسبي ( 70% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن :

1. مقاومة التغيير لدى المتدربين في استخدام طرق جديدة في التدريب.
2. هناك فئة من المتدربين لا تجيد استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات وخدمات الانترنت.
3. رؤية المتدربين أن الاستفادة من التدريب التقليدي قد تكون أكثر من التدريب الإلكتروني حيث الاحتكاك المباشر بالمدرّب واكتساب الخبرات والمهارات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) والتي أشارت إلى أنّ أكثر العوامل المحددة هي الحاجة لوقت كبير من أجل إعداد الطلاب للعمل على استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني.

■ حصلت الفقرة رقم ( 4 ) والتي تنص على " قلة الدافعية لدى العاملين نحو التدريب الإلكتروني " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.47 ) ، وبوزن نسبي ( 69% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. توعية العاملين بفوائد التدريب الإلكتروني لم ترق للمستوى المناسب لتصبح لديهم الدافعية نحو التدريب الإلكتروني .
2. ضعف إدارة التدريب في نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وبالتالي تقل دافعية العاملين نحو استخدام هذه التقنية.
3. تسود ثقافة عامة لدى العاملين بأنهم يمتلكون المهارات والخبرات التي سيتم تقديمها في التدريب بشكل عام وبالتالي لا يهتم بالتدريب.
4. ضعف الحوافز (المادية، المعنوية) لدى المتدربين حيث لا تخفيف في عبء العمل على المتدرب.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الطرشاني، 2014) حيث يأتي دور العولمة على جعل الدول تتخلى عن الخدمات الاجتماعية (التعليمية والصحية) والتي تعد من أهم أسس تنمية الموارد البشرية والتي تعاني من الكثير من الاختلالات، وبالتالي فإنّ تخلى الدولة عن هذه

الخدمات سيحرم الكثير من الاستفادة منها ويؤدي إلى ضعف في تنمية الموارد المادية وبالتالي قلة في دافعية المتدربين لتلقي التدريب.

■ حصلت الفقرة رقم ( 6 ) والتي تنص على " قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني الحديثة " على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.35 ) ، وبوزن نسبي ( 67% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. القائمين على التدريب هم من المؤهلين أكاديمياً وبالتالي تقل عملية الخوف والقلق لديهم من استخدام تقنيات التدريب الحديثة. .
2. وجود أحدث تقنيات التدريب الإلكتروني مما يساهم في الحد من خوف وقلق القائمين على التدريب.
3. مساهمة القائمين على التدريب في مشاركة ذوي الخبرة والكفاءة من خارج المؤسسة في هذا المجال يحد من الخوف والقلق من تطبيق التدريب الإلكتروني.

■ حصلت الفقرة رقم ( 6 ) والتي تنص على " قلة عدد الموظفين المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.33 ) ، وبوزن نسبي ( 67% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن :

1. في حال اعتماد إدارة التدريب للتدريب الإلكتروني ستقوم بتوفير عدد كافٍ من المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني.
  2. استخدام الأجهزة الحديثة في التدريب الإلكتروني يوفر عدد الموظفين في متابعة الصيانة وذلك لسهولة التعامل معها.
- وتتنفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ياسين وملحم، 2011) والتي أشارت إلى أن قلة عدد الموظفين المختصين لمتابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني كان معوقاً بدرجة كبيرة، وتختلف مع نتيجة دراسة (المطيري، 2012) والتي أكدت على عدم توفر دعم فني لمتابعة أمور الصيانة المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.

## المجال الرابع : المعوقات الثقافية

جدول ( 6 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال الرابع (المعوقات الثقافية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	عدم قناعة إدارة التدريب بتبني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالوكالة-اقليم غزة.	3.23	0.952	0.651	4.98	0.000	6
2	قلة اهتمام إدارة الوكالة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني.	3.17	0.867	0.632	4.20	0.000	7
3	صعوبة تحديد معايير ثابتة لتصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في التعليم.	3.24	0.877	0.654	5.41	0.000	5
4	قصور في اتجاه إدارة المؤسسة التربوية نحو توظيف التدريب الإلكتروني.	3.30	0.941	0.661	6.62	0.000	4
5	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.	3.37	1.017	0.672	7.63	0.000	3
6	ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطى عن طريق التعلم الإلكتروني.	3.46	0.945	0.690	10.24	0.000	2
7	ضعف التوجيه والإرشاد الطبي حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.	3.65	1.027	0.731	13.24	0.000	1
	جميع فقرات المجال الرابع	3.36	0.651	0.672	11.05	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

■ أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات الثقافية " تتحصر بين ( 3.17 – 3.65 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.36 ) ويوزن نسبي ( 67% ) ، وهذا يعني أنه حصل على درجة كبيرة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 7 ) والتي تنص على " ضعف التوجيه والإرشاد الطبي حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.65 ) ، ويوزن نسبي ( 73% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن:

1. نقص اللوحات الإرشادية والنشرات التي تبين الاستخدام الآمن والأمثل للأجهزة والمعدات التكنولوجية.

2. حاجة الكادر البشري في مؤسسات وكالة الغوث بمحافظات غزة لمراعاة القواعد والأعراف الصحية الآمنة حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بطريقة صحيحة.

3. بالرغم من ضعف التوجيه والإرشاد الطبي إلا أن وكالة الغوث تستخدم الأجهزة والمعدات التكنولوجية الأقل ضرراً.

■ حصلت الفقرة رقم ( 6 ) والتي تنص على " ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطى عن طريق التعلم الإلكتروني " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.46 ) ، ويوزن نسبي ( 69% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. لا تزال الأعراف السائدة في المؤسسات العربية تتجه نحو التدريب التقليدي وتعتمد الشهادات الورقية عوضاً عن اهتمامها بالتدريب الإلكتروني.

2. بعض الجهات الرسمية تقلل من الفائدة الأكاديمية التي تعود على المتدرب من التدريب الإلكتروني.

3. يوجد طرق كثيرة للحصول على الشهادات التي تعتمد الدورات التدريبية الإلكترونية دون اجتياز هذه الدورات .

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهرش وآخرون، 2010) حيث جاءت فقرة " عدم اعتراف الدول بشهادات التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.9) وبدرجة متوسطة.

■ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على " عدم قناعة إدارة التدريب بتبني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالوكالة-اقليم غزة" على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.23 ) ، وبوزن نسبي ( 65% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. هناك دلائل ومؤشرات تدل على توجه إدارة التدريب استراتيجية التدريب الإلكتروني ومنها (توزيع اسطوانات أخلاقيات المهنة، بوابة الموظف، موقع تعلم "موقع الجزيرة للأطفال"، التعليم التفاعلي"، ...).
2. هناك محاولات لنشر ثقافة التدريب الإلكتروني من خلال استخدام برنامج إدارة المحتوى التعليمي (المودل) (moodle.sch.unrwa.ps)، أو بعض التقنيات ذات العلاقة.
3. تستخدم إدارة التدريب بعض أدوات التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية القائمة حالياً والتي تم تنفيذها خلال الأعوام الأخيرة مثل (البريد الإلكتروني، العروض التقديمية، المنتديات، الاسطوانات التعليمية، المراجع الإلكترونية،...).

■ حصلت الفقرة رقم ( 2 ) والتي تنص على " قلة اهتمام إدارة الوكالة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.17 ) ، وبوزن نسبي ( 63% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. عملت وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة على استخدام التطبيقات الإلكترونية في جميع أعمالها الإدارية ( بوابة المعلومات، برنامج الاختبارات الموحدة، برنامج الاجازات، برنامج معلمي المياومة والبدلاء، نتائج التوظيف، إعلانات الوكالة، برنامج تقييم الأداء الإلكتروني، ... ) وهذا مؤشر على اهتمام ادارة الوكالة بالنظم المعلومات الإلكترونية الحديثة واستخدامها، مما يقرب من استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني.

2. بدأت وكالة الغوث وضمن خطتها لإصلاح التعليم باستخدام برامج التعلم عن بعد ومنها (برنامج التطوير المهني للمعلم القائم على المدرسة SBTD، وبرنامج القيادة من أجل المستقبل L4F، رزمة حقوق الانسان).
3. خلال العام 2014 تبنت وكالة الغوث استراتيجية إنشاء نظام محوسب لإدارة التعليم في مناطق عمليات الوكالة الخمس ( EMIS ) حيث يهتم البرنامج في إدارة عمليات التعليم مع نشر ثقافة التدريب الإلكتروني.

## المجال الخامس : المعوقات المادية (البنية التحتية)

جدول ( 7 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال الخامس (المعوقات المادية - البنية التحتية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	التذبذب في سرعة الانترنت وضعف في السرعة الحقيقية.	3.99	0.912	0.80	22.68	0.000	1
2	قصور في تغطية تقنية الألياف البصرية ( Fiber Optic)محافظات غزة.	3.81	0.974	0.76	17.26	0.000	2
3	انخفاض في سرعة نقل البيانات في الشبكة المحلية بوكالة الغوث الدولية -ميدان غزة.	3.40	1.071	0.68	7.87	0.000	5
4	قلة توافر الحواسيب المرتبطة بالإنترنت في أماكن العمل للاستخدام في التدريب.	3.32	1.114	0.66	6.06	0.000	6
5	صعوبة توافر أجهزة حاسوب بمواصفات فنية مناسبة للتدريب الإلكتروني.	3.45	1.110	0.69	8.50	0.000	4
6	الانقطاع المتكرر لخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.	3.60	1.071	0.72	11.67	0.000	3
	جميع فقرات المجال الخامس	3.60	0.717	0.72	17.35	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات المادية (البنية التحتية)" تتحصر بين ( 3.32 - 3.99 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.60 )

ويوزن نسبي ( 72% ) ، وهذا يعني أنه يحصل درجة كبيرة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على " التذبذب في سرعة الانترنت وضعف في السرعة الحقيقية " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.99 ) ، ويوزن نسبي ( 80% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى:

1. تؤثر سرعة الانترنت على الفئة المستهدفة من خلال تصفح البريد الإلكتروني بشكل يومي وتطبيقات الانترنت التي ترعاها وكالة الغوث وبالتالي تؤدي لزيادة الوقت المستخدم في عملية التدريب.
2. استخدام الانترنت اللاسلكي بين مؤسسات الوكالة في محافظات غزة يؤدي إلى وجود بعض المعوقات وضعف الاتصال في سرعة الانترنت.
3. تقوم وكالة الغوث في محافظات قطاع غزة بتقسيم خدمة الانترنت على جميع مؤسساتها وبالتالي تكون حصص المؤسسة قليل وبالتالي يؤدي إلى ضعف في سرعة الانترنت.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) حيث أكدت على أن تذبذب سرعة الانترنت هي المعوق الأكثر فاعلية في معوقات البنية التحتية. وكذلك تتفق مع دراسة (الهرش وآخرون، 2010) حيث بطء الاتصال بموقع التدريب الإلكتروني.

■ حصلت الفقرة رقم ( 2 ) والتي تنص على " قصور في تغطية تقنية الألياف البصرية (Fiber Optic) محافظات غزة " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.81 ) ، ويوزن نسبي ( 76% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. لا تزال وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة تقتصر في استخدام تقنية الألياف البصرية داخل المقر الرئيس للوكالة ولم يتم العمل بهذه التقنية في باقي مؤسساتها الخارجية حتى الآن .
2. عدم استخدام تقنية الألياف البصرية بين مؤسسات وكالة الغوث يؤدي إلى ضعف في السرعة الحقيقية للشبكة الداخلية.

■ حصلت الفقرة رقم ( 3 ) والتي تنص على " انخفاض في سرعة نقل البيانات في الشبكة المحلية بوكالة الغوث الدولية -ميدان غزة " على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط

حسابي ( 3.40 ) ، ووزن نسبي ( 68% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. انخفاض سرعة نقل البيانات في الشبكة الداخلية هي مشكلة داخلية ناتجة عن استخدام كوابل اتصال ومجمعات شبكة وأجهزة رديئة وبالتالي ليس معوق وكذلك تستخدم وكالة الغوث أفضل المعدات التقنية لحل هذه المشكلة.
2. يستخدم مكتب نظم الاتصالات والمعلومات الاقليمي معدات حديثة ومتطورة لتسريع نقل البيانات بين أجهزة الحاسوب وهذا ملاحظ في تطوير المعدات كل بضع سنوات.

■ حصلت الفقرة رقم ( 4 ) والتي تنص على " قلة توافر الحواسيب المرتبطة بالإنترنت في أماكن العمل للاستخدام في التدريب " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.32 ) ، ووزن نسبي ( 66% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. داخل المؤسسات التربوية يوجد حواسيب مرتبطة بخدمة الانترنت ولكن يمكن استخدامها بشكل مزدوج (أعمال إدارية، الطلاب، بالإضافة إلى تدريب العاملين).
2. يغلب على الكادر البشري اقتنائه حواسيب نقالة (Laptop) والتي يمكن أن يستخدمها المعلم للتدريب الإلكتروني.
3. تتوفر أجهزة حواسيب بكميات كبيرة في مدارس وكالة الغوث وذلك بعد مشروع بناء مركز حاسوب في كل مبنى مدرسي على الأقل (في بعض المدارس بها مركزي حاسوب)، وكان ذلك مع بداية عام 2006.
4. جميع المؤسسات التعليمية توجد بها أجهزة خاصة بالإدارة (3 أجهزة حاسوب مكتبي، بالإضافة إلى جهاز نقال (Laptop) على الأقل).

## المجال السادس : المعوقات المالية

جدول ( 8 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال السادس (المعوقات المالية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برنامج التربية والتعليم.	3.68	0.940	0.74	15.18	0.000	1
2	ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني.	3.66	0.974	0.73	14.07	0.000	2
3	ارتفاع تكلفة تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب.	3.27	0.977	0.65	5.73	0.000	6
4	زيادة تكلفة إنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب الإلكتروني وتحديثها.	3.46	0.900	0.69	10.75	0.000	5
5	ارتفاع تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب الإلكتروني.	3.52	0.928	0.70	11.61	0.000	3
6	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.	3.48	0.906	0.70	11.10	0.000	4
	جميع فقرات المجال السادس	3.51	0.744	0.70	14.35	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات المالية " تتحصر بين ( 3.27 - 3.68 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.51 ) وبوزن نسبي ( 70% ) ، وهذا يعني أنه يحصل بدرجة كبيرة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على "العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برنامج التربية والتعليم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.68 ) ، وبوزن نسبي ( 74% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى:

1. إن ميزانية التطوير الإلكتروني مازالت محدودة في المكاتب الإقليمية بحيث لا تلبى احتياجات تطوير التدريب، حيث مازال الأمر يتعلق بالتطوير الإلكتروني من خلال الإدارة العامة للتعليم في عمان، وبدأ حديثاً بعض التغيرات في عملية التطوير حيث إضافة مشروع جديد باسم "نظام إدارة التعليم المحوسب" EMIS.
2. اهتمام وكالة الغوث بالخدمات الأساسية فقط للاجئين الفلسطينيين عمل على الحد من مواكبة التطورات الحديثة وركب عجلة التغيير في عالم المعلومات والتغيرات الحادثة في مجال التدريب الإلكتروني.
3. تكلفة بناء وتطوير التدريب الإلكتروني مع الحاجة إلى طواقم إدارية وفتح وظائف جديدة من أجل تطوير البرمجيات أدى إلى ضعف الاهتمام في التخطيط المسبق للتدريب الإلكتروني.
4. الضائقة المالية التي تمر بها وكالة الغوث والتي من خلالها سيتم تقليص الكثير من الخدمات بما فيها الخدمات الخاصة بالتعليم مما يؤثر سلباً على تبني موضوع التدريب الإلكتروني.

■ حصلت الفقرة رقم ( 2 ) والتي تنص على "ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.66 ) ، وبوزن نسبي ( 73% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى:

1. إن موارد التدريب الإلكتروني أغلبها يتم استيراده من الخارج ولا يوجد شركات أو مؤسسات تقوم بتصميم أو صناعة معدات ومواد لهذا الغرض.
2. ضعف الإمكانيات المتوفرة للشركات المحلية من أجل الرقي قدماً في بناء منظومة التدريب الإلكتروني وقلة توافر الفرص للأعمال الحرة والتنافس في السوق المحلي.
3. هناك حصار مدقع على منطقة قطاع غزة والتي من خلالها يقوم الاحتلال بمنع بناء مصانع-مرافق لتصنيع المعدات المطلوبة أو استيراد ما يلزم لعملية التدريب الإلكتروني.

■ حصلت الفقرة رقم ( 4 ) والتي تنص على "زيادة تكلفة إنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب الإلكتروني وتحديثها" على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.46 ) ، وبوزن نسبي ( 69% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. على الرغم من ارتفاع تكلفة إنتاج المواد والتجهيزات إلا أن الحاجة إلى التدريب الإلكتروني وضعته في المرتبة الأخيرة كونه ليس عنصر أساسياً في إعاقته تطبيقه، حيث أنه بالإمكان التجاوز عنه والعمل من أجل تقليل تكلفته من قبل المتطوعين (ميرمجين ومصممين ومنتجين لمحتوى التدريب الإلكتروني).

2. تستخدم برمجيات مفتوحة المصدر في تنظيم العمل لتطبيق التدريب الإلكتروني وبالتالي التكلفة تكون غير كبيرة.

■ حصلت الفقرة رقم ( 3 ) والتي تنص على " ارتفاع تكلفة تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.27 ) ، وبوزن نسبي ( 65% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. معظم مراكز التدريب (الحواسيب) في المدارس مرتبطة بشبكة محلية وبالتالي لا يشعر مدير المدرسة أو الموقع بأن هناك تكلفة تذكر على خدمة الانترنت، حيث أن الخدمة مركزية. وجاءت في المرتبة الأخيرة كونها لا تشكل عائق مالي كبير، حيث أن خدمة الانترنت حالياً تدخل منافسات كبيرة بين العديد من الشركات وبالتالي الوصول لأسعار تنافسية غير مكلفة.

2. الخدمات التي تقدمها الوكالة بما فيها خدمة الانترنت، بالنسبة لمديري المدارس خدمة مجانية، أي تقوم مركزية وكالة الغوث بدفع التكاليف، وبالتالي لا تعتبر عائق لدى مدير المدرسة أو المعلم.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) حيث أكدت على أن هناك عجز مالي واضح عملية تطوير التدريب الإلكتروني في المؤسسة التعليمية، نظراً للاعتماد على الطرق التقليدية المتعارف عليها.

## المجال السابع : المعوقات التعليمية

جدول ( 9 - 5 )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المجال السابع (المعوقات التعليمية) (N=567)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني.	3.48	0.888	0.702	11.33	0.000	2
2	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا التعليم للمدربين في وكالة الغوث-غزة.	3.50	0.862	0.704	12.17	0.000	1
3	معارضة أصحاب المصالح توظيف طريقة التدريب الإلكتروني.	3.26	0.941	0.65	5.70	0.000	4
4	حرمان المتعلم من مشاركة المعلم بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية.	3.21	0.927	0.642	4.70	0.000	6
5	صعوبة التعبير عن فكر وآراء المتدربين.	3.22	0.939	0.643	4.75	0.000	5
6	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).	3.32	0.941	0.66	7.17	0.000	3
7	ضعف قدرة المدربين على توظيف آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين.	3.20	0.940	0.640	4.64	0.000	7
	جميع فقرات المجال السابع	3.31	0.697	0.66	9.40	0.000	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أن جميع المتوسطات الحسابية لفقرات مجال " المعوقات التعليمية " تتحصر بين ( 3.20 - 4.50 ) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل ( 3.31 ) وبوزن نسبي

( 66% ) ، وهذا يعني أنه يحصل بدرجة متوسطة وذلك حسب المحك المعتمد في الدراسة .

■ حصلت الفقرة رقم ( 2 ) والتي تنص على " نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا التعليم للمدربين في وكالة الغوث-غزة " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ( 3.50 ) ، وبوزن نسبي ( 70% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. أغلبية المدربين في قطاع التعليم بوكالة الغوث من الأجيال الكبيرة في العمر والتي لا تحبذ غالباً الخدمات التكنولوجية وبالتالي يقل استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني.

2. مواكبة المستجدات الإلكترونية مكلف ويحتاج إلى تفرغ في العمل ، ولكن معظم المدربين لديهم الكثير من الأعمال الإدارية والفنية التي تقلل لهم فرصة المتابعة والتعمق في مجال تكنولوجيا المعلومات.

3. نقص في عدد المختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والذين يقع على عاتقهم جزء كبير من عبء التدريب الإلكتروني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهرش وآخرون، 2010)، حيث أكدت أن المدربين لديهم أعمال كثيرة يقومون بها، ولكن تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) والتي تؤكد على وجود تدريب كافٍ للمدربين.

■ حصلت الفقرة رقم ( 1 ) والتي تنص على " عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ( 3.48 ) ، وبوزن نسبي ( 70% ) وهي درجة كبيرة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. يعتمد المدربين على تقنيات التدريب التقليدية، وهذا السبب يأتي من نوعية المخططين لهذا التدريب، فإن سياسة تغيير نوعية التدريب تتبع من المخططين في الغالب كونهم من يفرض التغيير حسب تطور العالم الخارجي.

2. إن مفهوم التدريب الإلكتروني موجود قديماً ولكن تأتي فكرة التطبيق ونوعية التطبيق، فليس كل مادة تدريبية تحتاج إلى استخدام التدريب الإلكتروني، لذلك يفرض المخططين تدريب الكتلوني لمادة لا تحتاج إلى هذه الخدمة وبالتالي يكون قصور

في توصيل الفكرة. ولكن نجحت وكالة الغوث في تطبيق التدريب الإلكتروني وكان دور المخططين فاعلاً في دورة أخلاقيات المهنة حيث تم تدريب جميع موظفي وكالة الغوث في محافظات غزة على هذه المادة دون تكليف الوكالة موازنة لذلك الأمر ، وقد تم ذلك من خلال توزيع أقراص مدمجة لجميع الموظفين وطُلب منهم طباعة الشهادة التي تفيد بإتمام الدورة والموجودة في نهاية المادة الموجودة في القرص المدمج والتي لا يمكن الحصول عليها إلا بعد إتمام الدورة ولا يمكن تصميمها يدوياً ولكن يبقى دور المتابعة في تحقيق الأثر.

■ حصلت الفقرة رقم ( 4 ) والتي تنص على " حرمان المتعلم من مشاركة المعلم بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية " على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.21 ) ، وبوزن نسبي ( 64% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. إن الفئات المستفيدة من التدريب الإلكتروني هي فئة واعية متعلمة ومدركة للواقع التي تعيشه وبالتالي لا حاجة إلى انفعالات أو حركات جسدية على قدر ما هي المادة المطلوبة أن تصل إلى ذهن المتدرب وبالتالي تحقيق الأثر.

2. من خلال التدريب الإلكتروني يستطيع المدرب وصول انفعالاته وحركاته من خلال النماذج والأدوات الموجودة في نظام التدريب الإلكتروني وبالتالي تصل إلى المتدرب.

وتتفق مع نتيجة دراسة (ياسين وملحم ، 2011) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.52) .

■ حصلت الفقرة رقم ( 7 ) والتي تنص على " ضعف قدرة المدربين على توظيف آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ( 3.20 ) ، وبوزن نسبي ( 64% ) وهي درجة متوسطة ، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. المدربين لديهم قدرة ممتازة في التواصل التقليدي والذي ينعكس ايجاباً على توظيف آليات التواصل الإلكتروني وخاصة أن وكالة الغوث تستخدم تقنية البريد الإلكتروني منذ أكثر من 20 عاماً، لذلك يكون التواصل أكثر سهولة.

2. يستطيع المدربين توظيف آليات التواصل المختلفة وذلك لسهولتها وخبراتهم الكبيرة في هذا المجال.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ياسين وملحم، 2011) في حصول هذه الفقرة على درجة متوسطة وبالتالي لا تشكل عائقاً كبيراً ، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Mirzayi & Movahedi, 2013) والتي جاءت فيها الفقرة السابقة كمعوق أول من المعوقات التعليمية.

الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على : "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 \geq \alpha$  في متوسطات تقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة والمتعلقة بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن) في الدورات التدريبية أثناء الخدمة للكادر التربوي بمدارس وكالة الغوث تعزى إلى متغيرات الجنس، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة المهنة)؟".

وللإجابة على هذا السؤال تم اختبار فرضيات الدراسة حسب التالي :

اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 \geq \alpha$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) .

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار T لعينتين مستقلتين وذلك للتعرف إلى دلالة الفروق في كل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك الاستبانة ككل.

جدول ( 10 - 5 )

تحليل اختبار T للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى)

م	المجال	المرحلة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
1	المعوقات الإدارية	ذكر	238	3.37	0.590	2.65	0.008	دال
		أنثى	329	3.19	0.682			
2	المعوقات التقنية	ذكر	238	3.28	0.756	0.20	0.841	غير دال
		أنثى	329	3.26	0.808			
3	المعوقات البشرية	ذكر	238	3.38	0.623	-0.72	0.474	غير دال
		أنثى	329	3.43	0.689			
4	المعوقات الثقافية	ذكر	238	3.36	0.680	0.28	0.779	غير دال
		أنثى	329	3.34	0.638			
5	المعوقات المادية (البنية التحتية)	ذكر	238	3.61	0.743	0.22	0.827	غير دال
		أنثى	329	3.59	0.705			
6	المعوقات المالية	ذكر	238	3.40	0.780	-2.20	0.029	دال
		أنثى	329	3.57	0.721			
7	المعوقات التعليمية	ذكر	238	3.32	0.670	0.21	0.835	غير دال
		أنثى	329	3.31	0.711			
	جميع فقرات الاستبانة	ذكر	238	3.39	0.529	0.27	0.789	غير دال
		أنثى	329	3.37	0.525			

يلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لجميع فقرات الاستبانة بلغت ( 0.789 ) وهي أكثر من مستوى الدلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير الجنس ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجالين الأول والسادس تعزى لمتغير الجنس، في المجال الأول لدى الذكور وفي المجال السادس لدى الإناث.

ويعزو الباحث وجود فروق في المجالين الأول والسادس إلى أن :

1. الاطلاع على المعلومات الإدارية للذكور بشكل أكبر منه في الإناث وبالتالي لديهم القدرة على تشخيص المعوقات الإدارية بشكل أفضل.
2. تحفظ الإناث في إعطاء آراء فيما يخص الجوانب الإدارية.
3. هناك أعباء كثيرة تقع على عاتق الإناث (مختص تربوي، مديرة مدرسة، معلمة) وذلك في المؤسسة أو المدرسة أو البيت والأسرة.
4. وجود الحرية بشكل أكبر للذكور في استخدام كافة الإمكانيات المتوفرة عنه من الإناث وبالتالي التخلص من المعوقات التي تواجهه في الاستخدام.
5. يستطيع الذكور المكوث في العمل لفترات طويلة وبالتالي يستطيع الوصول لأدوات التكنولوجيا والانترنت أما الإناث فلها فرصة محدودة حيث تستطيع المكوث في العمل فترة ساعات الدوام فقط.
6. هناك أيضاً معوق آخر للإناث داخل البيت حيث أن أغلب البيوت لا توجد بها خدمة الانترنت لارتفاع التكاليف على الأسرة وإن وجدت تكون السرعة بطيئة.
7. يطبق الذكور خدمة التدريب الإلكتروني بشكل كبير أثناء العمل وذلك للحاجة والمساعدة في اتخاذ القرار ولذلك يظهر ذلك في تحديد المعوقات التي تواجههم في التطبيق.

و تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العنبي، 2006) والتي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهرش وآخرون، 2010) والتي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الذكور في مجال المعوقات المادية (البنية التحتية) حيث بالرغم من وجود نفس المعدات لدى نفس المدارس إلى أن النتيجة لصالح الذكور.

اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 \geq \alpha$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 أقل من 10، من 10-15، أكثر من 15 سنة).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) وذلك للتعرف على دلالة الفروق في كل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك الاستبانة ككل.

### جدول ( 11 - 5 )

تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 أقل من 10، من 10-15، أكثر من 15 سنة )

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	1.157	3	0.386	0.891	0.446	غير دال
	داخل المجموعات	187.096	563	0.433			
	المجموع	188.254	566				
المعوقات التقنية	بين المجموعات	7.127	3	2.376	3.881	0.009	دال
	داخل المجموعات	264.433	563	0.612			
	المجموع	271.560	566				
المعوقات البشرية	بين المجموعات	4.407	3	1.469	3.353	0.019	دال

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	189.258	563	0.438			
	المجموع	193.665	566				
المعوقات الثقافية	بين المجموعات	1.130	3	0.377	0.887	0.448	غير دال
	داخل المجموعات	183.380	563	0.424			
	المجموع	184.510	566				
المعوقات المادية (البنية التحتية)	بين المجموعات	4.097	3	1.366	2.687	0.076	غير دال
	داخل المجموعات	219.561	563	0.508			
	المجموع	223.658	566				
المعوقات المالية	بين المجموعات	2.151	3	0.717	1.298	0.275	غير دال
	داخل المجموعات	238.631	563	0.552			
	المجموع	240.782	566				
المعوقات التعليمية	بين المجموعات	0.303	3	0.101	0.207	0.892	غير دال
	داخل المجموعات	211.062	563	0.489			
	المجموع	211.365	566				
جميع فقرات الاستبانة	بين المجموعات	1.493	3	0.498	1.810	0.145	غير دال
	داخل المجموعات	118.795	563	0.275			
	المجموع	120.288	566				

يلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية sig أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الاستبانة ككل و جميع فقرات الاستبانة ما عدا المجالين (2،3) وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المجالين (2،3) فقط.

وللكشف عن طبيعة الفروق في المجالين (2،3) قام الباحث باستخدام اختبار (scheffe) حسب التالي :

### جدول ( 5 - 12 )

تحليل اختبار (scheffe) للكشف عن الفروقات في درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني وفقا لسنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 ، من 10-15 ، أكثر من 15 سنة)

المجال	المتغير الأول	المتغير الثاني	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
المعوقات التقنية	أقل من 5سنوات (متوسط = 3.432)	من 5 -أقل من 10 (متوسط =3.047)	0.385	0.010	دال
المعوقات البشرية	أقل من 5سنوات (متوسط = 3.531)	من 5 -أقل من 10 (متوسط =3.236)	0.295	0.025	دال

من الملاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية sig أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبالتالي هناك مستوى دلالة واضح بين المتغيرات لصالح الفئة الأقل من 5 سنوات في كلا المجالين المعوقات التقنية والمعوقات البشرية ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التالي:

1. الفئة الأقل من 5 سنوات لديهم معلومات تقنية حديثة بدرجة أكبر وحديثي العلم والمعرفة، وبالتالي يمكنهم التعرف على هذه المعوقات بشكل أكبر.
2. لديهم خبرة في التعامل مع الأجهزة والمعدات الحديثة واستخدامها في شتى المجالات بالمقارنة مع نظرائهم في الفئات الأخرى.
3. تلقى الفئة أقل من 5 سنوات العديد من ورش العمل والدورات التدريبية في بداية و أثناء الخدمة وبالتالي يكونوا على دراية أكبر بالمعوقات التقنية التي تحصل في العالم والتغيرات التقنية بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
4. الفئة الأكبر من 5 سنوات يتلقون الدورات التدريبية بشكل أقل وبالتالي يكونون أقل عرضة لاستخدام التقنيات الحديثة.

5. الشريحة الأكبر من الفئة من 5-10 سنوات يحبذون التعليم التقليدي لسهولة تنفيذه والتعامل من خلاله دون الحاجة إلى المزيد من الجهد والوقت.
6. الفئة من 5-10 سنوات عملوا في الوكالة لسنوات تؤهلهم للتأقلم مع الواقع الحالي.
7. تحمس واندفاع الجدد للتطوير ومواكبة العصر يكون أكبر ويلقون باللوم على العناصر البشرية الموجودة ويعتبرونها تحد من التقدم.
8. يواجه الفئة الأقل من 5 سنوات قضية المدربين والخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والتي تكاد توازي خبراتهم والمعلومات التي لديهم وخاصة بعد الطفرة العلمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المنفتحة على العالم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المطيري، 2012)، حيث جاءت لصالح الفئة ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات ضمن المعوقات الفنية (التقنية) وأيضاً ضمن المعوقات المالية. واختلفت مع نتيجة الدراسة في باقي المعوقات.

**اختبار الفرضية الثالثة** والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 \geq \alpha$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأكثر)".

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار T لعينتين مستقلتين وذلك للتعرف إلى دلالة الفروق في كل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك الاستبانة ككل.

جدول ( 5 - 13 )

تحليل اختبار T للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأكثر)

م	المجال	المرحلة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
1	المعوقات الإدارية	بكالوريوس فأقل	461	3.1970	.66061	-3.30	0.001	دال
		ماجستير فأكثر	106	3.4532	.60847			
2	المعوقات التقنية	بكالوريوس فأقل	461	3.2552	.81524	-0.85	0.397	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.3273	.68292			
3	المعوقات البشرية	بكالوريوس فأقل	461	3.3986	.67913	-1.11	0.266	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.4872	.61655			
4	المعوقات الثقافية	بكالوريوس فأقل	461	3.3246	.66363	-1.28	0.203	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.4236	.59693			
5	المعوقات المادية (البنية التحتية)	بكالوريوس فأقل	461	3.6023	.73210	0.37	0.714	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.5709	.65748			
6	المعوقات المالية	بكالوريوس فأقل	461	3.5265	.74895	0.85	0.396	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.4510	.72509			
7	المعوقات التعليمية	بكالوريوس فأقل	461	3.3042	.70408	-0.56	0.575	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.3509	.67121			
	جميع فقرات الاستبانة	بكالوريوس فأقل	461	3.3618	.53732	-1.24	0.217	غير دال
		ماجستير فأكثر	106	3.4393	.47566			

يلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لجميع فقرات الاستبانة بلغت ( 0.217 ) وهي أكثر من مستوى الدلالة ( $0.05 < \alpha$ ) وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجالين الأول تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى ماجستير فأكثر ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. قدرة حملة الشهادات العليا على تحليل البيئة الإدارية.
  2. قيام معظم حاملي الماجستير فأكثر من تنفيذ أبحاثهم الخاصة بهم ضمن إطار برنامج التربية والتعليم وبالتالي التواصل مع الطبقة الإدارية بشكل كبير مما يمكنهم من إحداث فارق بينهم وبين نظرائهم من حملة البكالوريوس فأقل والذين غالباً لم ينفذوا أية أبحاث وبالتالي عدم التعاون مع المدراء.
  3. لدى حاملي الشهادات العليا القدرة على امتلاك مهارات منظمة التدريب الإلكتروني واستخدامها في المواقف التعليمية بدرجة عالية تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية التي يحملونها مما ينعكس إيجاباً على درجة تقديرهم لمعوقات التدريب الإلكتروني أكثر من زملائهم من حملة بكالوريوس فأقل.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهرش وآخرون، 2010) و نتيجة دراسة (العتيبي، 2006) واللذان تؤكدان على وجود فروق دالة إحصائية لصالح المؤهل العلمي ماجستير فأكثر.

**اختبار الفرضية الرابعة** والتي تنص على : "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 \geq \alpha$  بين متوسطات تقديرات استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تعزى لمتغير طبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) وذلك للتعرف على دلالة الفروق في كل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك الاستبانة ككل.

جدول ( 5 - 14 )

تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير طبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	1.970	2	0.985	2.289	0.103	غير دال
	داخل المجموعات	186.284	564	0.430			
	المجموع	188.254	566				
المعوقات التقنية	بين المجموعات	.515	2	0.257	0.411	0.663	غير دال
	داخل المجموعات	271.045	564	0.626			
	المجموع	271.560	566				
المعوقات البشرية	بين المجموعات	.280	2	0.140	.313	0.731	غير دال
	داخل المجموعات	193.385	564	0.447			
	المجموع	193.665	566				
المعوقات الثقافية	بين المجموعات	1.989	2	0.995	2.360	0.096	غير دال
	داخل المجموعات	182.521	564	0.422			
	المجموع	184.510	566				
المعوقات المادية (البنية التحتية)	بين المجموعات	3.899	2	1.949	3.841	0.022	دال
	داخل المجموعات	219.759	564	0.508			
	المجموع	223.658	566				
المعوقات المالية	بين المجموعات	.143	2	0.072	.129	0.879	غير دال

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	240.639	564	0.556			
	المجموع	240.782	566				
المعوقات التعليمية	بين المجموعات	.393	2	0.197	.404	0.668	غير دال
	داخل المجموعات	210.972	564	0.487			
	المجموع	211.365	566				
جميع فقرات الاستبانة	بين المجموعات	.729	2	0.364	1.319	0.268	غير دال
	داخل المجموعات	119.560	564	0.276			
	المجموع	120.288	566				

يلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية sig أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الاستبانة ككل و جميع فقرات الاستبانة ما عدا المجال الخامس وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المجال الخامس فقط .

وللكشف عن طبيعة الفروق في المجال الخامس قام الباحث باستخدام اختبار (scheffe) حسب التالي:

#### جدول ( 15 - 5 )

تحليل اختبار (LSD) للكشف عن الفروقات في درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني وفقاً لطبيعة المهنة (معلم، مدير مدرسة، مختص تربوي)

المجال	المتغير الأول	المتغير الثاني	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
المعوقات المادية	مختص تربوي	مدير مدرسة	0.285	0.029	دال

			(متوسط = 3.472 )	(متوسط = 3.730 )	(البنية التحتية)
دال	0.017	0.178	مدير مدرسة (متوسط = 3.472 )	معلم (متوسط = 3.650 )	

من الملاحظ في الجدول السابق أن المعلم والمختص التربوي كانت لهم تقديرات أعلى من مدير المدرسة حول درجة توافر المعوقات المادية (البنية التحتية) لتطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بفروقات ذات دلالة إحصائية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى :

1. مديري المدارس لديهم الخبرة والمعرفة بالبنية التحتية في مدارس وكالة الغوث.
2. التحاق مديري المدارس بشكل أكبر من المعلمين والمختصين في مجال إدارة الموارد المادية وكيفية إدارتها.
3. توافر المعدات (البنية التحتية) لدى مدير المدرسة (في المدرسة) وإمكانية استخدامها بشكل أكبر حسب طبيعة عمله، والتي تزداد يوماً بعد يوم وخاصة ضمن إطار برنامج الإدارة الإلكترونية (EMIS).
4. طبيعة عمل المعلم والمختص في الغالب هي طبيعة ميدانية (فنية) مع الطلاب وبالتالي ليس لديهم دراية بشكل كبير بالمعوقات المادية (البنية التحتية) مثل المديرين .
5. طبيعة عمل مدير المدرسة تمكنه من التواصل مع الجهات المعنية لتزويده بقدر المستطاع بالأجهزة والمعدات اللازمة للعمل وبالتالي لا تمثل له معوق في تطبيق التدريب الإلكتروني وتوافر المواد الخاصة به للتنفيذ.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة:

حيث ينص السؤال المفتوح على التالي: (ما السبل المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظرك؟)، وأجاب عن هذا السؤال عدد ( 284 ) من عينة الدراسة وقام الباحث بإيجاد التكرارات والنسبة المئوية لكل فقرة من إجابات أفراد العينة وكانت النتائج على النحو التالي:

### جدول رقم (5-16)

#### تحليل السؤال المفتوح ما سبل التغلب على معوقات التدريب الإلكتروني

م	الفقرة	التكرار	النسبة
1.	اختيار الأوقات المناسبة للتدريب مع ضرورة التنسيق بين المدارس ومكتب إدارة التعليم.	12	4.23%
2.	المتابعة والتقويم والتغذية الراجعة بعد الانتهاء من الدورات التدريبية	16	5.63%
3.	فتح المجال أمام العاملين لاستخدام حواسيب المدارس المتاحة	15	5.28%
4.	توفير مكان مناسب للتدريب مع توفر خدمة الانترنت	12	4.23%
5.	توفير كادر متخصص من الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني ذوي الأداء المرتفع.	16	5.63%
6.	تخفيف الأعباء عن المعلمين لتحفيزهم على الالتحاق بالتدريب	5	1.76%
7.	تجهيز وحدات فنية للدعم والصيانة الفورية للشبكة المحلية.	16	5.63%
8.	تحسين سرعة الانترنت في مختبرات الحاسوب بما يساعد في التطبيق بشكل أفضل.	13	4.58%
9.	توفير أجهزة ومعدات ذات كفاءة عالية تساهم في إنجاح عملية التدريب في مواقع مستقلة عن المبنى المدرسي .	14	4.93%
10.	تحفيز العاملين على تطوير أنفسهم في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال حضور الدورات التدريبية المغلقة وتنفيذ ذلك عملياً .	13	4.58%
11.	الاستفادة من الكوادر البشرية المتخصصة في مدارس وكالة الغوث .	16	5.63%
12.	التشجيع والتعزيز المادي والمعنوي لكل من يبادر في تطوير قدراته.	7	2.46%

3.52%	10	13. إصدار نشرات دورية توعوية حول التدريب الإلكتروني من خلال الدورات والمواد المطبوعة .
4.23%	12	14. تفعيل الدورات والأنشطة في الحياة العملية من خلال تبادل الخبرات عبر موقع التواصل الاجتماعي ونشر الدروس والمننديات والمجموعات .
2.46%	7	15. يترتب للمتحمين بالدورات التدريبية الإلكترونية استحقاقات كالعلاوات والترقيات.
1.76%	5	16. الربط بين ما تم تعلمه في الدورات التدريبية والتطبيق العملي له في البيئة الحقيقية.
3.52%	10	17. توفير خدمات لاسلكية للموظفين من أجل الالتحاق في الدورات التدريبية بحيث يتمكن متابعة التدريب في أي مكان بأسعار خاصة
2.82%	8	18. توفير أجهزة حواسيب محمولة (Laptop) لجميع العاملين على شكل أقساط مالية.
1.06%	3	19. توفير حواسيب مرتبطة بالإنترنت داخل أماكن العمل لاستخدامها في عملية التدريب الإلكتروني.
2.46%	7	20. استثمار الموارد المتاحة داخل المدارس " مختبرات الحاسوب " لتسهيل عملية التدريب.
6.69%	19	21. تخصيص جزء من ميزانية البرنامج لخدمة التدريب الإلكتروني.
5.99%	17	22. توفير أخصائي صيانة للمعدات والأجهزة في كل منطقة تعليمية بحيث يتابع أمور الصيانة.
1.76%	5	23. استثمار الطاقات البشرية المتاحة في إدارة المحتوى التعليمي وبالتالي تقليل تكلفة التصميم.
4.23%	12	24. توجيه التدريب الإلكتروني نحو تحقيق الأهداف التعليمية للطلبة من خلال توظيف وسائل التكنولوجيا التربوية في التدريس لتقليل الوقت و توفير الجهد.
2.82%	8	25. زيادة الدافعية نحو التدريب و تحسين وضع التدريب من خلال بعض الامتيازات و رفع أهمية هذه الدورات.
2.11%	6	26. ضرورة إتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة والتعبير عن آرائهم.
<b>%100</b>	<b>284</b>	<b>الإجمالي</b>

ويتضح من الجدول رقم ( 16-5 ) بأن نسبة (6.69% ) من أفراد العينة التي أجابت على السؤال المفتوح قد اعتبرت بأنه يجب تخصيص جزء من ميزانية البرنامج لخدمة التدريب الإلكتروني وجاءت هذه الفقرة رقم ( 21 ) في المرتبة الأولى ويعزو الباحث ذلك إلى:

- حاجة التدريب الإلكتروني إلى أجهزة ومعدات وأماكن خاصة به من أجل التنفيذ.
- ضرورة وجود شبكات حاسوب مرتبطة بخدمة الانترنت والتي تحتاج إلى شراء خدمة من شركة الاتصالات الوطنية.
- حاجة برنامج التدريب الإلكتروني إلى كادر يقوم على إدارته وتطويره ومتابعته.

وجاءت الفقرة رقم ( 20 ) والتي تتعلق باستثمار الموارد المتاحة داخل المدارس " مختبرات الحاسوب " لتسهيل عملية التدريب في المرتبة الأخيرة وحصلت على نسبة (2.46% ) من العينة التي أجابت السؤال المفتوح ويعزو الباحث ذلك إلى:

- اعتقاد مديري المدارس بأنه هذه الحواسيب موجودة لخدمة الطلاب فقط.
- تكديس الجدول المدرسي للمعلمين بما يقلل من استخدام الحواسيب أثناء الدوام المدرسي.
- الأجهزة المتاحة للاستخدام غالباً ما تحتاج إلى صيانة دورية لسوء استخدام الطلاب لها.
- معظم المدارس تعمل بنظام الفترتين وبالتالي تكون الأجهزة مشغولة في أوقات فراغ المعلمين.

## ملخص نتائج الدراسة :

يُمكن تلخيص نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث كالتالي :

أظهرت نتائج الدراسة أنّ الدرجة الكلية لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني "معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها" كانت بدرجة متوسطة ، وبمتوسط كلي ( 3.38 ) ، ووزن نسبي ( 68% ) . وفيما يخص مجالات الاستبانة فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أ. حصل مجال المعوقات المادية " البنية التحتية " على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي ( 3.6 ) ، ووزن نسبي ( 72% ) أي بدرجة كبيرة وبالتالي فهو يشكل أكبر المعوقات .
- ب. حصل مجال المعوقات المالية على المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي ( 3.51 ) ، ووزن نسبي ( 70% ) أي بدرجة كبيرة .
- ت. حصل مجال المعوقات البشرية على المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي ( 3.42 ) ، ووزن نسبي ( 68% ) أي بدرجة كبيرة .
- ث. حصل مجال المعوقات الثقافية على المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي ( 3.34 ) ، ووزن نسبي ( 67% ) أي بدرجة متوسطة .
- ج. حصل مجال المعوقات التعليمية على المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي ( 3.31 ) ، ووزن نسبي ( 66% ) أي بدرجة متوسطة .
- ح. حصل مجال المعوقات التقنية على المرتبة السادسة وبمتوسط حسابي ( 3.27 ) ، ووزن نسبي ( 65% ) أي بدرجة متوسطة .
- خ. حصل مجال المعوقات الإدارية على المرتبة السابعة وبمتوسط حسابي ( 3.25 ) ، ووزن نسبي ( 65% ) أي بدرجة متوسطة .

فيما يخص فرضيات الدراسة فقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :

- أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير الجنس ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجالين الأول والسادس تعزى لمتغير الجنس، في المجال الأول لصالح الذكور وفي المجال السادس لصالح الإناث .

- ب. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات ، من 5-10 ، من 10-15 ، أكثر من 15 سنة ) في المجالين (3،2) فقط وهما المعوقات التقنية والمعوقات البشرية وذلك لصالح الفئة الأقل من 5 سنوات .
- ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة حول درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمجال الأول " المعوقات الإدارية " تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأكثر .
- ث. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرات أفراد العينة حول درجة توافر معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المجال الخامس فقط ( المعوقات المادية " البنية التحتية " ) وذلك لصالح المعلم والمختص التربوي .

## توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يُوصي بما يلي:

### ❖ توصيات لإدارة التعليم بوكالة الغوث:

- 1- زيادة الاهتمام بالتخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم بما يضمن تحقيقه للأهداف المرجوة منه.
- 2- جعل التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الاستراتيجية لدائرة التربية والتعليم وإيلائه الأهمية والأولوية لتتناسب مع متطلبات التطور التكنولوجي.
- 3- الحاجة الماسة إلى توفير قاعات مجهزة بالاحتياجات اللازمة لتنفيذ عملية التدريب الإلكتروني، بحيث تشمل الأجهزة الحديثة والمطورة، بتصميم احترافي مميز بحيث تنقل المدرب والمتدرب لعالم فضائي في التدريب مما يدفع المتدرب للحضور كونها بيئة مناسبة وجذابة لعملية التدريب.
- 4- الاستعانة بالخبراء والمختصين في مجال تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية واعتمادهم كجهة مسؤولة عن ملف التدريب للكادر التربوي والإداري بدائرة التربية والتعليم.
- 5- زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني وذلك وفق خطة استراتيجية مالية يتم من خلالها تطوير عملية التدريب والرقى بها.
- 6- اهتمام إدارة الوكالة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني والعمل على زيادة التوعية لدى العاملين بأهمية التدريب الإلكتروني لتبنيه آفاق واسعة في مجال المعرفة والتطوير وذلك من خلال ادماج التكنولوجيا في الحصص الصفية وجعلها استراتيجية تعليم هامة.
- 7- تبني رؤية بعيدة المدى تضمن استمرارية برنامج التدريب الإلكتروني وتطويره ليشمل جميع اللقاءات وورش العمل والدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، وتعميم التجربة على جميع مناطق عمليات وكالة الغوث الدولية.

### ❖ توصيات خاصة بالمدرسين:

- 1- امتلاك المدرسين للشهادات العلمية المناسبة لعملهم وكذلك الخبرات والمهارات الفائقة في مجال التدريب الإلكتروني.

- 2- تبني المدربين لأفكار وأساليب متطورة وجذابة تساهم في تطوير أداء المتدربين وانجذابهم نحو التدريب الإلكتروني.
- 3- تلقي المدربين دورات تدريبية في مراكز عالمية لزيادة كفاءتهم وتطوير قدراتهم التدريبية ونقل الخبرات العالمية إلى البيئة المحلية بما ينعكس إيجاباً على المتدربين.
- 4- العمل على التحول من نظام التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني واعتماده في النشاطات التدريبية المختلفة، وهذا يتطلب من المدربين مزيداً من الجهد والعمل والمثابرة لاكتساب مهارات التدريب الإلكتروني بحيث تكون عملية التغيير عملية مقنعة ومحفزة للمتدربين.
- 5- التخطيط لعملية التدريب وقيادتها بشكل مناسب لتحقيق أهداف التدريب، بحيث تتجلى لديهم الامكانيات والقدرات للتخطيط حسب نوع التدريب (المادة) والهدف منه.
- 6- امتلاك المدربين مهارة متابعة أثر التدريب واستخدام الطرق المختلفة للتأكد من تحقيق التدريب وتطبيقه على أرض الواقع.

#### ❖ توصيات لمكتب نظم المعلومات والاتصالات بوكالة الغوث:

- 1- التوسع في استخدام تقنيات حديثة في الشبكات مثل الألياف الضوئية وذلك من أجل زيادة سرعة الانترنت، وبالتالي تسهل عملية تطبيق التدريب الإلكتروني.
- 2- توفير المعدات والأجهزة الإلكترونية ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني لتسهيل تطبيقه داخل مؤسسات وكالة الغوث الدولية.
- 3- الاهتمام بالدعم الفني و زيادة الطواقم اللازمة لذلك من أجل تذليل العقبات التي تواجه عملية التدريب بشكل مستمر بحيث لا يحدث هناك انقطاع في عملية التدريب.
- 4- مازال الكثير من المعلمين والطلبة يعانون من خدمة الانترنت السريع في البيوت، لذلك من الضروري تزويدهم بخدمة وصول الكتروني تعليمي من خلال شبكات محلية مقننة ومحددة الاتجاه والهدف.
- 5- تزويد مراكز التدريب الإلكتروني بالمولدات الكهربائية اللازمة أو استخدام بدائل متجددة للطاقة وذلك من أجل التغلب على انقطاع التيار الكهربائي المستمر.

6- توفير أجهزة الكترونية حديثة تعمل على ترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية، مثل شاشة الحاسوب (بلازما) بدل عن الشاشة الحاسوب (الكاثود).

### ❖ توصيات خاصة بالمتدربين

1. زيادة دافعية المتدربين نحو تلقى الدورات التدريبية بشكل الكتروني بدلاً عن التدريب التقليدي.
2. العمل على تطوير أداء المتدربين والتأكد من امتلاكهم لمهارات الحاسوب الأساسية مثلاً: اللغة الانجليزية وتطبيقات الحاسوب والشبكات للتمكن من الاستفادة من التدريب الإلكتروني والحصول على المعارف المهارات اللازمة لهم في حياتهم العملية.
3. تطبيق ما تم تلقيه ضمن الدورات التدريبية باستمرار على أرض الواقع ليترسخ في ممارساتهم اليومية في البيئة الصفية وخارجها.
4. استفادة المتدربين من التدريب الإلكتروني في تغيير أنماط التدريس التقليدية والانتقال لاستخدام أساليب تدريس متميزة.
5. التحاق المتدربين بالدورات التدريبية الإلكترونية تمكنه من متابعة آخر المستجدات التربوية ومواكبة التغيرات الحديثة على مستوى العالم، كما وأنها تمكنه من متابعة النشرات التربوية الصادرة عن دائرة التربية والتعليم والمواقع الإلكترونية الخاصة بالموظفين بشتى أنواعهم.
6. من خلال تلقى المتدربين الدورات التدريبية الإلكترونية يستطيع التواصل مع طلبته (المستفيدين) من خلال الوسائل الإلكترونية المختلفة (مواقع التواصل الاجتماعي، البريد الإلكتروني، الرسائل القصيرة،....).
7. تمكين المتدربين من الانخراط في المشاريع التطويرية المختلفة والرحلات المعرفية ( Web quest) ومشاريع التعلم عن بعد من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

## مقترحات الدراسة:

يعد مفهوم التدريب الإلكتروني من المفاهيم التي يجب تبنيها في الحقبة الزمنية الحالية نظراً للتطورات التكنولوجية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعملية التربوية والتعليمية..... ولإلقاء المزيد من الضوء على هذا المفهوم، فإن الباحث يقترح العناوين التالية لدراسات مستقبلية:

1. درجة تطبيق التدريب الإلكتروني بدائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية ووزارة التربية والتعليم الحكومية في محافظات غزة (دراسة مقارنة).
2. تصور مقترح لتحويل التدريب التقليدي إلى تدريب الكتروني (متزامن وغير متزامن) في مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.
3. فاعلية تطبيق نظم إدارة التعليم الإلكتروني في دائرة التربية و التعليم بوكالة الغوث الدولية.
4. العلاقة بين درجة إدارة تطبيق التدريب الإلكتروني ومتغيرات أخرى مثل (إدارة المعرفة، إدارة التغيير، إدارة الوقت، الإدارة الإلكترونية، المناخ التنظيمي،...).
5. الكفايات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة.
6. أثر تطبيق التدريب الإلكتروني بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة على تحسين طرق التدريس للمعلمين.

## المراجع والمصادر

أولاً : المصادر

❖ القرآن الكريم

ثانياً : المراجع العربية

- 1- ابن منظور، محمد بن مكرم (1994). لسان العرب، المجلد الخامس عشر. بيروت : دار صادر.
- 2- أبو ختلة ، ريم (2011) . درجة استخدام مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للتخطيط الاستراتيجي في مواجهة الهدر التربوي في مدارسهم . رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 3- أبو خطوة ، السيد (2009). " استراتيجيات استخدام الحاسوب في التعليم " . استرجع بتاريخ 2013/5/10 من خلال العنوان الإلكتروني:  
<http://www.annabaa.org/nbanews/72/873.htm>
- 4- أبو عطوان، مصطفى (2008) . معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 5- الأسدي، سعيد و ابراهيم، مروان (2003). الإرشاد التربوي مفهومه وخصائصه وماهيته.. عمان : الدار العلمية للنشر والتوزيع .
- 6- إسماعيل، محمد أحمد (2008). برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد. المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي. القاهرة من 10-12/5/2008.
- 7- اطميزي، جميل (2012) . " أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في العالم العربي". استرجع بتاريخ 2013/6/22 من موقع القدس الرقمي .  
<http://www.alqudsalraqmi.ps/atemplate.php?id=55>
- 8- آل عثمان، منال محمد (2009). "العصف الذهني الإلكتروني". العدد(153) استرجع بتاريخ 2013/5/10، من خلال العنوان الإلكتروني التالي:  
<http://www.almarefh.org/news.php?action=show&id=323>

- 9- ألمبيريك، هيفاء(2003،1423هـ). التعليم الإلكتروني: تطوير طريقة المحاضرة في التعليم الجامعي باستخدام التعليم الإلكتروني مع نموذج مقترح . ورقة عمل مقدمة إلى " ندوة مدرسة المستقبل " 16-17/8/1423هـ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.
- 10- الأونروا (2008).الخطة الاستراتيجية لمركز التطوير التربوي، غزة.
- 11- الأونروا ، دائرة التربية والتعليم (2012) . نشرات دائرة التربية والتعليم ، نتعلم معاً. من الموقع <http://www.unrwa.org/ar/resources/strategy-policy/> .
- 12- الأونروا ، دائرة التربية والتعليم (2013) . سياسة التعليم الجامع ، تقارير وكالة الغوث الدولية-الرئاسة العامة، عمان.
- 13- الأونروا ، دائرة التربية والتعليم (2013،ب) . نشرة دائرة التعليم الإخبارية، وكالة الغوث الدولية، الرئاسة العامة، عمان، العدد 5.
- 14- الأونروا، (2011). استراتيجية اصلاح التعليم بالأونروا 2011-2015، وكالة الغوث، من موقع [http://www.unrwa.org/userfiles/file/AdCom\\_en/2011/31May2011/Education%20Reform%20Strategy%20for%20distribution%20to%20Sub-Committee%20ARABIC.DOC](http://www.unrwa.org/userfiles/file/AdCom_en/2011/31May2011/Education%20Reform%20Strategy%20for%20distribution%20to%20Sub-Committee%20ARABIC.DOC)
- 15- التلواتي، رشيد (2014) . " ما هو التعليم الإلكتروني ؟ وما أنظمة إدارته ؟" . استرجع بتاريخ 13-6-2015 من الموقع التالي : (<http://www.new-educ.com/quest-ce-que-le-learning>).
- 16- جمال الدين، نادية وآخرون (1992) . مدخل إلى التربية ومهنة التعليم . كلية التربية ، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 17- جهاد، عبد ربه محمد(2007). التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية، جامعة الأزهر ، 133 ( 2 ) .
- 18- الحربي (2012). أثر تطبيق التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.
- 19- الحمداني، موفق وآخرون(2006) . "مناهج البحث العلمي الكتاب الأول أساسيات البحث العلمي" . جامعة عمان الدراسات العليا ، عمان.

- 20- الحوامدة، محمد(2009) . معوقات استخدام التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقان التطبيقية. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية.
- 21- خضر، غازي و عمرو، أيمن(2006). درجة فاعلية برنامج تدريب القيادات التربوية في وكالة الغوث الدولية في الأردن في أثناء الخدمة-من وجهه نظر القيادات التربوية نفسها-وتطويرها مستقبلاً. مجلة المعلم الطالب بوكالة الغوث، العدد 1-2 ، 5-32.
- 22- الخوالدة، ناصر و المشاعلة، مجدي (2009) . كفايات معلمي التربية الاسلامية للتعلم الإلكتروني. مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية بجامعة البحرين،1(4) ، 187 -208.
- 23- الدغيم، أحمد(2008). فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات لتنمية الكفايات الإدارية للقادة التربويين في وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .
- 24- الزنبيقي، حنان (2011). التدريب الإلكتروني، ط1. عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة .
- 25- زيتون، حسن ( 2005). التعليم الإلكتروني . الرياض: الدار الصوتية للتربية.
- 26- زيتون، كمال (2004) تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، ط2. القاهرة : عالم الكتب للنشر والتوزيع .
- 27- السلمي، على (2001) . إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة : داره غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 28- السيد، سوزان (2014) "معايير ومحددات بناء وتطبيق البرامج القائمة على التعليم الإلكتروني كأحد تطبيقات التعليم المستمر في جامعة الطائف". المجلة العربية الدولية للمعلومات، 3(5) ، 1-20.
- 29- الشراوي، جمال و عبد الرازق، السعيد (2010) . استراتيجيات التفاعل الإلكتروني. العدد العاشر. استرجع بتاريخ 2013/5/13 من خلال الموقع التالي: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=106&sessionID=17>

- 30- شمو، محاسن (2008) فاعلية خدمة البريد الإلكتروني في إثراء برنامج التدريب الميداني وحل بعض مشكلاته وتنمية الاتجاه نحوه لدى الطالبات بجامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية بجامعة الكويت، 1 (1)، 115-142.
- 31- صالح، أحمد فاروق (2011). اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، جمهورية مصر العربية.
- 32- الطرشاني، الدوكالي مفتاح على (2014) . "التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة". مجلة الجامعة المغربية ، جامعة طرابلس. ليبيا، 4(2)، 240- 285.
- 33- الطعاني، حسن (2002) . التدريب مفهومه وفعالته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان : دار الشروق .
- 34- الطيطي، خضر (2008). التخطيط الإلكتروني من منظور تجاري وفني وإداري . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 35- العاني، طارق و التميمي، على و السامرائي، سمير (2003). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط1(1) . القاهرة : المركز العربية لتنمية الموارد البشرية.
- 36- قندلجي، عامر و السامرائي، إيمان (2002). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها. عمان: مؤسسة الوراق للنشر .
- 37- عبد الرازق، مرعي(2008). القدرة على قياس العائد من العملية التدريبية مؤشر لنجاح الشركات والمنظمات الإدارية. موقع الاقتصادية. ، استرجع بتاريخ 2013/1/12، من خلال الموقع : [http://www.aleqt.com/2008/09/01/article\\_153106.html](http://www.aleqt.com/2008/09/01/article_153106.html) .
- 38- عبد العزيز، حمدي (2008). التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات، ط1. عمان : دار الفكر ناشرون وموزعون .
- 39- عبد المعطي، أحمد حسين و زارع، أحمد زارع (2012). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية". المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات المتحدة، العدد 31 ، 285- 323.
- 40- العتيبي، نايف(2006). معوقات التعلم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القادة التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن.

- 41- عزمي، نبيل جاد (2008) **تكنولوجيا التعليم الإلكتروني**. القاهرة : دار الفكر العربي.
- 42- عطار، عبد الله (2008). **التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعليم (تدريب وتجارب)**. القاهرة : الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم .
- 43- عفنون، سائدة (2010) . **نحو تطوير نوعية التعليم الفلسطيني**. الإدارة العامة لجودة الأداء الحكومي -الأمانة العامة لمجلس الوزراء ، فلسطين.
- 44- العفيفي ،خميس(1999) . "الأنماط القيادية لدى مدرء المدارس وعلاقتها برضا المعلمين عن العمل . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- 45- عماشة، محمد ( ب.ت). **التعليم الإلكتروني المدمج، استرجع بتاريخ 2013/5/1، من خلال الموقع : <http://uqu.edu.sa/page/ar/5441>**
- 46- الغراب، إيمان (2003) : " **التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي** " ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 47- غبون، رامي(2012). **أثر تطبيق التدريب الافتراضي على جودة التدريب لدى ديوان الموظفين العام في قطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.
- 48- غنيم، أحمد (2006م) دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العلم الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة .المجلة التربوية ،21(81)، ص143.
- 49- غير معروف (2011) . **اجتماع الخبراء الإقليمي حول توظيف تكنولوجيا المعلومات في التدريب الإلكتروني للإدارات التعليمية في المناطق النائية**. مجلة التواصل، العدد 25 ، جمهورية مصر العربية .
- 50- فوده، عصام (2007). **توظيف تقنيات الحاسب الآلي والاتصالات في التعليم** . ورقة مقدمة إلى " **المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير التعليم قبل الجامعي** " ، أبريل 2007. وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة الاتصالات و أكاديمية البحث العلمي .
- 51- القادري، سليمان (2006) . **التدريب الإلكتروني عبر الانترنت**. ورقة مقدمة إلى " **المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية** " ، رؤية مستقبلية ، 27-29/6/2006 م ، الجامعة الأردنية الهاشمية ، الأردن .

- 52- قرمان، سلامة سلام (2003). المركزية واللامركزية في نظام التعليم الفلسطيني واقع وطموح ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة ، فلسطين.
- 53- القيسي، عبير (2010) درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- 54- الكيلاني، تيسير (2004). نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد وجودته النوعية. مكتبة لبنان ناشرون.لبنان.
- 55- متولي، نبيل عبد الخالق (2004). تجديد منظومة التعليم الثانوي في ضوء مفهوم التعليم الإلكتروني. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد 46، 115-160.
- 56- محمد، الطيب و المبارك، عبد الصادق (2010). كيف يكون التدريب ممتعاً، ط1. القاهرة : الناشر المكتب العربي للمعارف.
- 57- مصطفى، أحمد (2004). إدارة الموارد البشرية -الإدارة العصرية لرأس المال الفكري. القاهرة : المعادي الجديدة .
- 58- المطيري، حمد بن محيا (2012) " متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين". دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 59- مكتب الإعلام للوكالة (ب،ت) . دليل الأونروا، منشورات المكتب الإعلامي لوكالة الأمم المتحدة ،القدس.
- 60- منتدى التعليم العالمي (2013). منتدى التعليم العالمي يوصي بتدريب المعلمين إلكترونياً وتوظيف تقنيات التعلم ، وكالة أنباء الامارات. استرجع بتاريخ 2013/3/7 من خلال موقع :  
[http://www.wam.ae/servlet/Satellite?c=WamLocAnews&cid=1290003559479&pagename=WAM%2FWAM\\_A\\_Layout&parent=Coll.ction&parentid=1135099399918](http://www.wam.ae/servlet/Satellite?c=WamLocAnews&cid=1290003559479&pagename=WAM%2FWAM_A_Layout&parent=Coll.ction&parentid=1135099399918)
- 61- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (2012) . استرجع بتاريخ 2012/12/25 من خلال الموقع :  
<http://www.hrdiscussion.com/hr49443.html>

- 62- مندورة، رقية (2011) . معوقات استخدام التعليم الإلكتروني من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر ، 14 (1) ، 11-142.
- 63- منير، محمد شريف (2000). استثمار البشر في ماليزيا. جامعة البتراء ، كوالالمبور ، ماليزيا.
- 64- مور، مايكل وأخرون (2009). التعليم عن بعد. ترجمة: أحمد المغربي. الدار الأكاديمية للعلوم: القاهرة.
- 65- الموسوي، على (2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. مشاركة مقدمة إلى " الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب " 12-14 أبريل 2010، جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم تقنيات التعليم ، السعودية.
- 66- موسى، عبد الله و الحربي، محمد (2008). الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية لاستخدام التعليم الإلكتروني في التدريس. مجلة جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية، 116-148.
- 67- موقع Internet world stats (2013). روجع بتاريخ 2013/5/1، بعنوان: <http://internetstatstoday.com/>
- 68- ناصف، محمد أحمد (2002). التجربة الألمانية. القاهرة : مكتبة النهضة العربية .
- 69- نتيل، جمال (2007) . دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة. رسالة ماجستير (غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 70- ندا، (بدون تاريخ) . "التدريب الإلكتروني من الاختلاف إلى الاحتراف"، مجلة المدير الناجح ، مجلد 1 (1) ، 24-29.
- 71- النفيسة، خالد عبد الرحمن (2007). واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بجامعة أم القرى ، جدة ، المملكة العربية السعودية .
- 72- همشري، عمر و بو عزة، عبد المجيد(2000). واقع استخدام شبكة الإنترنت من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 27(2)، 328-342.

- 73- الهادي، محمد ( 2011 ) . البنية الأساسية التكنولوجية المتطلبة لتطوير التعلم والتدريب الإلكتروني ، 46-63.
- 74- الهادي، محمد(2005). التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. القاهرة : الدار المصرية اللبنانية .
- 75- الهرش، عايد وآخرون(2010) . "معوقات استخدام منظومة التعليم الإلكتروني من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الكورة . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، 6 ( 1 ) .
- 76- الهندي، ابراهيم مرغوب(2008). مطالب مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. دراسة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بجامعة أم القرى، جدة ، المملكة العربية السعودية .
- 77- وزارة التربية والتعليم (2006) . دراسة تقييم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية . بالتعاون مع المجلس الثقافي البريطاني وتمويل البنك الدولي، رام الله، فلسطين.
- 78- وزارة التربية والتعليم العالي (2007) . واقع التعليم العالي في فلسطين -أرقام وإحصائيات. رام الله ، فلسطين.
- 79- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني(2005).المادة التدريبية لدليل الإشراف التربوي، الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي، رام الله.
- 80- وزارة التعليم المصرية(2014)، مشروع تدريب مايكروسوفت، استرجع بتاريخ 2014/2/11 من خلال الموقع :  
[http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Projects/coop\\_proj/microsoft/Pages/micro\\_soft\\_training.aspx](http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Projects/coop_proj/microsoft/Pages/micro_soft_training.aspx)
- 81- وهبة، عماد (2011). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام(دراسة تحليلية ميدانية) . المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط ، 27(1): 247-307.
- 82- ويكيبيديا(2013) .العصف الذهني. استرجع بتاريخ 2013/5/13 من خلال الموقع :  
[http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D8%B5%D9%81\\_%D8%B0%D9%87%D9%86%D9%8A](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D8%B5%D9%81_%D8%B0%D9%87%D9%86%D9%8A)

- 83- ياسين، بسام محمود و ملحم، محمد أمين(2011). معوقات استخدام التعلم الإلكتروني التي تواجه المعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الأولى. *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد* ، (5):115-136.
- 84- ياسين، سعد (2005) . الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 85- اليونسكو (2013) منتدى التعليم العالمي اليونسكو تحت على حلول مبتكرة لضمان التعليم للجميع ، بوكوفا، استرجع بتاريخ 2013/9/16 من خلال الموقع:  
<http://www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=15983#.Uc6-jDvwm9g>
- 86- اليونسكو (2013). اجتماع الخبراء الإقليمي حول التربية من أجل التنمية المستدامة في الدول العربية :التقييم النهائي لفعاليات العقد وإطار عمل ما بعد 2014. بيروت، روجع في 10-8-2015، من خلال الموقع  
[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/ESDpost2014\\_Regional\\_Consultation\\_Report\\_ArabStates\\_Arabic.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/ESDpost2014_Regional_Consultation_Report_ArabStates_Arabic.pdf) .( pdf

- 1- Aiden, S (2011). **Effective Programs for Training Teachers On the Use of Technology.** :  
[http://www.educationworld.com/a\\_tech/tech165.shtml](http://www.educationworld.com/a_tech/tech165.shtml)
- 2- Carmen, Taran (2006) "Enabling SMEs to deliver synchronous online training – practical guidelines", **Campus-Wide Information Systems**, Vol. 23 Iss: 3, pp.182 – 195. Link:  
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1065-0741&volume=23&issue=3&articleid=1558526&show=abstract>
- 3- Chan, F., (2006). ICT in Malaysia Schools Policy and strategies Education Technology Division, Malaysia: Ministry of Education.
- 4- Crichton, S. & LaBonte, R.(2003) Innovative Practices for Innovators: Walking the Talk Online Training for Online Teaching .**Educational Technology & Society.** 6(1), 70-73.
- 5- Dabbagh, N (2000). The Challenges of interfacing between face ti face and online instruction. **Tech Trends**, 44(6).
- 6- Dennis, D(1999) . **Reading Better and faster.** Reviewed on 1/12/2012 at [www.learningfirst.org/readingaction](http://www.learningfirst.org/readingaction) .
- 7- Dietinger, T and Murer, H (2005). How Modern WWW System support Teaching and learning proceedings of International conference on Computers in Education, Kuching, Sarawak Malaysia. 2-6/9/2005,P.37-51.
- 8- Education Programs (2013). **Educational Technology & Society**, 12 (1), 193–204.
- 9- Goktas, Y., Yildirim, S., & Yildirim, Z. (2009). Main Barriers and Possible Enablers of ICTs Integration into Pre-service Teacher
- 10-HanBing, Yan (2009). "Teacher training in China and a practical model: e-Training Community (eTC)", **Camous-Wide Information Systems**, Vol. 26 Iss: 2, PP. 114-121.
- 11-Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, S. M. (2012).A Model for Predicting Learning Flow and Achievement in Corporate e-Learning .**Educational Technology & Society**, 15 (1), 313–325.
- 12-Leonard Jessup, Joseph Valacich (2006). Information Systems Today: Why IS Matters, E2, Published by Prentice Hall.
- 13-Junco, R. & Mastrodicasa , J. (2007). Net Generation: Results of a nationwide survey. Presentation at **the National Association for Student Personnel Administrators and the American College Personnel Association Joint Meeting**, April, Orlando, FL, USA .
- 14-Jung, Insung (2001). Issues and Challenges of Providing Online Inservice Teacher Training: Korea's Experience. **International Review of Research in Open and Distance Learning** , 2(1), retrieved from:  
<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/viewFile/30/85>

- 15-Jung, Insung (2005). Cost-effectiveness of online teacher training. *International Christian University, Japan*. 20(2), 131–146
- Kinesiology. *Educational Technology & Society*, 14 (2), 278–284
- 16-Lori K. Long, Cathy Z. DuBois, Robert H. Faley, (2008) "**Online training: the value of capturing trainee reactions**", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 20 Iss: 1, pp.21 – 37. Link: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1641864>
- 17-McFarlin, B. K., Weintraub, R. J., Breslin, W., Carpenter, K. C., & Strohacker, K. (2011). **Designing Online Learning Modules** .
- 18-Munene, I. (2007). Experimenting in Distance education, the African Virtual University and the Paradox of the word Bank in Kenya. Available at ERIC, No. EJ746394.
- 19-Rabemananjara, R. (2006). Employee Training decisions business strategies and Human Resource Management practices: **A study by size of business, working paper, small business policy branch**, Industry Canada.
- 20-Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S. (2012). An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia. *Educational Technology & Society*, 15(2), 125–137.
- 21-Rogers, p; Coles, T. (2000 ) .**Online Teacher Training**. Distributed by ERIC Clearinghouse, <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED444362>.
- 22-Saadi, H., Mirzayi, Kh., & Movahedi, R (2013) ."THE OBSTACLES ON THE DEVELOPMENT OF WEB-BASED TRAINING IN THE AGRICULTURAL HIGHER EDUCATION: FACULTY MEMBERS' PERSPECTIVE". *International Journal of Language Learning and Applied Linguistics World*, 4(1), 268-289.
- 23-Sanger, M. and GreenBowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electron flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, *International Journal of Science Education*.22(5), 521-537.
- 24-Toprakci , Erdal (2004).obstacles at integration of school into information and communication Technologies by taking into consideration the options of teachers and principals of primary and secondary school in turkey . e . *Journal of instructional science and Technology* .
- 25-University of Wales (2009). **Training Professional Skills and Qualifications**, Earn Training Reference. U.K: University of Wales. Available at: [http://www.trainingreference.co.uk/skills/trainer/training\\_proferssional.htm](http://www.trainingreference.co.uk/skills/trainer/training_proferssional.htm)

- 26-Zander, R (2004). the School Online Initiative in German schools.  
**Empirical Result and Recommendations to Improve school.**  
International Institute for Education planning: Paris.
- 27-Zielinski, T and Swift, M. (1997). What ever chemist should know about computers, II Chem. Educator, 2(3), 1430-1471.
- 28- Turban, E., Kyu Lee, J., King, D., McKay, J. and Marshall, P.(2008) Electronic Commerce 2008 (Electronic Commerce).  
International Institute for Education planning: Paris

رابعاً: المواقع الإلكترونية:

1. <http://www.new-educ.com>
2. <http://internetstatstoday.com>
3. <http://www.annabaa.org>
4. [www.hrdiscussion.com](http://www.hrdiscussion.com)
5. <http://Portal.unrwa.ps>
6. <http://llp.unrwa.ps>
7. <https://www.google.com/edu/training/>
8. [www.Managerindia.com](http://www.Managerindia.com)
9. <https://www.facebook.com/ManageIndiacom-59962314428/>
10. [http://blended-learning-in-europe.blogspot.com/2012/12/blog-post\\_11.html](http://blended-learning-in-europe.blogspot.com/2012/12/blog-post_11.html)

اللاحق

ملحق رقم ( 1 )  
الاستبانة في صورتها الأولية  
بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة  
عمادة الدراسات العليا  
كلية التربية  
قسم أصول التربية - الإدارة التربوية

الأخ الدكتور : ..... المحترم،

**الموضوع: تحكيم استبانة**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها). وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية/الإدارة التربوية، ولذلك قام الباحث بوضع هذه الأداة بهدف التعرف على معوقات التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة وسبل تطويرها.

وبحسب معرفتي بخبرائكم الواسعة في هذا المجال يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة والتي تشكل أداة الدراسة الميدانية في صورتها الأولية من أجل التحكيم، ونرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على فقرات الاستبانة وإيفادنا برأيكم السديد من حيث دقة العبارات ومناسبة الموضوع ومدى انتمائها لمجالات الدراسة التي وردت فيها، بالإضافة إلى ذلك يمكننا تسجيل أي ملاحظات في الصفحة الأخيرة للاستبانة.

لقد تم دراسة سبعة معوقات وهي:

- 1- المعوقات التنفيذية (Deficiency of executive factor)
- 2- المعوقات التقنية (الفنية) (Technical limitations)
- 3- : المعوقات البشرية (Human limitations)
- 4- المعوقات الثقافية (Cultural constraints)
- 5- المعوقات المادية -البنية التحتية- (Infrastructure barriers)
- 6- المعوقات الانتمانية "المالية" (Credit constraints)
- 7- المعوقات التعليمية (Educational limitations)

ملاحظة:- يرجى الاجابة على السؤال المفتوح الأخير حول سبل التغلب على المعوقات للأهمية.

شاكراً لكم جهدكم

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير .

الباحث، ناهض حسن العطار(جوال 0597920270)

## الاستبانة

القسم الأول: البيانات الشخصية:

1- الجنس		<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
2- سنة الميلاد		..... ميلادي.	
3- الدرجة العلمية (المؤهل العلمي)		<input type="checkbox"/> دبلوم (سنتان)	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
4- التخصص الأكاديمي		.....	
5- طبيعة المهنة.		<input type="checkbox"/> معلم	<input type="checkbox"/> نائب مدير
6- عدد سنوات الخدمة في التعليم.		<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5-10
		<input type="checkbox"/> أكثر من 15 سنة.	<input type="checkbox"/> من 10-15

القسم الثاني: ويتكون من فرعين، الأول استخدام الحاسوب، والثاني استخدام الانترنت والاستفادة من الخدمات المتوفرة.

(أ) استخدام الحاسوب

1- هل حصلت على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)؟		<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا			
2- متوسط عدد الساعات التي تقضيها على الحاسوب يومياً؟		..... ساعة.				
3- أي من الطرق التالية تفضلها في الوصول للمعلومات والبيانات؟ (فقط اختر واحد)						
أ- <input type="checkbox"/> النصوص المكتوبة أو المطبوعة على ورق (الكتب، التقارير، المجلات، المخطوطات)						
ب- <input type="checkbox"/> النصوص الإلكترونية (المجلات الإلكترونية، مواقع الانترنت)						
4- عدد الدورات التدريبية حول استخدام الحاسوب في أثناء الخدمة.		..... دورة تدريبية.				
5- ما مدى إلمامك ببرامج الحاسوب وتطبيقاته المستخدمة في التعليم كما هو محدد في الجدول التالي:						
م	اسم التطبيق الإلكتروني	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	معالج الكلمات (مثل MS OFFICE WORD)					
2	برنامج العروض (مثل MS OFFICE PowerPoint)					
3	برامج أنظمة التشغيل (مثل وندوز و لينكس)					
4	برامج الجداول الحسابية (مثل MS OFFICE Excel)					
5	برامج قواعد البيانات (مثل Access, SQL server)					
6	برامج الرزم الاحصائية (مثل SPSS)					
7	برامج التصميم الجرافيكي (مثل Corel, Photoshop)					
6- هل هناك حاجة لتعزيز مهاراتك في استخدام الحاسوب؟		<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا			
7- تعتبر الأماكن التالية الأكثر وصولاً للحاسوب والانترنت من خلالها، كيف يمكنك تقييم استقادة المتدرب والمدرّب فيها؟						
م	مكان وصول المتدرب والمدرّب للحاسوب والانترنت	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	البيت					
2	المكتب الاقليمي بغزة (FO)					

3	المدرسة				
4	إدارة المنطقة التعليمية				
5	الجامعة				
6	أماكن أخرى .....				

<b>(ب): استخدام الانترنت والاستفادة من الخدمات المتوفرة.</b>	
1- كم عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها حول استخدام الانترنت ؟	..... دورة تدريبية.
2- في المتوسط، كم ساعة تقضيها في استخدام الانترنت أسبوعياً؟	..... ساعة.

3- برامج الانترنت في الجدول التالي هي الأكثر تداولاً، كيف يمكن تقييم استخداماتك لتلك البرامج؟

م	برامج الانترنت المتنوعة	درجة الأهمية			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية جداً
1	البريد الإلكتروني (E-mail)				
2	الشبكة العنكبوتية - الانترنت (WWW)				
3	بروتوكول نقل الملفات (FTP)				
4	المحادثة والدرشة (Chat)				
5	مجموعات النقاش (Discussion Group)				
6	برامج أخرى .....				

القسم الثالث: المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني وتطويره في التعليم.

تعتبر كل من العناصر التالية من المعوقات الأساسية في تطبيق وتطوير التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث - إقليم غزة. يمكنكم الاطلاع على تلك الفقرات واعطاء وجهه نظرهم حول درجة أهميتها؟

أولاً: المعوقات التنفيذية (قصور في التنفيذ) Deficiency of executive factor وتعني: المشكلات المتعلقة بالنواحي الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنفيذ و متابعة وتقويم وهي عناصر العملية الإدارية.

م	المعوقات التنفيذية	درجة الأهمية			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية جداً
1	صعوبة تقييم التقدم المحرز في الدورات التدريبية.				
2	ضعف استخدام أعضاء هيئة التدريب لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التعلم المختلفة.				
3	قلة تفعيل المدربين والمتدربين حول استخدام نظام التدريب الإلكتروني.				
4	عجز نظام التدريب الإلكتروني عن تزويد أعضاء هيئة التدريب بالتغذية الراجعة.				
5	عجز في التعاون الكلي ما بين دائرة التربية والتعليم و دائرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.				
6	قلة صلاحيات المدرب في تغيير أسلوب العرض للدورات التدريبية.				

7	قلة توافر هيئة تدريب متخصصة في مجال تكنولوجيا التعليم الحديثة بدائرة التربية والتعليم.				
8	وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم.				
9	افتقار دائرة التربية والتعليم إلى نشر ثقافة استخدام التدريب الإلكتروني				
10	انخفاض في تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية.				
11	صعوبة الحصول على رد فعل ايجابي من قبل المتدربين				
12	ضعف تقييم التعلم من حيث ضباية أهداف التدريب.				
13	القصور في تقييم مدى التغيير في السلوكيات والتصرفات التي حدثت نتيجة حضور المتدربين البرامج التدريبية.				

ثانياً: المعوقات التقنية (الفنية) (Technical limitations) وتعني: المعوقات التي تؤثر مباشرة في تقدم العملية التدريبية الإلكترونية.

م	المعوقات التقنية (الفنية)	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا التعليم في برنامج التربية والتعليم بغزة.					
2	اقتصار تلقى المحاضرات في مختبرات الحاسوب ضمن دورات التدريب الإلكتروني.					
3	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.					
4	الافتقار إلى إيجاد أهداف واضحة للتدريب الإلكتروني					
5	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.					
6	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والسير على منوالها.					
7	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.					

ثالثاً: المعوقات البشرية (Human limitations) وتعني: وهي المحددات أو المعوقات التي تعتبر الكادر البشري جزء من اضعاف تقدم التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة التربوية.

م	المعوقات البشرية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	عجز في الخبرة الإدارية التعليمية في وحدات التعليم و التعلم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني.					
2	الحاجة إلى المزيد من الوقت في تجهيز المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.					
3	مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية الرقمية.					
4	قلة الدافعية لدى العاملين نحو التدريب الإلكتروني.					
5	وجود ضعف لدى العاملين بالتطورات التكنولوجية الحديثة في مجال التعليم					
6	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني الحديثة.					
7	شُح عدد الموظفين المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني.					

رابعاً: المعوقات الثقافية (Cultural constraints) وتعني دور الثقافة في إعاقة تقدم التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة التربوية من أفكار ومعتقدات واتجاهات وافتراسات وقيم داخل المؤسسة.

م	المعوقات الثقافية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	قلة اعطاء الأولوية للتعليم الإلكتروني في برنامج تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إقليم غزة.					
2	ضعف الهيئة الإدارية في محاولة بناء ثقافة تطوير التعليم الإلكتروني.					
3	قلة تطوير المستوى الإداري الأول في التخطيط التربوي الاستراتيجي للمؤسسة حول استخدام التدريب الإلكتروني.					
4	عجز في تحديد معايير ثابتة لتشهد أو تصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في التعليم.					
5	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.					
6	عجز بعض الجهات الرسمية الاعتراف بالشهادات التي تعطي عن طريق التعلم الإلكتروني من بعض البلدان.					
7	انطوائية المدرب وعدم تقبل الاختلاط مع الآخرين وفقد التواصل الاجتماعي.					
8	زيادة البطالة لدى البعض نتيجة لاستبدال دور الإنسان ونشاطه بالوسيلة التكنولوجية.					
9	ضعف التوجيه والإرشاد الطبي حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.					

خامساً: المعوقات المادية - البنية التحتية - (Infrastructure barriers) وتعني المحددات الأساسية من معدات تقنية لنشر التدريب الإلكتروني مثل شبكات الحاسوب، وأجهزة الاتصالات و البنية التحتية لتشغيل التدريب الإلكتروني.

م	المعوقات المادية - البنية التحتية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	التذبذب في سرعة الانترنت وعجز في السرعة الحقيقية.					
2	عجز في تغطية الألياف البصرية ميدان عمليات غزة.					
3	انخفاض في سرعة الانترنت (نقل البيانات) في الشبكة					
4	صعوبة توافر الحواسيب المرتبطة بالانترنت في أماكن العمل للاستخدام في التدريب.					
5	صعوبة التواصل الإلكتروني مع المدربين والقائمين على التدريب					
6	الانقطاع المتكرر لخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.					

سادساً: المعوقات المالية " الائتمانية " (Credit constraints) وتعني

م	المعوقات الائتمانية "المالية"	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	العجز المالي الخاص لتطوير التدريب الإلكتروني في دائرة التربية والتعليم.					
2	عجز أو غياب تسهيلات مرافق الانتاج المحلي و متطلبات عناصر التدريب الإلكتروني.					
3	ارتفاع تكلفة تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب.					

4	زيادة تكلفة التجهيزات وإنتاج المواد التي تخص محتوى التعلم الإلكتروني وتحديثها.
5	مضاعفة تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية التعليمية.
6	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.

سابعاً: المعوقات التعليمية (Educational limitations) وتعني الطرق والأدوات المستخدمة لتوضيح واستخدام التدريب الإلكتروني والتي تعتبر محدد ومعوق في مواجهه تقدم التدريب الالكتروني في المؤسسة التربوية

م	المعوقات التعليمية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	استخدام طرق تواصل غير مألوفة مع المتدربين في التدريب الإلكتروني.					
2	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا التعليم في العملية التربوية.					
3	معارضة أصحاب المصالح استخدام طريقة التدريب الإلكتروني.					
4	حرمان المتعلم من مشاركة المعلم بانفعالاته بملاحظاته حركاته الجسدية.					
5	صعوبة التعبير عن فكر وآراء المتدربين كتابياً.					
6	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).					

#### الأسئلة المفتوحة/

1- إذا كان لديك معوقات أخرى تود إطلاع الباحث عليها يمكنك تسجيلها هنا:

ما السبل المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من وجهة نظرك؟

أ. المعوقات التنفيذية (Deficiency of executive factor)-----

ب. المعوقات التقنية (الفنية) (Technical limitations)-----

ج. : المعوقات البشرية (Human limitations)-----

د. المعوقات الثقافية (Cultural constraints)-----

هـ. المعوقات المادية -البنية التحتية- (Infrastructure barriers)-----

و. المعوقات الائتمانية "المالية" (Credit constraints)-----

ز. المعوقات التعليمية (Educational limitations)-----

## ملحق رقم ( 2 )

### الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

قسم أصول التربية - الإدارة التربوية

### استبيان

موجه للسادة/ المختصون التربويون، مديرو المدارس، المعلمون في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة.

السيد/ ة: ..... المحترم/ة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها). وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية/الإدارة التربوية، ولذلك قام الباحث بوضع هذا الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية بهدف التعرف على معوقات التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها.

ويتكون هذا الاستبيان من (47) فقرة موزعة على 7 مجالات وهي المعوقات: (الإدارية، التقنية (الفنية)، البشرية، الثقافية، المادية (البنية التحتية)، المالية، التعليمية).

لذا أرجو التكرم بقراءة جميع الفقرات، وتحديد درجة الموافقة وذلك بوضع إشارة (√) في المكان المناسب أمام الفقرة. وكلى أمل في إجابتم عن فقرات الاستبيان بكل دقة وموضوعية. مع العلم بأن البيانات التي سيدلى بها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة:- للأهمية، يرجى إجابة الأسئلة المفتوحة حول سبل التغلب على معوقات التدريب الإلكتروني.

شاكراً لكم جهودكم

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير .

الباحث

ناهض حسن العطار (جوال 0597920270)

القسم الأول: البيانات الشخصية:

7- الجنس	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى		
8- العمر بالسنوات	..... سنة.					
9- الدرجة العلمية (المؤهل العلمي)	<input type="checkbox"/>	دبلوم (سنتان)	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>	دراسات عليا
10- التخصص الأكاديمي	.....					

11- طبيعة المهنة.	<input type="checkbox"/>	معلم	<input type="checkbox"/>	نائب مدير	<input type="checkbox"/>	مدير مدرسة	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	مختص تربوي	<input type="checkbox"/>	مدير منطقة تعليمية	<input type="checkbox"/>	غير ذلك.....	<input type="checkbox"/>
12- عدد سنوات الخدمة في التعليم.	<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/>	من 5- أقل من 10 سنوات.	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	من 10-15	<input type="checkbox"/>	أكثر من 15 سنة.	<input type="checkbox"/>		
13- المنطقة التعليمية	<input type="checkbox"/>	رفح	<input type="checkbox"/>	خان يونس	<input type="checkbox"/>	الوسطى	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	غزة	<input type="checkbox"/>	الشمال(جباليا، بيت حانون وبيت لاهيا)	<input type="checkbox"/>		

القسم الثاني: ويتكون من فرعين، الأول استخدام الحاسوب، والثاني استخدام الانترنت والاستفادة من الخدمات المتوفرة.

(أ) استخدام الحاسوب

8- أي من الطرق التالية تفضلها في الحصول على المعلومات والبيانات؟ (فقط اختر واحدة)	<input type="checkbox"/>	أ- النصوص المكتوبة أو المطبوعة على ورق (الكتب، التقارير، المجلات، المخطوطات)	<input type="checkbox"/>	ب- النصوص الإلكترونية ( المجلات الإلكترونية، مواقع الانترنت)		
9- عدد الدورات التدريبية في استخدام الحاسوب أثناء الخدمة.	..... دورة تدريبية.					
10- هل حصلت على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)؟	<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم		
11- متوسط عدد الساعات التي تقضيها في استخدام الحاسوب يومياً.	..... ساعة.					
12- ما مدى إلمامك ببرامج الحاسوب وتطبيقاته المستخدمة في التعليم كما هو محدد في الجدول التالي:						
م	اسم التطبيق الإلكتروني	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	معالج النصوص (مثل Microsoft Word)					
2	برمجيات العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint)					
3	برامج أنظمة التشغيل (مثل Windows, Linux)					
4	برمجيات الجداول الحسابية (مثل Microsoft Excel)					
5	برمجيات قواعد البيانات (مثل Microsoft Access, SQL server)					
6	المنتج الاحصائي وحلول الخدمة (مثل SPSS)					
7	برمجيات التصميم الجرافيكي (مثل Corel, Photoshop)					
13- هل هناك حاجة لتعزيز مهاراتك في استخدام الحاسوب؟	<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم		
14- توفر الأماكن التالية فرصة استخدام الحاسوب والانترنت، كيف تقيّم مدى استفادة كل من المتدرب / المدرب فيها؟						
م	مكان استخدام الحاسوب والانترنت من قبل المتدرب والمدرّب.	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	البيت					
2	المدرسة					
3	مكتب إدارة المنطقة التعليمية					
4	المكتب الاقليمي بغزة ( GFO )					
5	الجامعة					
6	أماكن أخرى ( حدد).....					

(ب) استخدام الانترنت والاستفادة من الخدمات المتوفرة:					
4- كم عدد الدورات التدريبية التي شاركت فيها حول استخدام الانترنت؟			..... دورة تدريبية.		
5- في المتوسط، كم ساعة تقضيها في استخدام الانترنت يومياً؟			..... ساعة.		
6- يوفر الانترنت الكثير من الخدمات، الجدول التالي يبين الأكثر تداولاً، كيف تقيم استخداماتك لتلك الخدمات؟					
م	خدمات الانترنت				
	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1					البريد الإلكتروني (E-mail)
2					تصفح مواقع الانترنت المختلفة (إخبارية، ثقافية، علمية)
3					رفع الملفات عبر مواقع التخزين على الانترنت (FTP)
4					برامج التواصل الاجتماعي (الفيس بوك، التويتر)
5					المحادثة والدرشة (Chat)
6					مجموعات النقاش (Discussion Group)
7					ألعاب الإنترنت
8					خدمات أخرى .....

القسم الثالث: المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني وتطويره في التعليم.

تعتبر كل من الفقرات التالية من المعوقات الأساسية في تطبيق وتطوير التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية- ميدان غزة. أرجو الاطلاع على تلك الفقرات واعطاء وجهة نظرهم حول درجة أهميتها.

يعرف الباحث التدريب الإلكتروني: العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة والتي تمكن الكادر التربوي في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من بلوغ احتياجات وأهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

أولاً/ المعوقات الإدارية وتعني: المشكلات المتعلقة بالنواحي الإدارية من (تخطيط وتنظيم وتنفيذ و متابعة وتقويم) وهي عناصر العملية الإدارية.

م	المعوقات الإدارية				
	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1					وجود ضعف في التخطيط لعملية تطبيق التدريب الإلكتروني في التعليم.
2					بطئ الإدارة في منح إذن (صلاحية) للمدرب لكي يتحول إلى التدريب الإلكتروني.
3					ضعف استخدام المدربين لنظام التدريب الإلكتروني في نشاطات التدريب المختلفة.
4					الافتقار إلى تنفيذ السياسات والإدارة الاستراتيجية الملائمة لتطوير تكنولوجيا التعليم في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة.
5					عجز الإدارة عن تطوير نظام تدريب إلكتروني يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين.
6					عجز في التعاون الكلي بين برنامج التربية والتعليم و مكتب نظم المعلومات ISO في تطوير وتنمية التدريب الإلكتروني.
7					قلة المدربين أصحاب الكفايات المتخصصة في مجال تكنولوجيا التعليم الحديثة في برنامج التربية والتعليم.

8	ضعف قدرة المسؤولين على تقييم الدورات التدريبية الإلكترونية.				
9	صعوبة تقييم مستوى رد الفعل لدى المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية				
<b>ثانياً/ المعوقات التقنية (الفنية) وتعني: المعوقات التي تؤثر مباشرة في تقدم العملية التدريبية الإلكترونية.</b>					
م	<b>المعوقات التقنية (الفنية)</b>	<b>درجة الأهمية</b>			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية جداً
1	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني.				
2	القصور في توفير الدعم الفني والإداري لصيانة معدات التدريب الإلكتروني.				
3	عجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني.				
4	التغيرات الكبيرة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات تحد من متابعة التدريب الإلكتروني لها والأخذ بها.				
5	الافتقار إلى توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب الإلكتروني.				
<b>ثالثاً/ المعوقات البشرية وتعني: المحددات أو المعوقات التي تعتبر الكادر البشري جزء من اضعاف تقدم التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة التربوية.</b>					
م	<b>المعوقات البشرية</b>	<b>درجة الأهمية</b>			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية جداً
1	قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني.				
2	الحاجة إلى وقت كبير في تهيئة المتدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.				
3	مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية الرقمية.				
4	قلة الدافعية لدى العاملين نحو التدريب الإلكتروني.				
5	وجود ضعف لدى العاملين بالتطورات التكنولوجية الحديثة التي تخدم التعليم.				
6	قلق وخوف القائمين على التدريب من استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني الحديثة.				
7	قلة عدد الموظفين المختصين في متابعة صيانة معدات التدريب الإلكتروني.				
<b>رابعاً/ المعوقات الثقافية وتعني: دور الثقافة في إعاقة تقدم التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة التربوية من أفكار ومعتقدات واتجاهات وافتراسات وقيم داخل المؤسسة.</b>					
م	<b>المعوقات الثقافية</b>	<b>درجة الأهمية</b>			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية جداً
1	عدم قناعة إدارة التدريب ببنني استراتيجية التدريب الإلكتروني كجزء من برنامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالوكالة- إقليم غزة.				
2	قلة اهتمام إدارة الوكالة في بناء ونشر ثقافة التدريب الإلكتروني.				
3	صعوبة تحديد معايير ثابتة لتصادق على جودة المحتوى وهيكلية الدورات التدريبية الإلكترونية في التعليم.				
4	قصور في اتجاه إدارة المؤسسة التربوية نحو توظيف التدريب الإلكتروني.				
5	صعوبة تطبيق ما تم تعلمه عملياً في بيئة العمل الحقيقية.				

6	ندرة اعتراف الجهات الرسمية بالشهادات التي تعطى عن طريق التعلم الإلكتروني.				
7	ضعف التوجيه والإرشاد الطبي حول استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية بالطريقة الصحيحة.				

خامساً/ المعوقات المادية (البنية التحتية) وتعني: المحددات الأساسية من معدات تقنية لنشر التدريب الإلكتروني (مثل شبكات الحاسوب، وأجهزة الاتصالات) و البنية التحتية لتشغيل التدريب الإلكتروني.

م	المعوقات المادية - البنية التحتية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	التذبذب في سرعة الانترنت وضعف في السرعة الحقيقية.					
2	قصور في تغطية تقنية الألياف البصرية (Fiber Optic) محافظات غزة.					
3	انخفاض في سرعة نقل البيانات في الشبكة المحلية بوكالة الغوث الدولية - ميدان غزة.					
4	قلة توافر الحواسيب المرتبطة بالإنترنت في أماكن العمل للاستخدام في التدريب.					
5	صعوبة توافر أجهزة حاسوب بمواصفات فنية مناسبة للتدريب الإلكتروني.					
6	الانقطاع المتكرر لخدمة التيار الكهربائي بمراكز التدريب.					

سادساً/ المعوقات المالية وتعني: كل المكونات المالية التي تعوق تطبيق التدريب الإلكتروني.

م	المعوقات المالية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	العجز المالي المخصص لتطوير التدريب الإلكتروني في برنامج التربية والتعليم.					
2	ندرة وجود مرافق محلية لتصنيع المعدات المطلوبة لعملية التدريب الإلكتروني.					
3	ارتفاع تكلفة تزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب.					
4	زيادة تكلفة إنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب الإلكتروني وتحديثها.					
5	ارتفاع تكلفة تركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب الإلكتروني.					
6	زيادة تكلفة الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.					

سابعاً/ المعوقات التعليمية وتعني: الطرق والأدوات المستخدمة لمساندة التدريب الإلكتروني والتي تعتبر معوق في مواجهه تقدم التدريب الإلكتروني في المؤسسة التربوية.

م	المعوقات التعليمية	درجة الأهمية				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	عدم ألفة الإداريين والمخططين بمفهوم تطبيق التدريب الإلكتروني.					
2	نقص التدريب الكافي في مجال تكنولوجيا التعليم للمدرسين في وكالة الغوث - غزة.					
3	معارضة أصحاب المصالح توظيف طريقة التدريب الإلكتروني.					
4	حرمان المتعلم من مشاركة المعلم بانفعالاته وملاحظة حركاته الجسدية.					
5	صعوبة التعبير عن فكر وآراء المتدربين.					
6	محدودية التدريب الإلكتروني لبعض الجوانب السمعية والتطبيقية (المهارية).					
7	ضعف قدرة المدرسين على توظيف آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين.					

الأسئلة المفتوحة/

ما السبل المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظرك؟

م	المعوقات	المقترح
1	الإدارية	..... ..... .....
2	التقنية (الفنية)	..... ..... .....
3	البشرية	..... ..... .....
4	الثقافية	..... ..... .....
5	المادية (البنية التحتية)	..... ..... .....
6	المالية	..... ..... .....
7	التعليمية	..... ..... .....

مع خالص الشكر والتقدير

### ملحق رقم ( 3 )

#### كشف بأسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. عليان عبد الله الحولي	الجامعة الإسلامية
2	أ.د. فؤاد علي العاجز	الجامعة الإسلامية
3	د. محمد عثمان الأغا	الجامعة الإسلامية
4	أ.د. سامي سليم أبو ناصر	جامعة الأزهر
5	د. زياد ثابت	وزارة التربية والتعليم
6	أ.د. نبيل أبو شعبان	جامعة الأزهر
7	د. فايز كمال شلدان	الجامعة الإسلامية
8	د. إياد الدجني	الجامعة الإسلامية
9	د. مجدي سعيد عقل	الجامعة الإسلامية
10	د. أحمد يحيي محمود	جامعة الأزهر
11	د. مروان سليم الأغا	جامعة الأزهر
12	د. على أبو زيد	جامعة الأزهر
13	د. سناء الصايغ	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
14	د. نجوى صالح	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
15	د. مروان الأغا	جامعة الأقصى
16	أ.د. صلاح حماد	جامعة الأقصى
17	د. بسام أبو حشيش	جامعة الأقصى
18	د. نهى شنتات	جامعة الأقصى
19	د. محمود خلف الله	جامعة الأقصى
20	د. ناجي سكر	جامعة الأقصى
21	د. رامز بدير	جامعة القدس المفتوحة
22	د. جهاد أحمد أبو حليلة	جامعة القدس المفتوحة
23	د. سامح خليل الجبور	وكالة الغوث الدولية- إقليم غزة

وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	م. أشرف أحمد قنديل	24
وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	نجوى ابراهيم أبو هيبه	25
وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	د. سهيل المشهراوي	26
وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	د. نبيل الصالحي	27
وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	د. نعيمة المدلل	28
وكالة الغوث الدولية-إقليم غزة	م. محمد أبو زايده	29
برنامج ورد لنكس المنطقة العربية، عمان	باسم غازي	30
جامعة فلسطين الأهلية، بيت لحم	د. جميل اطميزي	31

ملحق رقم ( 4 )  
كتاب تسهيل مهمة الباحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



هاتف داخلي: 1150

الجامعة الإسلامية - غزة  
The Islamic University - Gaza

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم.....ج س غ/35/ Ref

2014/03/18

التاريخ..... Date

الأستاذ الفاضل / فريد أبو عاذره

حفظه الله،،

رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ ناهض حسن محمد العطار يحمل برقم جامعي 120110981 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التربية تخصص أصول التربية - الإدارة التربوية وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعداد رسالة الماجستير والتي بعنوان:

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز



السنة / صيرورة طلبة  
رئيسة مكتب البحث العلمي  
٢٠١٤  
فريد أبو عاذره  
صورة إلى:  
الملك  
٢٠١٤/٣/١٨