



دولة ماليزيا

وزارة التعليم العالي (MOHE)

جامعة المدينة العالمية

كلية التربية —

قسم المناهج وطرق التدريس

أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة عبر التدريب عن بعد

بحث مقدم لنيل درجة (دكتوراه) في مناهج وطرق تدريس

إعداد الباحث: عبدالرحمن محمد سعد قدح

الرقم المرجعي: PEI123AW863

تحت إشراف: الاستاذ المساعد الدكتور / إيمان محمد مبروك قطب

كلية التربية — قسم المناهج وطرق التدريس

١٤٣٦هـ — ٢٠١٥م

دولة ماليزيا
وزارة التعليم العالي (MOHE)
جامعة المدينة العالمية
كلية التربية –
قسم المناهج وطرق التدريس

أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة عبر التدريب عن بعد

بحث مقدم لنيل درجة (دكتوراه) في مناهج وطرق تدريس

إعداد الباحث: عبدالرحمن محمد سعد قدح
الرقم المرجعي: PEI123AW863

تحت إشراف: الاستاذ المساعد الدكتور/ إيمان محمد مبروك قطب

كلية التربية – قسم المناهج وطرق التدريس

١٤٣٦هـ / ٢٠١٥م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

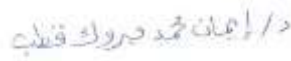
CERTIFICATION OF DISSERTATION WORK PAGE : صفحة التحكيم

تم إقرار بحث الطالب: عبدالرحمن محمد سعد قدح
من الآتية أسماءهم:

has been ABDULRAHMAN MOHAMMAD S GADAH: The thesis of
approved by the following:

المشرف على الرسالة Academic Supervisor

الاستاذ المساعد الدكتور \ إيمان محمد مبروك قطب



المشرف على التصحيح Supervisor of correction

الاستاذ المساعد الدكتور \ أمل محمود علي



نائب رئيس القسم Head of Department

الاستاذ المساعد الدكتور \ أمل محمود علي



نائب عميد الكلية Dean, of the Faculty

الاستاذ المساعد الدكتور \ أمل محمود علي



قسم الإدارة العلمية والتخرج Academic Managements & Graduation Dept

Deanship of Postgraduate Studies عمادة الدراسات العليا



إقرار

أقررتُ بأنّ هذا البحث من عملي الخاص، قمتُ بجمعه ودراسته، والنقل والاقتباس من المصادر والمراجع المتعلقة بموضوعه.

اسم الطالب: عبدالرحمن محمد سعد قدح

التوقيع: 

التاريخ: ٢٠/٥/٢٠١٥ م

DECLARATION

I hereby declare that this dissertation is the result of my own investigation, except where otherwise stated.

Name of student: ABDULRAHMAN MOHAMMAD S. GADAH

Signature 

Date: ٢٠١٥/٥/٢٠

جامعة المدينة العالمية

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية الأبحاث العلمية غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠١٥ © محفوظة

عبدالرحمن محمد سعد قدح

أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة عبر التدريب عن بعد

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل أو صورة من دون إذن
مكتوب موقع من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن الاقتباس من هذا البحث بشرط العزو إليه.
- ٢- يحق لجامعة المدينة العالمية ماليزيا الاستفادة من هذا البحث بمختلف الطرق وذلك
لأغراض تعليمية، لا لأغراض تجارية أو تسويقية.
- ٣- يحق لمكتبة جامعة المدينة العالمية بماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير
المنشور؛ إذا طلبتها مكتبات الجامعات، ومراكز البحوث الأخرى.

أكد هذا الإقرار: -----.

التوقيع: ----- التاريخ: -----

إهداء

إلى والدتي الغالية التي لها الفضل الأول بعد الله في مواصلة مسيرتي التعليمية،
فعلى يديها تعلمت، وبنصائحها عملت، وبدعواتها وفقت.
إلى عائلتي الصغيرة زوجتي وبناتي وأولادي
الذين ساعدوني وساندوني ولم يبخلوا عليّ بجهودهم.
إلى أخواني وأخواتي وأقربائي وكل أصدقائي
الذين كان لتشجيعهم ودعائهم الدور الكبير في هذا الانجاز.
إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع،،،

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، أحمدته سبحانه وأشكره على ما تفضل به وأنعم، إنه بتوفيق من الله وعونه تم إنجاز هذا البحث وإكماله، فله المنة والشكر إذ يقول سبحانه (فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون) البقرة آية ٥٢

والشكر في ذلك بعد الله، موجه إلى الصرح العلمي جامعة المدينة العالمية، وكلية التربية ولقسم المناهج وطرق التدريس. وأتقدم بجزيل شكري إلى سعادة الدكتورة الفاضلة/ إيمان محمد مبروك قطب التي أشرفت على هذا البحث وبذلت من عظيم الجهد للتوجيه والإرشاد والتشجيع ورحابة الصدر ما تستحق عليه عظيم الدعاء، فأسأل الله لها التوفيق والسداد وجزاها الله خير الجزاء. كما أتقدم بوافر الشكر والعرفان إلى جميع الأساتذة الذين تفضلوا بمناقشة خطة البحث وأدواته، وجميع الأساتذة الآخرين الذين قاموا بتحكيم أدوات البحث.

كما أوجه شكري وعظيم امتناني لأعضاء لجنة المناقشة وهم كل من سعادة/ أ. مشارك د. أيمن عايد محمد ممدوح، وسعادة/ أ. د. سهير إبراهيم محمد سليم، وسعادة/ أ. مساعد د. منال فاروق محمد، وسعادة/ أ. مساعد د. أمل محمود علي، وسعادة/ أ. مساعد د. إيمان محمد مبروك قطب، وسعادة/ أ. مشارك د. يوسف حسن محمد، وسعادة/ أ. سيد أبو بكر، على تفضلهم بطرح توصياتهم وتوجيهاتهم ومقترحاتهم حول البحث.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لسعادة الدكتور/ عبدالعزيز مالك، الذي قام بمعاونتي في تقديم البرنامج التدريبي عن بعد.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لسعادة الدكتور/ إبراهيم بن أحمد عالم الذي لم يتوان عن تشجيعي ودوام السؤال في تطورات البحث ومساعدتي في البحث عن المراجع.

كما أسجل شكري وتقديري وامتناني لكل من: الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة، ومكتب التربية والتعليم بشرق مكة المكرمة وأخص مديره الدكتور صالح بن عبدالرزاق الغامدي الذي قدم لي التشجيع والعون والتسهيل في كل خطوات التجربة الميدانية، كما لا يفوتني الشكر والتقدير لسعادة الأستاذ/ يوسف الصحفي رئيس قسم اللغة الإنجليزية بالإدارة العامة، على تشجيعه وتقديره لظرفي أثناء الدراسة. وكذلك جميع المشرفين التربويين بقسم اللغة الإنجليزية الذين

قدموا لي الاستشارة والتوجيهات في تقنين أدوات البحث الأمر الذي كان له الأثر الإيجابي في سير البحث. وكذلك الأستاذ/ جاسر محمد الشعلائي رئيس شعبة اللغة الإنجليزية بمكتب الشرق، والأستاذ/ صلاح قطب مشرف اللغة الإنجليزية بالمكتب، اللذان وقفوا بجاني بالدعم والدعاء، وأخص شكري الجزيل أيضاً لإدارة التدريب والابتعاث ممثلة في مديرها الأستاذ/ عبدالعزيز المضواحي، الذي قدم لي العون والتشجيع والموافقة على منح شهادات حضور برنامج لعينة البحث.

وأقدم جزيل شكري وتقديري وامتناني وتقديري للأستاذ / خالد المالكي، الذي قام بالمراجعة اللغوية للرسالة.

وأخيراً أدين بالشكر والامتنان والعرفان لكل من مد لي يد العون والتشجيع والدعاء لإنجاز هذا البحث وفي مقدمتهم قرة عيني ومهجة فؤادي وريحانة قلبي والدتي الحنون ثم أخي وأخواتي الذين شاركوني التعب والمعاناة طوال مسيرة الدراسة، والذين مهما شكرتهم لا أوفيهم حقهم في الشكر. كما أخص بالشكر والمودة زوجتي لوقوفها جانبي ودعمها لي بتهيئة الجو المريح وأسجل لها كل وفاء وتقدير على ما قدمته لي في عملي هذا، وما ضحت به من وقتها وراحتها في تربية أطفالي الذين أشغلتني عنهم الدراسة، فجزاها الله عني أحسن الجزاء. ولا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر وعاطر الشاء وصالح الدعاء لكل من قدم لي العون والمساعدة ممن لم تحط بهم الذاكرة أو يستوعبهم المجال.

والحمد لله أولاً وأخيراً، وأسأل الله العظيم أن يجعله علماً نافعاً خالصاً لوجهه الكريم، وأن يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما علمنا وأن يزيدنا علماً إنه سميع مجيب، وصلى الله على نبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم،،
الباحث

ملخص البحث

أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة عبر التدريب عن بعد.

إعداد الباحث

عبدالرحمن محمد سعد قدح

هدف البحث إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين، ومدى استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة من التدريب عن بعد في تنمية كفاياتهم المهنية. وكذلك التعرف على مدى الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد. استخدم الباحث كل من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي، وتكون مجتمع البحث من جميع معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (٦٢٠) معلماً، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث، حيث تم تقسيم مجتمع البحث أولاً إلى (٥) تقسيمات حسب التقسيم الإداري للإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة (خمس مكاتب تعليم بشرق وغرب وشمال وجنوب ووسط مكة المكرمة)، وتم اختيار (٥) معلمين لغة إنجليزية من كل مكتب، قدم لهم برنامج تدريبي عن بعد باستخدام فصل افتراضي على الإنترنت من خلال الموقع (www.wiziq.com). وقد أعد الباحث ثلاثة أدوات للدراسة: اختبار تقييم كفايات مهنية عامة واختبار تقييم كفايات مهنية تخصصية (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية)، واستبانة. تم التأكد من صدق أدوات البحث بطريقتين: الأولى قبل التطبيق وتمثلت في صدق المحكمين، والثانية بعد التطبيق على عينة استطلاعية، وتمثلت في صدق الاتساق الداخلي. وبعد ذلك أخضعت عينة البحث لاختبار قبلي إلكتروني (عن بعد) في تقييم كفايات مهنية عامة ومهنية تخصصية، ثم قديم البرنامج التدريبي عن بعد في ٦ لقاءات على مدى أسبوعين، ثم أجري الاختبار البعدي إلكترونياً، وقدمت الاستبانة إلكترونياً. نتائج البحث أشارت إلى وجود أثر إيجابي للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المعرفية والكفايات المهارية ومهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة. وبلغت درجات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية جميع مهارات تدريس اللغة الإنجليزية قيمة (عالية). وفي المقابل بلغت درجات الصعوبات التي تخص المعلم والمدرسة وإدارة التدريب، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية قيمة (عالية) أيضاً. يوصي الباحث باستخدام البرنامج التدريبي عن بعد حيث أن ذلك له تأثير وفاعلية على زيادة (الكفايات المهنية "المعرفية - المهارية" العامة ومهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية. كما يوصي بضرورة التغلب على الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد حتى يمكن بالتالي تطبيقها لتنمية الكفايات المهنية للمعلمين بصورة أفضل. ويوصي بإنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التعليم نظراً للحاجة الملحة إليه، وتجهيزه بكامل تقنيات التدريب عن بعد، وإنشاء فروع له بكافة إدارات التعليم بالمملكة. ويوصي بتعزيز البنية التحتية لشبكة الاتصالات في المدارس وتطويرها لتسهيل تفعيل التدريب عن بعد. واقترح الباحث بضرورة تضمين منظومة التدريب عن بعد في برامج الإعداد لمهنة التدريس في كليات التربية في الجامعات.

The effect of a proposed training program on developing professional competence for a representative sample of English language teachers in Makkah city via online training.

By
Abdulrahman Mohammad Sa'ad Gadah

ABSTRACT

The present study aimed at identifying the effect of a training program via distance training on developing professional competence for English language teachers in Makkah. Both the descriptive and the quasi-experimental methods were used in the study. The community of the study consisted of 620 English language teachers in Makkah, and a sample of the study community was chosen randomly and divided into 5 divisions according to the administrative division of the General Directorate of Education in Makkah region (five education offices: East, West, North, South and Center of Makkah). Five English teachers were selected from each office, and a distance training program was prepared and used by a virtual classroom at the following website: (www.wiziq.com).

Three tools were prepared--two evaluation tests of the general and special professional competencies and a questionnaire for the teachers--and were used in the study after ensuring their validity and reliability. The results indicated that the distance training program was effective in developing the professional competence of the English language teachers in Makkah. So, it was recommended that distance training programs be used in English language teachers' training, and that difficulties that may be inherent to their implementation should be overcome.

Key words: distance training program – professional competence

الفهرس

ب.....	العنوان
ج.....	بسمله
د.....	صفحة التحكيم
ه.....	إقرار
و.....	declaration
ح.....	إهداء
ح.....	شكر وتقدير
ح.....	ملخص البحث
ل.....	ABSTRACT
م.....	الفهرس
١.....	الفصل الأول
٢.....	المقدمة :
٣.....	مشكلة البحث وتساؤلاته
٤.....	أسئلة البحث
٦.....	فروض البحث
٦.....	أهداف البحث
٧.....	أهمية البحث
٨.....	منهج البحث
٨.....	مجتمع البحث :
٨.....	عينة البحث :

٨	حدود البحث
٩	مصطلحات البحث
١٢	الفصل الثاني
١٤	الإطار النظري للبحث
١٤	تمهيد:
١٤	المبحث الأول: التدريب التربوي
١٤	مفهوم التدريب التربوي:
١٦	أهداف التدريب التربوي
١٦	أهمية التدريب التربوي
١٩	أساليب التدريب التربوي:
٢١	التدريب وارتباطه بالمهارات:
٢٢	أثر التدريب التربوي في رفع الكفايات المهنية للمعلم
٢٤	المبحث الثاني: الكفايات المهنية
٢٤	مفهوم الكفايات المهنية
٢٦	أهمية الكفايات بالنسبة للمعلم :
٢٧	أنواع الكفايات
٢٧	أ — الكفايات المعرفية
٢٧	ب — الكفايات المهارية
٢٧	ج — كفايات الإنجاز أو كفايات النتائج
٢٨	الكفايات المهارية والمتمثلة في مهارات تدريس اللغة الإنجليزية
٢٨	أولاً: مهارة التهيئة الحافزة:
٣٠	ثانياً: مهارة إثارة الدافعية للتعلم:
٣٢	ثالثاً: مهارة إدارة الفصل:

٣٥.....	رابعاً: مهارة شرح الدروس:
٣٦.....	خامساً: مهارة استخدام الوسائل التعليمية:
٣٩.....	سادساً: مهارة التقويم النهائي :
٤٢.....	كفايات معلم اللغة الإنجليزية :
٤٦.....	المبحث الثالث: التدريب عن بعد.....
٤٦.....	نظرة تاريخية.....
٤٨.....	مفهوم التدريب عن بعد
٥٠.....	مبادئ التدريب عن بُعد
٥٢.....	إيجابيات التدريب عن بعد
٥٢.....	أهمية التدريب عن بعد.....
٥٣.....	متطلبات التدريب عن بعد.....
٥٤.....	مزايا التدريب عن بعد :
٥٥.....	أنواع التدريب عن بعد :
٥٦.....	أساليب التدريب عن بعد :
٥٩.....	معايير التدريب عن بعد:.....
٦١.....	تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب عن بعد:
٦٢.....	مزايا التدريب عن طريق الحاسب الآلي:
٦٣.....	التجارب العالمية والعربية والمحلية في التعليم والتدريب عن بعد:
٦٣.....	أولاً- التجارب العالمية:
٨٢.....	استنتاجات من مراجعة الأدبيات المرتبطة بالبحث
٨٤.....	الدراسات السابقة المتعلقة بالبحث.....
٨٤.....	أولاً: الدراسات العربية.....
٨٤.....	أ- دراسات حول الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الانجليزية:

٨٩.....	ب- دراسات حول حاجة معلمي اللغة الانجليزية للتدريب أثناء الخدمة:
٩١.....	ج- دراسات حول التدريب عن بعد في التعليم:
١٠١.....	د- دراسات حول التعليم عن بعد ودوره في المجتمع:
١٠٢.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية في التدريب عن بعد
١٠٩.....	التعليق على الدراسات السابقة
١١٥.....	الفصل الثالث
١١٥.....	منهج البحث وأدواته
١١٦.....	تمهيد
١١٦.....	منهج البحث
١١٦.....	مجتمع البحث :
١١٧.....	عينة البحث :
١١٧.....	وصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي
١١٨.....	وصف عينة البحث حسب التأهيل التربوي
١١٩.....	وصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة
١٢٠.....	وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر
١٢١.....	وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية في البرنامج التدريبي المباشر
١٢٢.....	وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي عن بعد
١٢٣.....	وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية عن بعد التي حضروها
١٢٤.....	البرنامج التدريبي للبحث:
١٢٨.....	أدوات البحث
١٢٨.....	الأداة الأولى:
١٢٩.....	الأداة الثانية:
١٢٩.....	الأداة الثالثة:
١٣٠.....	صدق أدوات البحث :

١٣٠	صدق المحكمين
١٣٠	صدق الاتساق الداخلي
١٣٣	ثبات أدوات البحث
١٣٤	الأساليب الإحصائية:
١٣٥	معدل الكسب لبلاك
١٣٥	مربع إيتا
١٣٧	الفصل الرابع
١٣٧	تمهيد
١٣٧	الفرض الأول:
١٤٠	الفرض الثاني:
١٤٤	الفرض الثالث:
١٤٧	الفرض الرابع:
١٥١	الإجابات على أسئلة البحث
١٥١	السؤال الأول:
١٦٨	السؤال الثاني:
١٧٨	الفصل الخامس
١٧٩	ملخص نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته
١٧٩	تمهيد
١٧٩	ملخص النتائج:
١٨١	توصيات البحث:
١٨٣	المقترحات لأبحاث مستقبلية:
١٨٤	المراجع

١٨٤	أولاً: المراجع العربية
١٩٣	ثانياً: المراجع الأجنبية
١٩٥	فهرس الأشكال والجداول

الفصل الأول

المدخل إلى البحث

(مشكلة البحث ومنهجيته)

- مقدمة البحث
- مشكلة البحث
- أسئلة البحث.
- فروض البحث.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث
- منهج البحث
- مجتمع وعينة البحث
- حدود البحث
- مصطلحات البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة :

يمتاز العصر الذي نعيش فيه بسرعة التطور والتغير حيث يعتبر الانفجار المعرفي من أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر مما أدى إلى التطور الكبير الذي حدث لأساليب التربية والتعليم بتطور الزمن وما طرأ عليه من تقدم علمي وثقافي، لذا فإن الحاجة ملحة إلى اتباع أساليب التدريس الجيدة والكفيلة بتنشئة طلاب منتجين ومشاركين وهنا يأتي دور المعلم الناجح الذي يختار الطريقة والوسيلة المناسبة لطبيعة الدرس والمتوافقة مع اهتمامات الطلاب. ومن هذا المنطلق يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته المهنية والتي تتحقق عن طريق الاطلاع المستمر والبرامج التدريبية التي تنظمها إدارته التعليمية. لذا يعتبر التدريب أثناء الخدمة مطلباً هاماً للنمو المهني لدى المعلم وهو الوسيلة الفعالة نحو تحقيق التطور التربوي حيث أن المعلم هو أداة التغير ووسيلة التطوير ومفتاح التحديد، ومهما طورنا من مقررات دراسية وأدخلنا من وسائل وقمنا بإعداد الخطط والبرامج دون أن نرفع الكفايات المهنية للمعلم فإن جهود الإصلاح والتطوير سرعان ما تكون أقل فاعلية. فالتدريب التربوي ضرورة ملحة لتطوير أداء المعلمين وهو بحق أفضل استثمار يمكن أن يحقق عائداً مثمراً ومجزياً متى كان جاداً وهادفاً.

إن مهنة التعليم تعتبر من المهن التي تنمو نمواً سريعاً نتيجة ازدياد السكان وحاجتهم للتعليم؛ ولذلك فإن كليات التربية في جامعات المملكة العربية السعودية تحاول القيام بدورها في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة التعليمية وتزويدهم بمختلف العلوم والمعارف والخبرات التربوية النظرية والتطبيقية، لتدع المجال بعد ذلك في تدريبهم أثناء العمل للمؤسسات التعليمية التي يتبعون لها، والتي تحاول بدورها مواكبة التطور المعرفي والمهني من خلال ما تعقده من برامج تدريبية متنوعة.

وتعتبر إدارات التربية والتعليم في جميع مناطق المملكة العربية السعودية هي المؤسسات التعليمية المعنية بتدريب معلميه. ولأهمية التدريب أثناء الخدمة فقد أفردت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية (١٩٨٠، ٢٢)^(١) مادة خاصة ، تؤكد فيها أحقية المعلم في التدريب قبل وأثناء الخدمة،

(١) اللجنة العليا لسياسة التعليم، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، ط٣، (جدة: مطابع الأصفهاني، ١٩٨٠م)

وهي المادة (١٧٠) ونصها: "تدريب المعلمين عملية مستمرة ... وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم ، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتحديد معلوماهم وخبراتهم".

إن التدريب قد قطع شوطاً كبيراً في تعدده وأساليبه ومجالاته، وهناك العديد من البرامج التدريبية التي أصبحت تقدم من قبل مؤسسات أهلية متخصصة في مجال التدريب، والتي أنشئت من قبل خبراء في التدريب وتهدف إلى تأهيل وتدريب الكوادر البشرية لغرض تحسين وزيادة الإنتاج. وتقدم هذه المؤسسات التدريبية برامجها بأحدث الأساليب التدريبية وباستخدام التقنيات الحديثة من أدوات ومعينات ووسائل اتصال.

إن وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية ممثلة في إدارات التربية والتعليم قادرة على انتهاز نهج تلك المؤسسات التدريبية الخاصة، وذلك بتأهيل الكوادر التدريبية وتقديم الإمكانيات التي تسهل لهم مهامهم في إدخال أحدث التقنيات في مجال التدريب.

ولهذا قام الباحث بتناول موضوع تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ليلقي الضوء على برامج التدريب الحالية، ويتطرق إلى الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب حتى يوضح الأمر أمام صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم، لكي يعود النفع على المعلم من حيث رفع مستواه المهني وبالتالي ينعكس الأمر على العملية التعليمية والتربوية بشكل عام.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

إن البرامج التدريبية المباشرة أو غير المباشرة أثناء الخدمة لها أثر كبير في إثراء المعلم بالمعلومات الجديدة في مجال تخصصه ودفعه لتطوير نفسه، من خلال التعرف على الأساليب التعليمية المتطورة، التي توصلت إليها أحدث التجارب التربوية في الدول المتقدمة.

وقد لاحظ الباحث من خلال ممارسته للتدريس ثم من خلال مشاهداته في الميدان التربوي كمشرف تربوي، بعض القصور في مجال تدريب معلمي اللغة الإنجليزية، ويرجع ذلك لاقتران معظم مجالات التدريب على بعض البرامج التدريبية القصيرة التي يتخللها بعض النقص، أو على الورش التربوية والتي في كلتا الحالتين تكاد تكون قليلة ولا تفي بالحاجة التدريبية وغالباً ما تكون بالأساليب المعتادة.

كما لاحظ حاجة المعلمين لتنمية كفاياتهم المهنية، في ظل شح البرامج التدريبية التي تقدم لهم والتي قد لا تفي بالغرض؛ نظراً لمدتها القصيرة، وتوقيتها الذي قد لا يتناسب أحياناً مع التزامات المعلمين المدرسية.

وتأتي في المقدمة أيضاً مشكلة خروج المعلمين من المدرسة لحضور البرنامج التدريبي المرشحين له، وترك حصصهم مدة البرنامج التي قد تزيد عن يوم أو يومين أو ثلاثة وربما أكثر، وتزيد المشكلة بلاءً عند خروج جميع معلمي نفس التخصص في الفترة ذاتها، كما قد يصادف أحياناً توافق تدريب أكثر من تخصص في نفس الفترة، وبالتالي يحدث نقص كبير في حضور معلمي المدرسة، مما يتسبب عنه حدوث خلل في فعاليات اليوم المدرسي من نظام وإشراف ومراقبة وأنشطة وحصص وغيرها وهذا ما يحاول كثير من مديري المدارس تحاشيه بتقليص عدد المعلمين المرشحين للبرامج التدريبية المسموح لهم بالخروج من المدرسة، بل إنهم يلجأون أحياناً للسماح بالخروج لمعلم واحد فقط من كل تخصص إذ أن هذا من ضمن صلاحياتهم.

وفي محاولة للتغلب على هذه المشكلة فكر الباحث في اللجوء إلى التدريب عن بعد ولذا حدد مشكلة البحث الحالي في وجود قصور في الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة وفي محاولة لحل هذه المشكلة فكر الباحث في اقتراح برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية من خلال التدريب غير المباشر أو ما يسمى التدريب عن بعد من خلال الفصول الافتراضية. ومعرفة أثر هذا البرنامج ولدراسة مشكلة البحث حاول الباحث الإجابة على الأسئلة التالية:

أسئلة البحث :

السؤال الأول:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية ؟

وتفرع من هذا السؤال الرئيس الأول، عدد (٦) أسئلة فرعية على النحو التالي:

١- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب ؟

٢- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم ؟

٣- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة إدارة الصف ؟

٤- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة شرح الدرس ؟

٥- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها ؟

٦- ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن

بعد في تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس ؟

السؤال الثاني:

ما درجة الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي

اللغة الإنجليزية ؟

وتفرع من هذا السؤال الرئيس الثاني، عدد (٣) أسئلة فرعية على النحو التالي:

١. ما درجة الصعوبات (التي تخص المعلم) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية

الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية ؟

٢. ما درجة الصعوبات (التي تخص المدرسة) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية

الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية ؟

٣. ما درجة الصعوبات (التي تخص إدارة التدريب) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد

لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية ؟

فروض البحث :

١. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين درجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.
٢. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين درجات الكفايات المهارية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.
٣. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية والمهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.
٤. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

أهداف البحث :

- يسعى الباحث في ضوء السؤالين الرئيسيين للبحث إلى تحقيق الأهداف التالية:
١. التعرف على أثر البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين.
 ٢. التعرف على مدى استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لديهم.
 ٣. التعرف على مدى الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية.

أهمية البحث :

فيما يلي يتناول الباحث كلاً من الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا البحث:

الأهمية النظرية:

١. إلقاء مزيد من الضوء على أهمية التدريب أثناء الخدمة كضرورة تربوية لرفع مستوى أداء المعلمين عموماً وأداء معلمي اللغة الإنجليزية بصفة خاصة.

٢. توضيح الأسلوب الحديث في التدريب أثناء الخدمة وهو التدريب عن بعد للقائمين بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية مما يعين على وضع خطط مستقبلية للتدريب تتفق مع تلك الاتجاهات، وبالتالي تؤدي إلى تحسين المستوى المهني للمعلمين.

٣. كشف بعض الصعوبات في تطبيق التدريب عن بعد، وذلك من خلال ما وجده الباحث أثناء تنفيذ تجربة التدريب عن بعد.

٤. إثراء الميدان التربوي بأبحاث متخصصة في مجال التدريب أثناء الخدمة وخاصة التدريب باستخدام التقنيات الحديثة.

الأهمية التطبيقية:

من ناحية تطبيقية فإن الباحث يأمل من خلال هذا البحث أن يلفت انتباه صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم إلى دور التدريب عن بعد في المساهمة في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين، وذلك من خلال التجربة الميدانية التي قام بها بتنفيذ التدريب عن بعد في عينة من معلمي اللغة الانجليزية وما اسفرت من نتائج لتكون مرجعاً علمياً للمهتمين بتطوير أداء المعلمين، حيث أثبت البحث إمكانية تنفيذ هذه التجربة لتكون واقعاً ملموساً وبشكل أوسع ومدعمة بأنظمة ولوائح.

منهج البحث :

يستخدم الباحث في دراسته الحالية كلاً من المنهج الوصفي وهو أسلوب يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ثم التعبير عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، والمنهج شبه التجريبي لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

مجتمع البحث :

مجتمع البحث كما أشار عبيدات (١٩٩٧م)^(٢) هو "جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة" ص ٣١ ، وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (٦٢٨) معلماً حسب الإحصائية الواردة من الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ، الفصل الدراسي الثاني.

عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة، حيث تم تقسيم مجتمع البحث أولاً إلى (٥) تقسيمات، حسب التقسيم الإداري للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة (مكتب التربية والتعليم بشمال مكة - مكتب التربية والتعليم بجنوب مكة - مكتب التربية والتعليم بشرق مكة - مكتب التربية والتعليم بغرب مكة - مكتب التربية والتعليم بوسط مكة) وتم اختيار (٥) معلمين لغة إنجليزية من كل مكتب.

حدود البحث :

١. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معرفة (أثر برنامج تدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الانجليزية).
٢. الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ
٣. الحدود البشرية: جرى البحث على جميع معلمي اللغة الانجليزية في مختلف المراحل الدراسية في المدارس الحكومية والأهلية، حيث أخذت منهم عينة عشوائية طبقية تمثلهم.

(٢) عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٣م). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.

٤. الحدود المكانية: اقتصر البحث على معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة.

مصطلحات البحث :

- الأثر:

في اللغة: حصول ما يدل على وجود الشيء ونتيجته. (النادي، ٢٠٠٢م، ص ٣٣)^(٣)
ويقصد به إجرائياً في هذا البحث: هو الفرق ذو الدلالة الإحصائية بين أفراد العينة قبل التدريب عن بعد وبعده. يقصد به أيضاً مستوى تأثير البرنامج المقترح لتطوير الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة ، ويقاس إحصائياً باستخدام معادلة الكسب لبلاك.
- البرنامج التدريبي:

يعرف قاموس التربية البرنامج التدريبي بأنه: مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف واتجاهات المتدربين وتساعدتهم على صقل مهاراتهم ورفع كفاءاتهم وتوجيه تفكيرهم وتحسين أدائهم في عملهم. (الدميخي، ٢٠٠٤، ص ١٧)^(٤)
التعريف الإجرائي هو مجموعة حلقات تدريبية مصممة بطريقة خاصة ومتضمنة مجموعة من الخبرات والمهارات وطرق واستراتيجيات التدريس، وتوضع المادة العلمية لهذه الحلقات في موقع خاص مصمم لغرض البحث ويطلع عليه المتدربون وبإمكانهم تنزيلها من الموقع قبل أو بعد أيام التدريب الذي يتم عبر فصل افتراضي عن بعد مجهز ومتزامن مع وجود المتدربين في مدارسهم أو مساكنهم، وذلك بهدف تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، بما يساهم في تحسين العملية التعليمية التعلمية.
- الكفايات المهنية:

(٣) النادي، محمد عبدالرؤوف. (٢٠٠٢م): التوفيق على مهمات التعاريف ومعجم لغوي مصطلحي. بيروت: دار الفكر المعاصر

(٤) الدميخي، عبدالله إبراهيم. (٢٠٠٤م). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات في مجال التدريس بأسلوب حل المشكلات في التحصيل الدراسي لطلاب الصف الثاني المتوسط بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم المناهج وطرق التدريس. كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض

عرفها زيتون (٢٠٠٦م، ص ٥٢)^(٥) بأنها "القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل التكاليف من جهد ومال، والكفاية في التدريس تتمثل في جميع الخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم المتدرب، وتظهر في أنماط مهنية، خلال الدور الذي يمارسه المعلم عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي." وعرفها الفراء (١٩٨٩م)^(٦) بأنها "محمل سلوك المعلم الذي يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات بعد المرور في برنامج محدد ينعكس أثره على أدائه، ويظهر ذلك من خلال أدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض".

ويعرف الباحث الكفايات المهنية بأنها "قدرة المعلم على القيام بعمله بما يملكه من معارف ومهارات مهنية ويستطيع ممارستها من أجل أن يؤدي واجباته التعليمية أداءً متقناً.

- التدريب عن بعد :

عرف المطرفي (٢٠٠٧م)^(٧) التدريب عن بعد بأنه "أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة.

ويشير توفيق (٢٠٠٣م)^(٨) إلى أن التدريب عن بعد عبارة عن " مواد تدريبية موجهة ذاتياً ليستخدمها المتدربون من أماكن بعيدة عن مركز التدريب."

ويعرف الباحث (التدريب عن بعد) إجرائياً بأنه : ذلك التدريب الذي يتم عبر قناتين، أولهما تزامنية وهي عبارة عن فصل افتراضي (Virtual Classroom) على شبكة الإنترنت، حيث يحجز هذا الفصل من خلال موقع (www.wiziq.com) يتدرب من خلاله عينة من معلمي

(٥) زيتون، حسن (٢٠٠٦م)، مهارات التدريس - رؤية في تنفيذ التدريس، القاهرة: عالم الكتب

(٦) الفراء، فاروق حمدي (١٩٨٩م)، تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية، الكويت: مؤسسة التقدم العلمي

(٧) المطرفي، سالم مرزوق (٢٠٠٧م)، التدريب الأمني عن بعد (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

(٨) توفيق، عبدالرحمن. (٢٠٠٣م) التدريب عن بعد . (ط٢)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة

اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، ويقدم فيه برامج تدريبية متزامنة (أي حضور المدرب والمتدربين في زمن واحد لكن مع اختلاف أماكن تواجدهم)، من أجل تنمية الكفايات المهنية للمعلمين المتدربين. وأما ثانيهما غير تزامنية وتكون من خلال وجود موقع على شبكة الإنترنت (www.slideshare.net/abammar) تعرض فيه المواد العلمية للبرامج المقدمة في الفصول الافتراضية ومواد إثرائية إضافية حول تلك البرامج، إضافة إلى روابط لمواقع تربوية تهتم بنفس المجال.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة المتعلقة بالبحث

أولاً: الإطار النظري للبحث

المبحث الأول: التدريب التربوي

- مفهوم التدريب التربوي
- أهداف التدريب التربوي
- أهمية التدريب التربوي
- أنواع التدريب التربوي
- أساليب التدريب التربوي
- التدريب التربوي وارتباطه بالمهارات
- أثر التدريب التربوي في رفع الكفايات المهنية للمعلم

المبحث الثاني: الكفايات المهنية

- مفهوم الكفايات المهنية
- أهمية الكفايات في العملية التعليمية
- أهمية الكفايات بالنسبة للمعلم
- أنواع الكفايات
- مهارات تدريس اللغة الإنجليزية
- الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة الانجليزية

المبحث الثالث: التدريب عن بعد

- مفهوم التدريب عن بعد
- مبادئ التدريب عن بعد
- إيجابيات التدريب عن بعد
- أهمية التدريب عن بعد
- متطلبات التدريب عن بعد
- أنواع التدريب عن بعد
- أساليب التدريب عن بعد
- معايير التدريب عن بعد
- تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب عن بعد
- مزايا التدريب عن طريق الحاسب الآلي
- التجارب العالمية والعربية في التدريب عن بعد

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالبحث

- الدراسات العربية
- الدراسات الأجنبية
- التعليق على الدراسات السابقة

الإطار النظري للبحث

تمهيد:

إن العالم اليوم يمر بمرحلة تطور سريع في جميع المجالات، وبناءً على هذا فإن جميع المؤسسات والجهات المسؤولة تهتم بإعداد كوادرها قبل الانخراط في العمل، ومن ثم الاهتمام برفع مستواهم أثناء العمل وذلك لمواكبة التطور السريع والانفجار المعرفي، وحتى لا تتجمد كوادرها عند مرحلة معينة مما قد يؤثر سلباً على سير العمل وعلى قدرة وإنتاجية الموظف، وإن هذا الاهتمام من قبل المؤسسات والجهات المسؤولة يبرز في حرصها على تدريب موظفيها. ونحن في المجال التربوي أحيوج أن نطور معلمينا معرفياً ومهارياً، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الميدان التربوي وبالتالي على مخرجات العملية التعليمية.

المبحث الأول: التدريب التربوي

مفهوم التدريب التربوي:

هناك تعريفات عديدة للتدريب وجميعها تركز على هدف واحد وهو أن التدريب يعمل على تنمية المعرفة والمعلومات وتنمية الاتجاهات والمهارات.

يعرف الشاعر (١٤١٦هـ، ص ١٠)^(٩) التدريب بأنه "عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة".

ويعرف حسين (١٩٩٧م، ص ١٣)^(١٠) التدريب بأنه "نشاط منظم ومستمر يركز على الموظف لتحقيق تغير في معارفه، ومهاراته، وقدراته الفنية، لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به".

ويعرفه عبد الفتاح (١٤٢٢هـ، ص ١٣)^(١١) بأنه "عملية تعتمد على تقديم فن الخبرة و المهارة و العلم؛ بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد و الجماعات ، داخل المؤسسات الاجتماعية

(٩) الشاعر، عبدالرحمن إبراهيم (١٤١٦هـ) أسس تقييم وتنفيذ البرامج التدريبية، الرياض: دار تنقيف للنشر والتأليف.

(١٠) حسين، سلامة (٢٠٠٦م) الإدارة المدرسية والصفية المتميزة- الطريق إلى المدرسة الفعالة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

(١١) عبدالفتاح، رأفت (١٤٢٢هـ) سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: دار الفكر.

و الخدمة، وذلك لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات و العقبات التي تواجه وظائفهم ومهنتهم في ضوء استراتيجية تلك المؤسسات".

كما أورد (موسى ١٤١٨هـ - ، ص ص ٥ - ٨) ^(١٢) التعريفات التالية : تعريف نبيل صبيح : "العملية المقصودة التي تهيئ وسائل التعليم و تعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة و المستقبلية، و هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات و المهارات و الاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما ". تعريف صبحي عزيز : " بأنه يهدف إلى تزويد الفرد بمعرفة المهارات و الاتجاهات التي تؤهله لمزاولة عمل معين ، مع الاهتمام بالجانب الإنساني ، و هو عملية مستمرة مع الفرد طيلة حياته العملية و ارتقائه سلم العمل " .

ويعرف الباحث التدريب بأنه مجموعة الجهود التي تهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب.

وعندما نتحدث عن الجانب التربوي والتعليمي، يتأكد مما سبق أن تدريب المعلمين بصورة خاصة يمثل عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك المعلم من الناحية المهنية والتربوية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاجها المعلم وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والأنماط السلوكية والمهارات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته لإتقان العمل وظهور فاعليته وتأثيره على طلابه.

وانطلاقاً من تلك المفاهيم الأساسية للتدريب تبدو أهمية التدريب للمعلم الجديد والمعلم القديم على حد سواء. فالمعلم الجديد الذي يلتحق حديثاً بالمؤسسة التعليمية رغم إعداداته في المرحلة الجامعية، قد لا تتوفر لديه بعض المهارات والخبرات الضرورية لأداء واجبات العمل بالكفاءة المطلوبة، ومن هنا تبدو أهمية التدريب في إكساب المعلم الجديد المهارات التي تجعله قادراً على ممارسة التدريس بطريقة مرضية وإيجابية. وبالنسبة للمعلم ذو الخبرة السابقة فهو محتاج إلى تطوير معلوماته وتنمية قدراته على حسن الأداء وذلك لأن هناك تطوراً مستمراً في العلوم والمعارف، الأمر الذي يستلزم إحداث تطوير مستمر في طرق وأساليب التدريس.

(١٢) موسى ، عبدالحكيم (١٤١٨هـ -) التدريب أثناء الخدمة ، مكة المكرمة: بدون ناشر أو طبعة.

أهداف التدريب التربوي

يمكن تلخيص أهداف التدريب التربوي في النقاط التالية:

- (١) إعداد المعلم للقيام بمهامه التدريسية والتربوية من خلال إكسابه المهارات الأساسية المناسبة لتلك المهام.
- (٢) تطوير مهارات المعلم بشكل متجدد بما يناسب مع التطورات والتغيرات التي تستجد في مجال عمله.
- (٣) إكساب المعلم اتجاهات وأنماط سلوكية جديدة وذلك لرفع مستوى تفكيرهم وزيادة قدرتهم على إيجاد الحلول لما تواجههم من مشكلات في مجال عملهم.

أهمية التدريب التربوي

ذكر (موسى ١٤١٨ ص ١٢) عن أهمية التدريب النقاط التالية:

- يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله.
- يساعد على اكتساب مهارات جديدة تتطلبها مهنة التدريب.
- يساعد على تغيير الاتجاهات، و اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب ، مما يرفع من روحه المعنوية و يزيد إنتاجيته في العمل .
- يكسب المتدرب آفاقاً جديدة في مجال ممارسته مهنته و ذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته و تحدياتها و أسبابها و كيفية التخلص منها أو التقليل من آثارها على أداء العمل .
- يساهم في غرس مفاهيم و إكساب أساليب التعلم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر .

- يساعد المدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنيًا" و ذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك معهم في إطار المهام و النشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني^(١٣).

كما أورد الأحمد (٢٠٠٥م ، ص ٨٤) النقاط التالية لأهمية البرامج التدريبية: تحدد هذه البرامج السلوك و المعارف و الكفاءات الخاصة التي يحتاجها المتعلمون. تحدد الشروط التي تظهر فيها هذه الكفاءات . تحدد مستوى الأداء الذي يجب الوصول إليه. تكسب الكفاءات باستمرار. تؤدي إلى ظهور تطور محسوس في الكفاءات المهنية^(١٤).

كما أورد عثمان (١٤٢٢هـ ، ص ص ٣ - ١٠) الأهمية التالية : محور أساسي في تطوير و تنمية القوى و المجتمع ، و تحقيق النمو الاقتصادي و الاجتماعي . ضرورة لبناء قوة بشرية منتجة . تسهم في تنمية قابلية المدرب و استعدادده للدخول في مجال المهنة و العمل . مواكبة تطور مجالات العمل ، وملاحقة للتغيرات السريعة في عالم اليوم وحاجات المجتمع. يبعث الثقة في النفس الإنسانية عند شعورها بكفاءتها . تقوية دوافع العاملين نتيجة لتنمية خلفياتهم و خبراتهم. تدريب الأشخاص على التأقلم مع تغيرات وظيفية^(١٥) .

أما الشريف (١٤٢١هـ ، ص ص ٣١ - ٣٤) فقد ذكر أهمية التدريب في كونه : مصدرا " لإكساب معلومات جديدة ، و طريق للارتقاء ، و لاستيعاب التقنية الحديثة ، و للثقة في النفس و قدراتها و طاقاتها ، و شموله لجوانب كثيرة في الحياة^(١٦) .

أما عليوة (٢٠٠١م ، ص ص ١٢ - ١٣) فقد أورد الأهمية التالية : إتاحة الفرصة لصقل المهارات و اكتساب الخبرات ، التزود بالمعلومات و البيانات المتعلقة بالعمل ، إمكانية

(١٣) موسى، مرجع سابق، ص ١٢

(١٤) الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥م). *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب*، العين: دار الكتاب الجامعي.

(١٥) عثمان، محمد الصائم (١٤٢٢هـ). *تدريب المعلمين أثناء الخدمة - بعض التجارب المعاصرة*، بيشة: مكتبة الخبتي.

(١٦) الشريف، محمد موسى (١٤٢١هـ) *التدريب وأهميته في العمل الإسلامي*، جدة: دار الأندلس الخضراء، ط ١

اكتشاف خبرات و طاقات العاملين ، رفع مستوى كفاءة العاملين و فاعليتهم ، توحيد و تنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة ، و رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية^(١٧) .

أنواع التدريب التربوي:

يشير الحامد وآخرون (٢٠٠٥م، ص ٢٦٠) إلى أنواع التدريب كما يلي:

- التدريب على رأس العمل (أثناء الخدمة): لصقل مهارات تدريس اللغة الإنجليزية للمعلمين.
- التدريب التجديدي: تحديد إعداد المعلم وإعادة تأهيله لمواكبة المستجدات في مجال المناهج وطرق التدريس وتقنيات التعليم.
- التدريب التأهيلي: للمعلمين من غير خريجي كليات التربية ليستكملوا تأهيلهم المهني والثقافي^(١٨).

بينما الكبيسي (٢٠١٠م، ص ٢٦-٢٧)^(١٩) يفصّل في أنواع التدريب بشكل أكثر توسعاً كالتالي:

١. التدريب وفقاً لعامل الزمن: (قبل الالتحاق بالخدمة - أثناء الخدمة).
٢. التدريب وفقاً لعامل المكان: (داخل المنظمة - خارج المنظمة).
٣. التدريب وفقاً لمدده و آجاله: (قصير الأجل - متوسط الأجل - بعيد الأجل).
٤. التدريب وفقاً لمستوياته:

- تدريب للمستويات الدنيا (الحرفية والمهنية)

- تدريب للمستويات الوسطى (الإشرافية)

- تدريب للمستويات العليا (القيادية)

(١٧) عليوة، السيد (٢٠٠١م). *تحديد الاحتياجات التدريبية*، القاهرة: ايتراك للنشر.

(١٨) الحامد، محمد معجب وآخرون (٢٠٠٥م)، التعليم في المملكة العربية السعودية - رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، الرياض: مكتبة الرشد.

(١٩) الكبيسي، عامر خضير (٢٠١٠م)، التدريب الإداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

٥. التدريب وفقاً للنطاق الجغرافي: (المحلي - الإقليمي - الدولي)

٦. التدريب وفقاً لتقنياته وأساليبه:

- تدريب عبر المدرسين (تقليدي)
- تدريب سلوكي (ذاتي)
- تدريب عن بعد (إلكتروني)
- تدريب بالمحاكاة داخل الورش والمختبرات (افتراضي)

ولعل أهم ما نركز فيه في هذا البحث هو التدريب أثناء الخدمة حيث تكمن أهمية هذا النوع من التدريب في كونه يعيد تأهيل المعلم باستمرار، ويكسبه المهارات المستجدة ليواكب التطور في مجال عمله وخاصة تطور المناهج المستمر فكل تطوير في المنهج يحتاج إلى خطة تدريبية متكاملة موازية له تمكن المعلم من اكتساب المهارات اللازمة لتفعيل هذا المنهج وبالتالي فإن التدريب أثناء الخدمة هو ما يسد هذه الفجوة بين قدرات ومهارات المعلم الحالية والمهارات المنشودة والمخطط لها لتحقيق أهداف وغايات المنهج.

أساليب التدريب التربوي:

تتنوع أساليب التدريب بتنوع البرامج وتعدد أهدافها. ولتحديد الأسلوب المناسب لكل برنامج تدريبي يجب مراعاة عدة عوامل حيث يرى عثمان (١٤٢٢هـ، ص ٤٠) بأن اختيار نوع الأسلوب والوسيلة التدريبية يتوقف على العوامل التالية:

١. مستوى المتدربين وعددهم وفئاتهم وطبيعة عملهم واتجاهاتهم واحتياجاتهم المهنية والعلمية والثقافية.

٢. مستوى الهيئة المنفذة للبرنامج ومدى مقدرتها وتمكنها وإتقانها لهذه الأساليب والوسائل.

٣. نوع البرنامج التدريبي، والهدف منه، ومدته، ومكانه.

٤. الإمكانيات المتاحة كالمعامل والمتاحف، والمكتبات، والأدوات، والخامات، والتمويل^(٢٠).

ويرى أبو ثنين (٢٠٠٠م، ص ٣٠)^(٢١) نقلاً عن (هوبر وكن بستيريك) أن اختيار أساليب وتكنولوجيا ووسائل التدريب يتم وفق المبادئ التالية:

- أن تكون الأهداف الواضحة والمصاغة في عبارات إجرائية هي الموجهة لقرارات اختيار تكنولوجيا ووسائل التدريب.

- مراعاة الاهتمامات الإنسانية للمتدربين وحاجاتهم وردود أفعالهم نحو وسائل التدريب.

- استخدام وسائل التدريب المتاحة محلياً مما يحقق كلفة أقل ومرونة أكبر في استخدامها.

أما الأساليب التدريبية فهي كما يشير الحامد وآخرون (٢٠٠٥م، ص ٢٥٩) ما يلي:

- المحاضرات النظرية والمناقشات.

- الدراسات التطبيقية وتشمل الزيارات الميدانية والتجريب واستخدام التقنية.

- إعداد البحوث والدراسات ومجموعات العمل.

- التدريب الميداني عن طريق وضعهم في مواقف تعليمية فعلية.

- التدريب من خلال الوسائل التعليمية المسجلة سمعياً وبصرياً^(٢٢).

كما أن عبدالفتاح (١٩٩٢هـ، ١١٤-١٢٠)^(٢٣) وطعيمة (١٩٩٠هـ، ٢٥٠)^(٢٤) قد قسما أساليب

التدريب إلى ما يلي:

- أساليب حسب حجم وحاجة المتدربين وتكون (أساليب جماعية أو فردية).

- أساليب حسب نوع التدريب المقدم وتكون (أساليب نظرية أو عملية).

(٢٠) عثمان، مصدر سابق، ص ٤٠.

(٢١) أبو ثنين، محمد مفرج (٢٠٠٠م)، أثر البرامج التدريبية في معهد الجوازات بالرياض على الأداء الإداري لضباط الجوازات بمنطقتي مكة والرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة)، مكة: كلية التربية، جامعة أم القرى .

(٢٢) الحامد، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

(٢٣) عبدالفتاح، مرجع سابق، ص ١١٤-١٢٠.

(٢٤) طعيمة، رشدي أحمد (١٩٩٠هـ)، المعلم كفاياته إعداد وتدريبه، القاهرة: دار الفكر العربي.

○ النظرية: المحاضرات، المناقشات، الندوات، المطبوعات، التقارير، التعليم المبرمج.

○ العملية: دراسة الحالة، الدروس النموذجية، الزيارات والرحلات الميدانية.

- أساليب حسب وقت التقدم (أساليب قبلية أو بعدية).

التدريب وارتباطه بالمهارات:

إن اكتساب المهارات الأدائية بمختلف أنواعها ومستوياتها يتطلب إلمام المتعلم بمعلومات قبل التدريب على أداء المهارة، ومعلومات أثناء التدريب على الأداء ومعلومات بعد التدريب على أداء المهارة، ويشير إبراهيم (٢٠٠٤م، ص ٣٣)^(٢٥) إلى تلك النقاط كالتالي:

قبل التدريب :

من تلك المعلومات التي يجب توفرها قبل التدريب ما يلي:

- ١- تحديد الأهداف المتوقع تحقيقها بعد دراسة المهارة وشرحها بدقة ووضوح.
- ٢- تزويد المتدرب بمعايير الأداء المطلوب تحقيقها، وذلك للاستعانة بها في تقويم أدائه.
- ٣- توافر نموذج أو مثال عن الأداء المتوقع، ويتحقق ذلك بقيام المدرب بأداء المهارة أمام المتدرب أو عن طريق الصور أو الأفلام المصورة.

أثناء التدريب :

المعلومات التي تقدم للمتدرب أثناء التدريب على أداء المهارة وتنفيذها تتمثل في تقديم المدرب بعض التوجيهات والإرشادات التي توجه المتدرب وتساعد على تعديل مساره وفي تقليل التباين بين أدائه والأداء الصحيح، ويجب أن تكون هذه التوجيهات والإرشادات معينة للمتدرب ومفيدة لأدائه وأن تقدم في الوقت المناسب.

(٢٥) إبراهيم، وجيه المرسى (٢٠٠٤م)، مهارات التدريس بين الواقع والمأمول، المنصورة: مكتبة الهادي

بعد التدريب :

يجب أن نقدم للمتدرب بعد عملية التدريب على أداء المهارة عدد من الإجراءات وهي كما يلي:

١. التشجيع والتعزيز: فالتشجيع والنجاح يؤديان إلى تعزيز التعلم وإلى تقدم ملموس في اكتساب المهارة.

٢. تعديل السلوك: يستطيع المدرب أن يتبع أسلوب تشكيل السلوك في مساعدة المتدرب على تعديل سلوكه المتصل بالمهارة المستهدفة.

٣. التقويم المناسب: يقوم المدرب بمراجعة ما وصل إليه المتدرب في تحقيق مستوى الأداء المطلوب، على أن تتخذ عملية التقويم والمراجعة هذه طابعاً إيجابياً يستهدف تحسين الأداء مستقبلاً.

ويمكن أن نصل إلى نتيجة مهمة وهي أن التدريب يرتبط بالمهارة منذ البداية، فهو عملية مستمرة ومرتبطة بالمهارة ارتباطاً كلياً، فالتدريب الجيد المعد له إعداداً علمياً يبدأ بتحديد المهارة التي يحتاجها المتدرب والتي يجب أن يصل إليها في نهاية البرنامج التدريبي، وكذلك تقييم درجة توافر المهارة لديه وبالتالي تحديد ما يحتاجه لصقل مهارته ثم تبدأ المرحلة الثانية من التدريب، وهي المرحلة الرئيسية حيث يبدأ المتدرب باكتساب المهارة والمعارف المتعلقة بها وصقلها والتطبيق العملي عليها ثم المرحلة الأخيرة والتي تشتمل على التغذية الراجعة وتقييم المهارة المكتسبة، فالتدريب إذن هو وسيلة للوصول إلى غاية وهي اكتساب المهارة وصقلها وتطويرها.

أثر التدريب التربوي في رفع الكفايات المهنية للمعلم

تشير الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث في وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٤م، ص ٩٤)^(٢٦) إلى عدة نقاط تبرز دور التدريب التربوي في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلم، وهي:

(١) النمو الذاتي للمعلم

(٢٦) الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث (٢٠٠٤م)، دليل التدريب التربوي، الرياض: وزارة التربية والتعليم

٢) التغير الإيجابي في الاتجاهات

٣) تلبية الحاجات التدريبية

٤) بناء العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين

٥) التجديد في المعارف والمهارات

٦) الإصلاح النوعي في التعليم

٧) قبول المعلمين للتحدي في التطوير التربوي.

إن عملية التنمية المهنية المستمرة للمعلم مهمة وضرورية في ظل الانفجار المعرفي والتقني وما ينتج عنه من تسارع المعلومات وتحدد التقنيات مما يوجب على المعلم الإلمام بكل المهارات اللازمة لاستخدام تلك التقنيات وكذلك مواكبة ما يستجد من معلومات في مجال تخصصه، كما أن المعلم يحتاج إلى الإلمام بالمفهوم الحديث في مجال التربية والذي اتسع من مفهومه الضيق الذي يعني بالجانب المعرفي، إلى العناية بكافة الجوانب الشخصية للمتعلم.

وتبرز أهمية التدريب في تنمية المعلم مهنيًا في تلك المجالات من خلال ما يقدمه من معلومات ومعارف ومهارات ترتقي بمستوى المعلم المعرفي والمهاري وبالتالي نجاحه في أداء مهامه المتجددة والمتطورة ويستمر ذلك مقترناً بعملية التدريب.

المبحث الثاني: الكفايات المهنية

مفهوم الكفايات المهنية

يعرف اللقاني (١٤١٩) مفهوم الكفايات بأنها " مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعد في أداء عمله داخل الفصل وخارجه بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها"^(٢٧).

ويشير العدواني إلى المقصود من الكفاية المهنية هي قدرة المعلم على القيام بعمله كمعلم بمهارة وسرعة وإتقان ، والكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة على القيام بجانب مهني محدد . لأنه من الضروري تكامل الكفايات المهنية لدى المعلمين؛ من كفايات التقويم والإدارة الصفية ، وكفاية المادة الدراسية والتعلم الذاتي وأساليب التدريس والكفايات الإنسانية والتجديد المعرفي^(٢٨).

كما عرفها الهرمة (١٩٩٦ — ص ٧١) بأنها امتلاك المعلم المعرفة العامة والمهارات اللازمة للتدريس ومدى إتقانه لها^(٢٩).

أما نشوان وشعوان (١٩٩٠م — ص ١٠٥) فقد ذكرا تعريفاً لفردريك مكدونالد Frederick Macdonald أنها: " تتكون من مكونين معرفي وآخر سلوكي ، أما المكون المعرفي فيتألف من مجموع الإدراكات والمفاهيم والاجتهادات والقراءات التي تتصل بالكفاية، ويتألف من المكون السلوكي من مجموع الأعمال التي يمكن ملاحظتها، ويعتبر إتقان هذين المكونين والمهارة في توظيفهما أساساً لإنتاج المعلم الكفاء والفعال"^(٣٠).

(٢٧) اللقاني، أحمد حسين والجميل، علي " معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس " عالم الكتب ، بيروت ، ط ٢ ، ١٤١٩

(٢٨) العدواني (١٤٣١)، خالد مطهر " الكفايات المهنية للمعلم " (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود.

(٢٩) الهرمة، محمد سالم (١٩٩٦م)، برنامج مقترح لتنمية الكفايات اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية.

(٣٠) نشوان، يعقوب وشعوان، عبدالرحمن (١٩٩٠م)، "الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، مجلد ٢ جامعة الملك سعود، الرياض

عرفها الناقدة (١٩٩٧، ١٢) بقوله: "الكفاية في شكلها الكامن هي: القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما؛ بحيث يؤدي أداءً مثاليًا. وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، بحيث تحدد هذه الأهداف مطالب الأداء التي ينبغي أن يؤديها الفرد. أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله، وتفسيره، وقياسه؛ أي أنها مقدار ما يحققه الفرد في عمله" (٣١).

وعرفها الأحمـد (٢٠٠٥، ٢٤٢) بأنها: "مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله، بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت، والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يُعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل" (٣٢).

أهمية الكفايات في العملية التعليمية

إن التدريب على الكفايات المهنية للمعلم يعتبر من أبرز الاتجاهات السائدة حالياً في برامج إعداد وتدريب المعلمين، لأنه مهما توفرت المباني الحديثة والمناهج المطورة، وأساليب الإشراف والتوجيه فإنها لن تتمكن وحدها من إحداث التطور المطلوب من غير معلم كفء قادر على إحداث التكامل والربط بين كل تلك العناصر وترجمتها إلى مواقف تعليمية وأنماط سلوكية فعالة ومؤثرة .

إن لإعداد الكوادر المتميزة من المعلمين أهمية بالغة في بناء المجتمع .لأن المعلم (المتميز) هو محور العملية التعليمية، وحجر الزاوية في أي نشاط تربوي فإذا أحسن تدريبه وبخاصة على الكفايات، فبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على العملية التعليمية وعلى الطلاب وعلى المجتمع ومستقبله إلى درجة كبيرة. ولكي يكون المعلم كفؤاً قادراً على توجيه وقيادة العملية التربوية لابد من أن يكون متمكناً من مجموعة الكفايات الهامة اللازمة لقيامه بمهمته التعليمية ، بالإضافة إلى معرفته للسبل التي تساعد على زيادة كفايته.

(٣١) الناقدة، محمود كامل (١٩٩٧م)، "البرنامج القائم على الكفايات، أسسه وإجراءاته"، القاهرة: مطابع الطوبجي.

(٣٢) الأحمـد، خالد طه (٢٠٠٥م)، "تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب"، العين: دار الكتاب الجامعي

ويشير (الصالح، ٢٠٠٤، ١٥)^(٣٣) إلى أن أهمية الكفايات المهنية للمعلمين تعود إلى الإلمام الجيد بالتجارب السابقة في ميدان اختصاصه وفي مادته الدراسية مع معرفته بالاتجاهات الحديثة في تعلمها، والإلمام بمهارات التدريس، ومعرفة القوانين الأساسية لنظريات التعلم وطريقة استخدامها في التدريس، والمعرفة بالأسس العامة لبناء المنهج الدراسي والمقدرة على التنوع في أساليب تقويمه، وقياس أثره على التلاميذ، والتحديد الدقيق لمظاهر الفروق الفردية بين التلاميذ ودرجة استيعابهم وفهمهم للمادة الدراسية، واستخدام عبارات المدح والثناء بكفاءة على الاستجابات الجيدة من التلاميذ، وتشجيع التلاميذ على طرح الأسئلة والاستجابة لها باهتمام ظاهر، ومساعدة التلاميذ على تحقيق التقدم وبلوغ الأهداف.

أهمية الكفايات بالنسبة للمعلم :

تظهر أهمية الكفايات المهنية للمعلم في الجوانب التالية :

- قيام المعلم بعدد من الأدوار التربوية، مما يتطلب قدراً من الكفايات التي يجب أن يلم بها.
- دخول التقنيات والتطبيقات الحديثة مجال التعليم، يتوجب على المعلم اتقان مهارات عديدة للتعامل معها بغية تحقيق تعلم أفضل بأسرع وقت وأقل جهد وأيسر تكلفة .
- تطور مهنة التعليم ذاتها ، فقد تفرعت العلوم التربوية والنفسية واتسعت مجالاتها ، وترتب على ذلك أن أصبح التعلم مهنة معقدة، تضم كثيراً من العناصر المتشابكة التي تحتاج إلى مهارات عديدة .
- التحول من الاعتماد على مفهوم الشهادة أو المؤهل العلمي إلى الاعتماد على فكرة الكفايات وهذا ما نلاحظه في اتجاه بعض وزارات التربية والتعليم في بعض الدول في إيجاد رخصة التدريس وإلزام المعلمين دخول اختبار صلاحية التدريس رغم حملهم لمؤهلات جامعية.

(٣٣) الصالح، محسن (٢٠٠٤)، "كفايات مقترحة للمعلم الجيد الناجح"، ورقة عمل مقدمة في فعاليات ندوة شباب الدوحة، قطر

أنواع الكفايات

نظراً لأهمية الكفايات فقد تعددت أنواعها وأشكالها على حسب توجيهها فقد صنفها جرادات^(٣٤) (١٤٠٤هـ - ص ٢٣-٥١) بأنها ثلاثة أنواع " وهي :

أ — الكفايات المعرفية

لا تقتصر الكفايات المعرفية على المعلومات والحقائق، بل تمتد إلى امتلاك كفايات التعليم المستمر، واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرق استخدام هذه المعرفة في الميادين العملية، وقد أوضحت حركة تربية المعلمين القائمين على الكفايات أن الكفايات المعرفية ضرورة لا غنى عنها للمعلم على أن تشكل بكفايات أدائية تمكن المعلم من أداء متطلبات العمل.

ب — الكفايات المهارية

وتشمل هذه الكفايات قدرة المعلم على ممارسة بعض المهارات في المواقف الصفية، مثل :

- أن يكون المعلم قادراً على تهيئة الطلاب للدرس.
- أن يكون المعلم قادراً على إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم.
- أن يكون المعلم قادراً على إدارة الصف.
- أن يكون المعلم قادراً على شرح الدروس.
- أن يكون المعلم قادراً على استخدام وتنويع الوسائل التعليمية.
- أن يكون المعلم قادراً على التقويم النهائي للدرس.

إن مثل هذه الكفايات تتعلق بأداء المعلم لا بمعرفته، ومعيار تحقق الكفاية هنا هو في القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

ج — كفايات الإنجاز أو كفايات النتائج

إن امتلاك المعلم للكفايات المعرفية يعني أنه يمتلك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه يمتلك القدرة على الأداء، وأما امتلاكه للكفايات المهارية فيعني أنه قادر على

(٣٤) جرادات، عزت (١٤٠٤هـ) "التدريس الفعال"، ط ٢، عمان : المكتبة التربوية المعاصرة

إظهار قدراته في ممارسة مهارات التعليم دون أن يعني وجود مؤشر على أن هذا المعلم صاحب كفاية.

أما إذا امتلك القدرة على إحداث التغيرات في سلوك المتعلمين. وقد يمتلك معلم جميع المعارف ويكون قادراً على أداء مهارات التعليم ولكن دون أن يكون فاعلاً في إحداث النتائج المتوقعة أو ما يسمى كفايات النتائج أو الإنجاز ، ومن أمثلتها :

— أن يكون المعلم قادراً على إكساب الاتجاهات العلمية في تحليل المشكلات.

— أن يكون المعلم قادراً على زيادة سرعة الطلاب في القراءة بمعدل ١٠٠ كلمة في الدقيقة وذلك في المرحلة الثانوية.

فمثل هذه الكفايات تتحدث عن النتائج لا عن الأداء أو المعرفة رغم ارتباطها بهما ولكنها تتميز بدخول عناصر جديدة تتمثل في الحماس والثقة بالنفس والقدرة على الوصول إلى النتائج".

الكفايات المهارية والمتمثلة في مهارات تدريس اللغة الإنجليزية

ينضوي الأدب التربوي على العديد من الاجتهادات التي تختص بتحديد الكفايات المهارية والمتمثلة في مهارات تدريس اللغة الإنجليزية وتجميعها في عدة محاور أو تقسيمات. ونورد هنا ما اتفق عليه أكثر الباحثون في هذا المجال:

أولاً: مهارة التهيئة الحافزة:

يعرف زيتون (٢٠٠٦م)^(٣٥) التهيئة: أنها كل ما يقوله المعلم أو يفعله، بقصد إعداد التلاميذ للدرس الجديد، بحيث يكونون في حال ذهنية وانفعالية وجسمية قوامها التلقي والقبول".

(٣٥) زيتون، مرجع سابق، ص ٣٢

أنواع التهيئة:

أنواع التهيئة كما تذكره الفتلاوي (٢٠٠٤م: ١١٤-١١٥) ^(٣٦) كالتالي:

- أ- التهيئة التوجيهية: ويستخدمها المعلم لتوجيه انتباه التلاميذ نحو موضوع الدرس.
- ب- التهيئة الانتقالية: وهي تساعد المعلم في الانتقال التدريجي من المادة التي قدمها لتلاميذه إلى المادة الجديدة أو من أنشطة تعليمية إلى أنشطة أخرى يتحقق بها التدرج في هذا الانتقال.
- ج- التهيئة التقويمية: وفي هذه الخطوة يسعى المعلم إلى تعرف مدى تعلم التلاميذ في النشاط السابق قبل أن ينتقل إلى النشاط الجديد.

أهداف التهيئة:

يشير زيتون (٢٠٠٦م: ٧٤) ^(٣٧) إلى أن عملية التهيئة تستهدف واحدة أو أكثر مما يلي:

- ١- تركيز انتباه الطلاب على موضوع الدرس الجديد أو إحدى نقاطه عن طريق إثارة الدافعية لديهم نحو هذا الدرس أو إحدى نقاطه.
- ٢- تكون توقعات لدى الطلاب لما سيتعلمون من محتوى هذا الدرس، وما سوف يحققونه من أهداف.
- ٣- تحفيز ما لدى الطلاب من متطلبات التعلم المسبقة، واستدعائها.
- ٤- تزويد التلاميذ بإطار عام أو مرجعي لما سوف يتضمنه محتوى الدرس من نقاط وما يربطها من علاقات.
- ٥- تستهدف عملية التهيئة تقويم ما سبق تعلمه وربطه بموضوع الدرس الجديد أو إحدى نقاطه، وهذا يساعد على توفر الاستمرارية في العملية التدريسية.

(٣٦) الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (٢٠٠٤)، تفريد التعليم في إعداد وتأهيل الأستاذ، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.

(٣٧) زيتون، مرجع سابق، ص ٧٤

أساليب التهيئة:

- للتهيئة عدة أساليب تختلف باختلاف قدرات المعلم والظروف المحيطة به يشير إلى ذلك الخطيب والخطيب^(٣٨) (٢٠٠٦م: ٦١-٦٢) بثلاثة أساليب عامة:
- ١- استخدام التقنيات التعليمية كمقدمة تثير اهتمام التلاميذ للدرس.
 - ٢- توظيف الخبرات الشخصية للمعلم والتلميذ بما يثير اهتمام التلاميذ.
 - ٣- استخدام الأحداث والمشكلات الجارية أثناء التهيئة.

ثانياً: مهارة إثارة الدافعية للتعلم:

يقصد بمهارة إثارة الدافعية للتعلم حسبما يذكر زيتون^(٣٩) (٢٠٠٦م) أنها: مجموعة من السلوكيات (الأداءات) التدريسية التي يقوم بها المعلم بسرعة ودقة وبقدرة على التكيف مع معطيات المواقف التدريسية، بفرض إثارة رغبة الطلاب لتعلم موضوع ما ، وتحفيزهم على القيام بأنشطة تعليمية تتعلق به والاستمرار فيها حتى تتحقق أهداف ذلك الموضوع".

أساليب إثارة الدافعية:

- تتعدد الأساليب التي يمكن للمعلم من خلالها إثارة الدافعية لدى المتعلم ويعتمد ذلك على إجادة المعلم لهذه المهارة وتمكنه منها، ويشير إليها العاجز والبناء^(٤٠) (٢٠٠٧م: ٤٣) كما يلي:
- ١- أن يوقظ لدى المتعلمين أهمية وضرورة بيان أهميته وكذلك العمل على تحفيزهم بالقيام بأنشطة لتحقيق الأهداف المرجوة والمشاركة الجادة.

(٣٨) الخطيب، رداح، والخطيب، أحمد (٢٠٠٦م) التدريب الفعال، عمان: جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع

(٣٩) زيتون، المرجع السابق، ص ٣٣٦-٣٣٧

(٤٠) العاجز، فؤاد علي، والبناء، محمد (٢٠٠٧م) الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق، غزة: الجامعة الإسلامية.

٢-تهيئة المناخ الصفّي الاجتماعي وصولاً لأنسنة التعليم التي تتطلب " التفاهم - التسامح - الإثارة - التشجيع - الدفء- العفو- العدل- المساواة - التفاعل الإيجابي - التعاون - الاحترام".

٣-السعي إلى أن تكون العلاقة بين الطلاب ومعلمهم علاقة أبوية مما يجب الطلاب في معلمهم وذلك يؤدي حتماً إلى تحفيزهم لما يعلمه لهم من موضوعات.

٤-تزويد الطلاب مقدماً بأهداف تعلمهم لموضوع الدرس بحيث تكون واضحة ومحددة ومفهومة لهم وممكنة التحقيق مما يؤدي إلى تحفيزهم للتعلم.

٥- خلق مواقف تعليمية مثيرة لدهشة الطلاب نحو موضوع الدرس بحيث يساعد على تحفيزهم على التعلم.

٦-الاستمرار في كشف المعلم عن توقعاته الإيجابية عن أداء طلابه لموضوع التعلم بما يرفع من مستوى الطموح لديهم الارم الذي يؤدي إلى تحفيزهم.

٧-شعور الطلاب بالنجاح يؤدي دوماً إلى المزيد من النجاح مما يدفعه إلى مزيد من الرغبة في العمل لذلك فإن الشعور بالنجاح من أقوى مثيرات الدافعية نحو التعلم.

٨- العمل دوماً على إتقان المتطلبات السابقة اللازمة لتعلم موضوع ما جديد يعد عاملاً مهماً في إقبال الطلاب لتعلم هذا الموضوع.

٩- أن يجعل المعلم طلابه في قلب مشكلة الموضوع المراد تعليمه، ليتحدى قدراتهم وبما يكون لديهم الدافع للبحث عن الحل وهذا هو الدافع نحو التعلم.

١٠- حاجة المتعلمين دائماً إلى التنشيط وإبعاد السأم المصحوب بالتعب والذي يقلل الدافعية لديهم.

١١- الأنشطة الجماعية رغم أنها تحقق التوافق الاجتماعي فهي أيضاً تساعد على زيادة الدافعية.

١٢ - كلما كانت موضوعات التعلم ذات علاقة بميولهم وحاجاتهم تزيد من دافعيتهم للتعلم.

١٣ - كلما زاد القلق عن حده نتيجة إحساس المتعلمين لعدم الوصول إلى المستوى المطلوب الأمثل من أول مرة فإن هذا يؤثر سلباً على دافعيتهم للتعلم مما يوجب الأمر على المعلم إشعارهم بأهمية الاستمرار في التعلم.

١٤ - المكافآت التشجيعية المادية والمعنوية وفق شروط محددة لها أثر على زيادة الدافعية.

١٥ - البيئة الصفية المادية من (ازدحام - وضوء - حرارة - تهوية - إضاءة ..) تعلم على تحفيز التعلم وزيادة الدافعية.

ثالثاً: مهارة إدارة الفصل:

يعرف أبو سمحة^(٤١) (٢٠٠٤م) إدارة الفصل بأنها: مجموعة من الأنشطة التي يسعى المعلم من خلالها خلق وتوفير جو صفّي تسوده العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلم وتلاميذه، وبين التلاميذ أنفسهم داخل غرفة الصفّ.

أهداف إدارة الصف:

أن إدارة الصف تهدف بشكل عام إلى ضبط الصف الدراسي والعمليات التي تتم خلال الدرس ويشير البدري^(٤٢) (٢٠٠٥م: ١٨٢) أن إدارة الصف تهدف إلى:

١- إعطاء مزيداً من الوقت للتعلم: وذلك من خلال تنظيم الجهود المبذولة من قبل المعلم والطلاب وبالتالي زيادة وقت التعلم والأنشطة الفعالة.

(٤١) أبو سمحة، كمال (٢٠٠٤م)، إدارة الصف والتعليم ومفاهيمه وأساليبه. مجلة التربية - اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، عدد ١٥٠، ص ص ١٠٠ - ١٠٧

(٤٢) البدري، طارق عبد الحميد (٢٠٠٥م)، إدارة التعليم الصفّي - الأسس والإجراءات، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع

٢-مدخل للتعلّم وتسهيله: فالمعلم يتيح لجميع الطلاب المشاركة الفاعلة بحرية، ويلزم المعلم التأكيد على قواعد المشاركة الصفية ودون تجاهل لأي طالب.

٣-العمل من أجل الإدارة الذاتية: حيث يساعد الطلاب على الإدارة الذاتية وتحمل المسؤولية.

ويضيف هارون^(٤٣) (٢٠٠٣م: ٣٨) التالي:

٤- بث روح التفاهم والتعاون وممارسة روح العمل الفردي والجماعي في الصف، وكذلك خلق علاقة إيجابية بين المعلم والطلاب، وكذلك الطلاب فيما بينهم.

أنماط إدارة الصف:

تختلف تصنيفات وأنماط إدارة الصف إلا أن حسين^(٤٤) (٢٠٠٦م: ١٩٦) قسمها إلى نمطين هما:

١- النمط التقليدي: ويرتكز هذا النمط على تنمية الولاء الشخصي للمعلم، وقتل

محاولات التجديد والابتكار حيث يعتبرها المعلم تطاولاً على مسؤوليته في إدارة الصف،

وفي هذا النمط يقل اهتمام المعلم بواجباته ولا يهتم بمشكلات طلابه والسعي لحلها.

٢- النمط الفعال: يهتم المعلم كثيراً بطلابه ويتبع إحدى الطرائق في التعليم والتي تتسم

بالنقاش والحوار معهم وتشجيعهم على العمل الجماعي ورفع روحهم المعنوية وكذلك

تركيز المعلم على زيادة دافعية طلابه على العمل والاجتهاد، كما أنه يهتم بمشكلات

طلابه ويساعدهم على حل تلك المشكلات.

(٤٣) هارون، رمزي (٢٠٠٣م) الإدارة الصفية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر .

(٤٤) حسين، مرجع سابق، ص١٩٦.

عناصر إدارة الصف:

تتكون عملية إدارة الصف من ثلاثة عناصر أساسية وهي:

١- التخطيط: حيث تعرف أحمد^(٤٥) (٢٠٠١م: ٢١) عملية التخطيط الصفّي بأنها: الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة، وتشخيص مشكلات المستقبل ووضع الإجراءات الكفيلة لمواجهتها".

وتبرز أهمية التخطيط في أنه يجنب العشوائية في التدريس حيث يشير عبدالعال^(٤٦) (١٤٢٥هـ: ١١٩) بأن التخطيط يعرف المعلم بالأشياء المتوقع تأديتها فيساعد على إزالة المعوقات وبالتالي تحقيق الأهداف المحددة.

٢- إدارة الوقت: حيث أن الوقت في الحصة الدراسية مهم جداً ومحدود ويجب استغلاله بشكل منظم ومفيد ويعرف عبدالعال^(٤٧) (١٤٢٥هـ) إدارة الوقت بأنها: "المهارات السلوكية التي تتم بقدرة الفرد على تعديل سلوكه وتغيير العادات السلبية التي يمارسها في حياته لتدبير وقته واستغلاله الأمثل والتغلب على الصعوبات التي تعوقه عن تحقيق رسالته وأهدافه".

٣- التنظيم: والتنظيم من الأمور المهمة في إدارة الصف ويعرف الخوالدة^(٤٨) (١٤٢٤هـ): تنظيم عملية التعلم على أنه "الصيغة التنظيمية، وطبيعة البيئة المعرفية للبنية المعرفية للمادة الدراسية بهدف تجويد التعلم ورفع كفاءته في تسهيل عملية التعلم على التلاميذ وتحقيق الأهداف التربوية المقصودة".

(٤٥) أحمد، هالة (٢٠٠١م)، تطوير إدارة الفصل بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية في ضوء الفكر الإداري التربوي المعاصر، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

(٤٦) عبدالعال، عنتر (١٤٢٥هـ)، هل الوقت حقاً لا يكفي؟، مجلة المعرفة، عدد ١١٣، ص ١١٦-١٢٠.

(٤٧) عبدالعال، المصدر السابق، ص ١١٧.

(٤٨) الخوالدة، محمد (١٤٢٤هـ)، مقدمة في التربية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

رابعاً: مهارة شرح الدروس:

مهارة شرح الدرس من المهارات الرئيسية الهامة، والضرورية على المعلم إتقانها، وليست هناك طريقة معينة للشرح يمكن أن تستخدم في جميع المواقف، بل تتنوع الطرق بتنوع المواقف التعليمية، ولكي يكون الشرح فعالاً ومؤدياً للغرض منه، أشار محمود (٢٠٠١م)^(٤٩): إلى أنه ينبغي أن يتصف بمجموعة من الصفات المهمة وهي:

- أن يكون الشرح شائقاً وجذاباً.
- أن يكون الشرح موجزاً وغير مطول.
- أن يكون الشرح بسيطاً في تعبيراته ومفهوماً للطلاب.
- أن يكون الشرح على النقاط الأساسية في الدرس.
- أن يكون الشرح مثيراً للتساؤلات.
- أن يشارك فيه كل من المعلم والطالب.

قواعد الشرح الجيد:

أورد يوسف (٢٠٠٨م)^(٥٠) قواعد الشرح الجيد أذكر منها:

- ١- انتقاء المعلومات المهمة.
- ٢- تنظيم المعلومات وترتيبها منطقياً.
- ٣- الربط بين المعلومات السابقة واللاحقة في الموقف التدريسي الواحد من جهة، وبين المواقف التدريسية المتعددة من جهة أخرى.
- ٤- ربط المعلومات بواقع المتعلم وحياته اليومية.

(٤٩) محمود، صلاح الدين عرفة، (٢٠١١م) تعليم وتعلم - مهارات التدريس في عصر المعلومات، ط٢ - القاهرة: عالم الكتب، ص ٣١٠.

(٥٠) يوسف، ماهر اسماعيل صبري (٢٠٠٨م) التدريس، مبادئه ومهاراته، ط٢ - منها: سلسلة الكتاب الجامعي العربي.

تنفيذ الدرس:

على المعلم أن يلم بخطوات تنفيذ الدرس وما يتضمنه من إجراءات تفصيلية لكيفية السير في شرح الدرس، فقد أورد الشهراني (١٩٩٣م)^(٥١) بعض هذه الخطوات وهي:

- إثارة الدافعية.
- المناقشة باستخدام الأسئلة بمختلف أنواعها.
- مراعاة الفروق الفردية للطلاب.
- عرض الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب.
- استخدام الطرق والأساليب المناسبة لعرض الدرس.
- استخدام أساليب التقويم (البنائي).
- العمل الكتابي للطلاب ومتابعته.
- غلق الدرس بشكل جيد.

خامساً: مهارة استخدام الوسائل التعليمية:

يحتاج كل معلم إلى وسيلة مساعدة له في تقديم المادة العلمية التي يحتويها الدرس، وهذه الوسائل أو كما تُعرف حالياً بالوسائط التقنية تختلف باختلاف نوع الدرس وكذلك مستوى الطلاب الدراسي بالإضافة إلى طبيعة المادة التي يقدمها المعلم، وتحتاج هذه الوسائل إلى مهارة خاصة لاختيارها وتقديمها وتنويعها من درس إلى آخر.

وتبرز أهمية الوسائل التعليمية أو الوسائط التقنية التي يعبر عنها عبد المنعم (١٩٩٩م)^(٥٢) بأنها: وسائل الاتصال المباشر التي تساعد المتعلمين على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات والأساليب".

(٥١) الشهراني، عامر عبدالله (١٩٩٣م)، مرشد الطالب المعلم في التربية العملية، جدة: مطابع دار البلاد

(٥٢) عبد المنعم، شاکر محمود (١٩٩٩م)، الوسائل التعليمية في تدريس المواد الاجتماعية، مجلة الفتح، العدد ٤، ص ٩٨

أهمية استخدام المعلم للوسائل التعليمية (الوسائط التقنية):

للسيلة أهمية كبيرة في تقديم الدرس والمادة العلمية بشكل أفضل وبطريقة مشوقة للمتعلمين ويؤكد لنا ذلك عبدالسميع وجاد (٢٠٠٠م: ٣٨)^(٥٣) في النقاط التالية:

- ١- أن الوسائل التعليمية جانب رئيس من جوانب المنهج تعمل وتؤثر فيه بشكل متكامل.
- ٢- أن الوسائل التعليمية لا ينبغي أن تستخدم كفايات في حد ذاتها وإنما هي وسائل ينبغي أن تسهم في تحقيق الأهداف المرغوب فيها.
- ٣- أن الوسائل التعليمية أدوات مساعدة للمعلم ولا يمكن الاستعانة بها عن الكتاب المدرسي.

- ٤- أن الوسائل يمكن أن تواجه ما يوجد بين تلاميذ الفصل الواحد من فروق فردية.
- ٥- أن الوسائل التعليمية ينبغي أن تعتمد على قدرة المعلم على التفكير والتخطيط والابتكار.

- ٦- أن الوسائل التعليمية لا يقتصر استخدامها على مرحلة تعليمية دون غيرها من المراحل.
- ٧- الوسائل التعليمية تهدف إلى توضيح وتفسير الأمور المادية والحسية مثل تركيب زهرة أو آلة فضلاً عن صلاحيتها لتوضيح وتفسير الأمور المجردة.

أسس استخدام الوسائل التعليمية (الوسائط التقنية):

على المعلم أن يلم بأسس استخدام الوسائل التعليمية أو كما تعرف حالياً بالوسائط التقنية قبل البدء باستخدامها ليتمكن من الحصول على الفائدة المرجوة من استخدامها ويشير عبدالمنعم (١٩٩٩م: ١٠١)^(٥٤) إلى هذه الأسس:

- ١- أن تكون مناسبة للمرحلة الدراسية ومستوى نضج الطلاب ومرتبطة بالمنهج.

(٥٣) عبدالسميع، مصطفى و جاد، محمد لطفي محمد، مصدر سابق، ص ٣٨

(٥٤) عبدالمنعم، شاعر محمود، مصدر سابق، ص ١٠١

- ٢- أن يكون المستخدم لها معتقداً يجدواها.
- ٣- انتقاء النافع والمفيد منها وعدم المبالغة في أثرها.
- ٤- أن يكون الهدف واضحاً من استخدامها.
- ٥- إتقان استخدامها قبل البدء في عملية التعلم.
- ٦- ألا يطغى الاهتمام بها على مادة الدرس لأنها جزء منه.
- ٧- العمل على إشراك الطلبة في عملها واستخدامها.
- ٨- أن تكون خالية من التعقيد والتفصيلات لكي تؤدي دورها ويجب أن تمتاز بالدقة والوضوح.
- ٩- أن تكون مستمدة من بيئة المتعلم وحسب حاجته إليها.

أنواع الوسائل التعليمية (الوسائط التقنية):

- تعددت الأنواع والتصنيفات للوسائل التعليمية أو الوسائط التقنية لدى كثير من المتخصصين لكننا نورد ما ذكره عطار وكنساره (٢٠٠٨م: ١١٣)^(٥٥) كالتالي:
- ١- التصنيفات حسب المعاصرة (تقليدية وحديثة).
 - ٢- تصنيف من حيث التكوين (بسيطة ومركبة).
 - ٣- تصنيف من حيث الحركة (متحركة وثابتة).
 - ٤- تصنيف من حيث العرض (بدون أجهزة عرض وأخرى تستخدم بأجهزة عرض).
 - ٥- تصنيف من حيث الفئة الموجهة إليها (فردية وجماعية وجماعية).
 - ٦- تصنيف من حيث مصدر الوسيلة (طبيعية — من البيئة وأخرى مصنعة).
 - ٧- تصنيف من حيث التكلفة (غالية الثمن ووسائل رخيصة الثمن).

(٥٥) عطار، عبدالله و كنساره، إحسان (٢٠٠٢م) وسائل الاتصال التعليمية، مكة المكرمة: مطابع بهادر

ويضيف الباحث تصنيف رقم (٨) من حيث أنواع أجهزة الاستخدام (مرئية وصوتية)، وكذلك تصنيف رقم (٩) من حيث الانتاج (من إنتاج المعلم أو جاهزة أي معدة مسبقاً).

سادساً: مهارة التقويم النهائي :

يمكن اعتبار التقويم النهائي للدرس من حصيلة جميع مهارات تدريس اللغة الإنجليزية الأدائية التي تمت داخل الحجرة الدراسية، ويعرف النبهان (٢٠٠٤م)^(٥٦) التقويم بأنه " عملية منظمة لجمع وتحليل معلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف المرسومة". ص ٣٩

والتقويم التربوي كما يعرفه الخالدي والسويدي (١٩٩٨م)^(٥٧): هو إصدار حكم موضوعي على مدى تحقيق الوسيلة التعليمية للأهداف المنشودة منها ومدى تحقيقها للأغراض الموضوعية لها، والعمل على الكشف عن نواحي القصور فيها واقتراح الوسائل لتلافي هذا القصور في المستقبل" ص ٩

ويهدف التقويم النهائي للدرس إلى هدفين رئيسيين ذكرهما حنفي (٢٠١٠م)^(٥٨) وهما:

- ١- قياس مستوى التحصيل لدى المتعلمين في نهاية الدرس.
- ٢- قياس مدى تحقق أهداف الدرس في هؤلاء المتعلمين.

ويضيف حنفي (٢٠١٠م)^(٥٩): أنه " يجب ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بالأهداف السلوكية، التي تم وضعها في بداية إعداد الدرس، كما يجب ربط هذه الأسئلة أيضاً بالنقاط الأساسية لمحتوى الدرس ومعنى ذلك أن أسئلة التقويم لا ينبغي أن يكون الهدف منها تعجيز المتعلمين عند محاولة الإجابة عنها".

(٥٦) النبهان، موسى (٢٠٠٤م) أساسيات القياس في العلوم السلوكية، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع

(٥٧) الخالدي، ابتسام و السويدي، موزة (١٩٩٨م)، دراسة مدة فاعلية أساليب القياس والتقويم السائدة في مدارس دولة الإمارات العربية المتحدة للعام الدراسي ٩٧/٩٨، قسم البحوث التربوية، الإمارات العربية المتحدة

(٥٨) حنفي، راضي فوزي (٢٠١٠م) مهارة التقويم النهائي للدرس، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة المنوفية: المنوفية، مقالة منشورة على الرابط التالي: يوم الزيارة (١٢/١٤/٢٠١٤م) (البوابة التعليمية) : <http://www.e-portal.ae/vb/showthread.php?t=10473>

(٥٩) حنفي، المصدر السابق

ويمكن أن نلخص عملية التقويم النهائي للدرس في النقاط التالية:

١- التقويم إصدار الحكم على الشيء لبيان جوانب القوة والضعف وبالتالي تجنب السلبيات.

٢- التقويم ضروري للتأكد من تحقيق الأهداف التربوية.

٣- التقويم ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحسين العملية التعليمية والتعلمية.

٤- التقويم ضروري للحصول على المعلومات اللازمة للتوصل إلى قرارات تربوية سليمة.

وفيما يلي يلخص الباحث بإيجاز الكفايات اللازمة للمعلم الواردة أعلاه والمتمثلة في المهارات والسلوكيات المكونة لها من وجهة نظره:

أ — مهارة التهيئة الحافزة للطلاب :

من أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :-

١ — أن يتمكن من جذب الطلاب نحو الدرس وأن يتفاعلوا معه .

٢ — أن ينوع أساليب تقديم الدرس حسب الموقف التعليمي .

٣ — أن يتمكن من ربط التقديم للدرس بموضوع الدرس .

٤ — أن يتمكن من تهيئة الطلاب للدرس في زمن قياسي مناسب .

٥ — أن يتمكن من جعل التهيئة مناسبة لمستوى الطلاب .

ب — مهارات إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم

من أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :-

١ — أن يتمكن من حث الطلاب على طلب العلم وينمي فيهم حب المعرفة .

٢ — أن يتمكن من جعل قاعة الدرس بيئة جاذبة ملائمة للعملية التعليمية .

٣ — أن يتمكن من إثارة الرغبة والتشويق لدى الطلاب في الاكتشاف .

٤ — أن يتمكن من إظهار الحماسة لموضوع الدرس مستخدماً الحركات والإشارات الاتصالية.

٥ — أن يستطيع التأكد من أن الطلاب لديهم متطلبات التعلم القبلية .

ج — مهارة إدارة الصف

ومن أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :-

١ — أن يوضح للطلاب سياسة التعامل ومعايير التقييم من ناحية المشاركة والتفاعل مع الدرس والواجبات وغيرها .

٢ — أن يشجع الطلاب على التقيد بالأنظمة والتعليمات .

٣ — أن يتمكن من إشراك الطالب في فعاليات الدرس .

٤ — أن يتمكن من إشراك الطالب في العمل والتفكير الجماعي .

٥ — أن يفعل سجل متابعة الطلاب أثناء الدرس .

د — مهارة شرح الدرس

ومن أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :-

١ — أن يكتب عنوان الدرس ونقاطه الأساسية على السبورة أو أداة العرض .

٢ — أن يتأكد من انتباه الطلاب واستعدادهم قبل البدء بالشرح .

٣ — أن يمهّد لكل جزئية في الدرس باختصار إذا لزم الأمر .

٤ — أن يوظف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس ويستعين بالأمثلة والتشبيهات .

٥ — أن يلخص كل نقطة تم عرضها .

٦ — أن يتأكد من فهم الطلاب لكل نقطة، ويعيد شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب .

٧ — أن يوضح المصطلحات والمفردات الصعبة أثناء الشرح .

٨ — أن يتصفّ شرحه بالترابط والتسلسل في الأفكار .

٩ — أن ينوع طريقة التدريس حسب الموقف التعليمي .

١٠ — أن يزود الطلاب بمصادر إثرائية .

هـ — مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها

وأبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :

١ — أن يستخدم الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس .

٢ — أن يعرض الوسيلة في الوقت المناسب .

٣ — أن يحسن تقسيم المعلومات ويوزعها توزيعاً مناسباً لطبيعة الدرس .

٤ — أن يتجنب تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز على لوحة العرض .

و- مهارة التقويم النهائي للدرس

ومن أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي:

- ١ — أن يربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس .
- ٢ — أن يربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس .
- ٣ — أن تراعي الأسئلة الفروق الفردية بين الطلاب .
- ٤ — أن يستخدم أسئلة متعددة ومتنوعة .
- ٥ — أن تقيس الأسئلة مختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية .
- ٦ — أن يحسن توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات قاعة الدرس .

كفايات معلم اللغة الإنجليزية :

ذكرت (الجعيد، ١٤٢٩)^(٦٠) أن أفضل إنجاز مهني عرف حتى الان في عالم تدريس اللغة الإنجليزية للمتحدثين بلغات أخرى هو الدليل الارشادي فهو يمثل اجماع عدد من المهنيين في مجال تدريس اللغة الإنجليزية ويوضح الخطوط العريضة لإعداد معلمي اللغة الإنجليزية كلغة اجنبية بشكل متكامل وقد تم تطوير وثيقة هذا الدليل من خلال اجتماعات مهنية في مركز اللغويات التطبيقية حيث تم التصديق على النسخة الختامية له بواسطة اللجنة التنفيذية لتدريس اللغة الإنجليزية للمتحدثين بلغات أخرى في لوس انجلوس عام ١٩٧٥م وتتكون هذه الوثيقة من ثلاثة أجزاء على النحو التالي :

١- الجزء الأول: يتناول التعريف بدور معلم اللغة الإنجليزية كلغة اجنبية او ثانية في المدارس

الامريكية

(٦٠) الجعيد (١٤٢٩هـ) ، فعالية برنامج تدريبي على أداء مشرفات اللغة الإنجليزية بمحافظه الطائف واتجاهات نحو المهنة في ضوء التطورات العالمية (رسالة دكتوراة غير منشورة) مكة المكرمة: كلية التربية للبنات، جامعة أم القرى

٢- الجزء الثاني : يتعلق بوصف السمات الشخصية والكفايات المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية كلغة اجنبية

٣- الجزء الثالث : يحدد الأهداف ويوضح الجوانب الهامة لبرنامج اعداد معلمي اللغة الإنجليزية (TESOL)

ويتضمن الجزء الثاني من هذه الوثيقة ذكر معظم الكفايات المهنية والسمات الشخصية الهامة لمعلم اللغة الإنجليزية وقد جاء فيه أن على معلم اللغة الإنجليزية امتلاك الكفايات التالية :

١- أن يمتلك السمات الشخصية التي تساعد على نجاحه باعتباره معلم فصل وأن يحترم تلاميذه ويفهم خلفيتهم الثقافية وأن يكون حاد الملاحظة وأن يكون عضواً فعالاً في جماعة اللغة الأجنبية أو الثانية.

٢- أن يظهر براعة التحدث وكتابة اللغة الإنجليزية بمستوى يتلائم مع دوره باعتباره نموذج لغة.

٣- أن يكون لديه سابق خبرة في تعلم لغة أخرى واكتساب معرفة عن تركيبها وأن يكون ذو ادراك واعى بنظام ثقافي آخر.

٤- أن يفهم طبيعة اللغة وحقيقة التنوع اللغوي والاجتماعي والوظيفي والإقليمي وكذلك فهم تركيب و تطوير نظام اللغة الإنجليزية وثقافة المجتمع المتحدث بها.

٥- أن يمتلك معرفة عن كيفية عملية اكتساب اللغة الأولى و الثانية وما يتعلق بها من تنوع حسب مراحل العمر وأن يفهم أثر تلك المتغيرات الثقافية والاجتماعية الموجودة في المواقف التعليمية على عملية التعلم.

٦- أن يفهم مبادئ علم طرق تدريس اللغة و أن تكون لديه القدرة الواضحة المكتسبة من الخبرة الفعلية في التدريس على تطبيق هذه المبادئ داخل حجر الدراسة وفقاً للمواقف والمواد التعليمية المتنوعة.

٧- الفهم السليم للمبادئ وتطبيق الأساليب وتفسير نتائج تقييم اللغة الثانية وذلك لمعرفة مدى تطور وتقدم مهارات التلاميذ والقدرة على تقويم فعالية المواد التعليمية والطرق والمناهج.

٨- فهم تام للعوامل التي تساعد على تنوع أساليب حياة الناس والتي تحدد هويتهم وتنظم علاقتهم الداخلية (TESOL, Techniques and Procedures 2004) ^(٦١).

هذا وقد قام الأحيدب (Al-Ahaydeb ,M.E.A 1988,21-23) ^(٦٢) بتخليص أهم ما كتبه المهتمين بإعداد المعلم حول ذكر أهم الصفات الأساسية والكفايات اللازمة لمعلم اللغة الإنجليزية الكفاء والتي كان من أهمها :

- ١- أن البراعة في اللغة الهدف (الإنجليزية) تعني القدرة على فهم اللغة الإنجليزية والتحدث بها بطلاقة وقراءتها بسهولة واستطاعة الكتابة بها في مواضيع متنوعة ومألوفة.
- ٢- معرفة صحيحة عن لغة التلاميذ الأصلية ولذلك ينبغي على معلم اللغة الإنجليزية (كلغة أجنبية) الكفاء أن يفهم النظام الصوتي للغة التلاميذ الأصلية وأشكالها و تراكيبها ومفرداتها وينبغي أيضاً عليه أن يعرف طبيعة اللغة الأصلية وثقافة التلاميذ.
- ٣- المعرفة بعلم النفس التعليمي.
- ٤- معرفة طرق التدريس وطرق التقييم في نهاية الدروس وإنتاج وطرق استخدام وسائل التدريس.
- ٥- المعرفة بثقافة اللغة الهدف (الإنجليزية).
- ٦- فهم علم الأصوات وعلم النحو والصرف الإنجليزية.
- ٧- معرفة النظريات المتعلقة باكتساب اللغة الام واللغة الثانية.

(61) Tesol Techniques and Procedures (Paperback), Published October 19th 2004 by Newbury House Publishers

(62) Al-Ahaydeb,M.E.A (1988). Teaching English as a foreign language in the intermediate and secondary schools of Saudi Arabia. Ph.D dissertation, University of Kansas

- ٨- القدرة على استخدام التحليل المقارن للغة الهدف واللغة الاصلية وثقافتهما.
- ٩- المعرفة بالنظريات الأساسية الخاصة بدراسات أسباب الأخطاء الناتجة عن تعلم اللغة الثانية.
- ١٠- فهم النظام التعليمي للدولة المعنية.
- ١١- فهم مراحل تطور المنهج الدراسي.
- ١٢- معرفة كيفية إدارة الفصل.
- ١٣- معرفة كيفية اعداد خطط الدروس الوهمية.
- ١٤- أن يكون ذا صفات شخصية جيدة: ودود وذو حس مرهف وواسع الأفق ونموذج جيد للغة.

أما الباحث فإنه يرى أن تضاف إلى ما سبق لكفايات معلم اللغة الإنجليزية ما يلي:

أ. كفايات مهنية عامة في مجال أسس المهنة ومنطلقاتها والاتجاه نحوها.

ب. كفايات مهنية معرفية في التخصص (اللغة الانجليزية وما يتعلق في تعلمها).

ج. كفايات مهنية مهارية (مهارة تدريس اللغة الانجليزية).

المبحث الثالث: التدريب عن بعد

نظرة تاريخية

يعد التدريب عن بعد أسلوباً حديثاً له جذوره التاريخية، فالدراسات تشير إلى أنه مر بمراحل متدرجة ترجع إلى القرن الثامن عشر الميلادي حيث بدأت دروس المراسلة التي نظمها (إسحق بتمنا) الذي أنشأ المكاتب البريدية المنظمة في بريطانيا عام ١٨٤٠م (المطري ٢٠٠٥م، ص ٣٠) (٦٣).

ويشير (الربيعي وآخرون: ٢٠٠٤م: ص ٥٤) (٦٤) أن أول تجربة حقيقية للتعليم عن بعد كانت عام ١٨٥٦م بألمانيا بإنشاء أول مدرسة لتعليم اللغات بالمراسلة ويذكر (حجي: ٢٠٠٤م: ص ٢٩) (٦٥) أنه في عام ١٨٥٨ قامت جامعة لندن بمنح درجات علمية للدراسين غير المنتظمين وفي عام ١٨٧٣م أسست في بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية جمعية تشجيع الدراسة عن بعد.

ويذكر (قاسم: ٢٠٠١م: ص ٢٣) (٦٦) أنه في عام ١٩٢٧م خصصت هيئة الإذاعة البريطانية قسماً لتعليم المواطنين وفي ١٩٣٥م تم استخدام الراديو في بريطانيا في المدارس كوسيلة للتعليم وفي عام ١٩٥٣م تم استخدام التلفزيون للتعليم في فرنسا وفي عام ١٩٥٤م قامت هيئة الراديو والتلفزيون الإيطالية بأولى تجاربها في التلفزيون التعليمي واستطاع التلفزيون خلالها أن يحقق نجاحات كبيرة كأسلوب تعليمي يقدم الدروس والواجبات عن بعد: ومنذ بداية السبعينات أصبح التعليم عن بعد محل اهتمام الحكومات والمؤسسات العلمية والاقليمية المهتمة بالتعليم والثقافة فتوالى إنشاء

(٦٣) المطري، سالم (٢٠٠٥م)، نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة (رسالة ماجستير غير منشورة) قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

(٦٤) الربيعي، السيد محمود وآخرون (٢٠٠٤م) ط١، التعليم عن بعد وتقنياته في الألفية الثالثة، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

(٦٥) حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٠٤م)، التعليم المفتوح عن بعد من التعليم بالمراسلة إلى الجامعة الافتراضية. القاهرة: عالم الكتب.

(٦٦) قاسم، عاطف السيد (٢٠٠١م)، خدمات المعلومات في برامج التعليم عن بعد: واقعها ومستقبلها بالجامعات المصرية، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنوفية: المنوفية).

مؤسسات التعليم عن بعد في معظم دول العالم مثل أسبانيا ١٩٧٢م وإيران ١٩٧٥م وألمانيا ١٩٧٦م وفي عام ١٩٨٢م تحول مسمى المجلس الدولي للتعليم بالمراسلة خلال مؤتمره العالمي الثاني عشر الذى عقد في (فانكوفر) بكندا ليصبح المجلس العلمي للتعليم عن بعد.

وفي بداية الثمانينات من القرن بدأ استخدام الحواسيب الاليكترونية في التعليم بالانتشار ومع بداية التسعينيات تم تصميم معالجات مركزية جديدة تمتاز بسرعات عالية جداً استخدمت في التعليم؛ وفي عام ١٩٩٤م تم توظيفها في التعليم من خلال تطوير برنامج لتصفح المعلومات عبر شبكة الإنترنت وتطور بتطور وسائل نقل المعلومات، وقد قسمها كل من (البيطار والسكيف، ٢٠٠٣م ص ١٣)^(٦٧) و(الغامدي، ٢٠٠٢م ص ٢٦)^(٦٨) إلى ثلاث مراحل على النحو التالي:

المرحلة الاولى: تم التعليم عن بعد فيها باستخدام الماد المطبوعة عن طريق المراسلة.

والمرحلة الثانية: تم فيها استخدام الوسائل السمعية والبصرية مثل الإذاعة.

والمرحلة الثالثة: تم فيها استخدام المحاضرات عن بعد عن طريق مؤتمرات الفيديو وعن طريق شبكة الإنترنت... الخ وتميزت هذه المرحلة عن غيرها تأمن المراحل لا بالتفاعل المباشر بين التليفزيون والهاتف

الدارسين والمعلم وبات هذا التفاعل الذى وفره التقدم الهائل في تقنية الاتصالات ركيزة أساسية في هذا النمط التعليمي.

بينما قسمت (العريبي، ٢٠٠٥م: ص ٤١)^(٦٩) تطورات التعليم عن بعد إلى خمسة أجيال وهي:

الجيل الاول: ويشمل التعليم عن طريق المطبوعات بالمراسلة.

الجيل الثاني: التعليم باستخدام المطبوعات والوسائل السمعية والبصرية وبرامج الحاسوب.

الجيل الثالث: التعليم عن طريق البث التليفزيوني فأصبحت المادة تبث حية ومن مميزات التواصل بين المعلم والمتعلمين.

(٦٧) البيطار، هيثم و السكيف، ميس (٢٠٠٣م) آفاق التعليم عن بعد والجامعة الافتراضية في عصر تقنيات المعلومات والاتصالات، دمشق: دار الرضا للنشر

(٦٨) الغامدي، سعد علي (٢٠٠٢م)، الحاجة إلى إنشاء جامعة مفتوحة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود: الرياض

(٦٩) العريبي، سارة إبراهيم (٢٠٠٥م)، التعليم عن بعد، الرياض: مطابع الرضا

الجيل الرابع: التعليم باستخدام الأقراص المدججة والحاسب الآلي.

الجيل الخامس: التعليم باستخدام شبكة الإنترنت والوسائط المتعددة: وبات تفاعل الطالب في العملية التعليمية ركيزة أساسية في هذا النمط التعليمي.

مفهوم التدريب عن بعد

لقد تعددت التعريفات التي وضعت "للتعليم والتدريب عن بعد" لعدة أسباب يقع في مقدمتها تعدد المدارس والاتجاهات التي لكل منها وجهة نظر حوله، الأمر الذي ترتب عليه تعدد المفاهيم والتعريفات له، غير أن هذا لم يمنع البعض من محاولة وضع تعريف له (الربيعي وآخرون، ٢٠٠٤م، ص ٦)^(٧٠) أورد الباحث هنا عدداً منها.

فقد عرف (المطري، ٢٠٠٥م، ص ٣٥)^(٧١) التدريب الإلكتروني عن بعد بأنه: أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أيا كان موقع عمله الالتحاق بدورة وبرنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها والتقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنيه حديثة ووسائط أخرى متعددة.

وتعرف (عبد الحميد، ٢٠٠٦م، ص ١٢)^(٧٢) التدريب عن بُعد بأنه "نظام تقوم به مؤسسة تعليمية يعمل على إيصال المادة التعليمية أو التدريبية للمتعلم في أي مكان وأي وقت عن طريق وسائط اتصال متعددة مثل الأقمار الصناعية (الراديو والتلفاز) أو أشرطة الفيديو أو الأشرطة الصوتية أو الحاسوب والإنترنت أو تقنيات الوسائط المتعددة أو غير ذلك.

ويعرف (الغامدي، ٢٠٠٦م، ص ١١)^(٧٣) التدريب عن بُعد بأنه: "العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة: بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم".

(٧٠) الربيعي، السيد محمود وآخرون (٢٠٠٤م)، ط ١. التعليم عن بعد وتقنياته في الألفية الثالثة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية

(٧١) المطري، مرجع سابق، ص ٣٥

(٧٢) عبد الحميد، حنان. (٢٠٠٦م). التعلم عن بعد نظرة عن قرب. مجلة القافلة، المجلد (٥٥)، العدد (٢)

(٧٣) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م)، فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان

ويشير (توفيق، ٢٠٠٣م، ص ١٥)^(٧٤) إلى أن التدريب الإلكتروني عن بعد عبارة عن: مواد تدريبية موجهة ذاتياً ليستخدمها المتدربون من أماكن بعيدة عن مراكز التدريب.

وعرفه (مدني: ٢٠٠٧م، ص ١٨)^(٧٥) بأنه صيغة من صيغ التعليم والتدريب معزز باستخدام الوسائط التقنية والتي يمكن عن طريقها تحقيق الاتصال المزدوج بين المعلم والمتعلم من بُعد داخل تنظيم مؤسسي ضمن توفير الاتصال المباشر وبميل ذلك النوع من التعليم إلى تعليم الجماهير على نطاق واسع دون التميز بينهم.

ويعرف (السيد، ٢٠٠٤م، ص ٥)^(٧٦) بأنه تدريب يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية.

ويعرفه (السنبلي، ٢٠٠٣م، ص ١٤)^(٧٧) بأنه تعليم جماهيري ذاتي مرن لا يستلزم الحضور التقليدي إلى المؤسسات التعليمية ولا يخضع لإشراف مستمر من قبل المعلمين ويستخدم لتنفيذ طرائق وتقنيات تعليمية متعددة تمازج بين المواد المطبوعة والأشرطة السمعية البصرية والبرامج المتلفزة والبت الإلكتروني واللقاءات العارضة المحددة خاصة في المواد العلمية والتطبيقية.

ونقل (المطري، ٢٠٠٥م، ص ١٤)^(٧٨) تعريفاً للتدريب عن بُعد يرى أنه الأقرب والأفضل وذلك بسبب شمولية الوسائط المستخدمة في نقل وتوصيل المعلومات التعليمية أو تدريبية وهو تعريف الجمعية الأمريكية للتعليم عن بُعد (A.D.S.U) والتي تعرف التدريب عن بُعد بأنه:

(٧٤) توفيق، مرجع سابق، ص ١٥

(٧٥) مدني، محمد عطا (٢٠٠٧م)، التعلم من بعد أهدافه وأسس وتطبيقاته العملية. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع

(٧٦) السيد، محمد آدم. (٢٠٠٤م)، تقنيات التدريب عن بعد. بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني : الرياض.

(٧٧) السنبلي، عبدالعزيز. (٢٠٠٣م). استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.

(٧٨) المطري، مرجع سابق، ص ١٤ .

في عالم سريع التطور ينشد الجودة والتميز يتم توصيل المواد التعليمية أو التدريبية عبر وسيط تعليمي إلكتروني يشمل الأقمار الاصطناعية وأشرطة الفيديو والحاسبات وتكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غيرها من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات.

كما عُرِّف بواسطة (محمد، ١٩٩٨م ص٣٦)^(٧٩) بأنه نظام تربوي مرن يتضمن إعادة توزيع موارد وبرامج التدريب في ذلك بوسائط الاتصال المتنوعة، مما يسمح بتحسين مؤهلات الفئات المستهدفة من التدريب (في المعرفة، والمهارات، والاتجاهات) دون إبعادهم عن أماكن عملهم. ويلاحظ من التعريفات السابقة للتدريب والتعليم عن بُعد أنها تشترك في البعد الجغرافي بين المدرب والمتدربين، ووجود وسائل لنقل المعلومات مثل الوسائل المطبوعة والإذاعة والتلفزيون والحاسب الآلي والإنترنت وكذلك الاهتمام بالاتصال بين المعلم والمتعلمين رغم البعد الجغرافي. ومما سبق يتضح أن التدريب عن بُعد هو ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه نقل المواد التدريبية إلى المتدرب أيًا كان موقعه باستخدام وسائط نقل متعددة تشمل التلفاز ومؤتمرات الفيديو الإلكتروني وغيرها.

مبادئ التدريب عن بُعد

اتفق (صيام، ٢٠٠٥م ص٨)^(٨٠) و(عبد ربه، ٢٠٠٤م ص٤)^(٨١) على عدد من المبادئ الأساسية التي يركز عليها التدريب عن بُعد والتي ينبغي أن تُراعى عند التخطيط للبرامج التدريبية التي تقدم عن بُعد وهي:

١. مبدأ الفاعلية (Effectiveness) ويقصد بفاعلية التدريب عن بُعد انتقال كل المعارف والمهارات-الموجهة نحو العمل-والمكتسبة في موقف التدريب إلى موقف العمل الفعلي دون

(٧٩) محمد، أمل عبدالفتاح. (١٩٩٨م)، تصور مقترح لنظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض خبرات الدول الأخرى. (رسالة دكتوراة غير منشورة). قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة عين شمس: القاهرة.

(٨٠) صيام، محمد وحيد. (٢٠٠٥م)، التعليم عن بعد كأحد نماذج التعليم العالي عن بعد وبعض مجالات ضبط الجودة النوعية في أنظمتها. المؤتمر التربوي الخامس، جودة التعليم الجامعي. البحرين.

(٨١) عبد ربه، عاصم عبدالوهاب (٢٠٠٤م). اقتصاديات التعليم عن بعد. ورقة عمل مقدمة في الاجتماع الثاني عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية في الفترة من ١١ إلى ١٣/١٢/٢٠٠٤م، مسقط، عمان.

هدر أو فقد ويزيد من تحقيق فعالية التدريب عن بُعد أنه يتم مباشرة في مكان العمل وبالتالي يتيح انتقال المعارف والمهارات مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل.

٢. مبدأ الشمولية (Comprehensiveness) ومفاده أن يتصف التدريب بتنوع وشمولية وترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث وحديث

٣. مبدأ الإتاحة (Accessibility) ومفاده أن فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمانية أو المكانية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك.

٤. الاعتمادية (Accreditation) وتفريد التعليم، حيث يسعى التدريب عن بُعد إلى منح المتدربين حرية اختيار البرامج التعليمية والتدريبية التي تناسب مع أهدافهم ويركز على التعلم الفردي ليحقق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.

٥. مبدأ الاستمرارية (Continuity) ومفاده توفير "التعليم مدى الحياة" لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتدريب عن بُعد متاح في وقت وأي مكان في ضوء حاجات المنظمات أو الأفراد.

٦. مبدأ المرونة (flexibility) ويمثل في إعداد البرامج والدورات التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.

٧. مبدأ المتابعة وضبط الجودة (Quality Control) ويقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التدريب عن بُعد.

إيجابيات التدريب عن بعد

تظهر إيجابيات التدريب عن بعد كما يرى شحاته (٢٠٠٩م)^(٨٢) في النقاط التالية:

١. توفير الوقت للمتدرب حيث يتمكن من اختيار الوقت المناسب له للتدرب دون الارتباط بمواعيد محددة وثابتة .

٢. اختيار المتدرب المكان المناسب والذي يشعر فيه بالارتياح دون تدخل من أحد.

٣. إمكانية الاستفادة من عوامل كثيرة هامة ومؤثرة مثل (الصوت - النص - اللون - الفيديو - نوع الخط - طريقة العرض وغيرها) ولذلك يستعمل المتدرب أغلب حواسه في هذه العملية التعليمية.

٤. تكلفته المادية أقل بكثير من تكلفة التدريب التقليدي .

أهمية التدريب عن بعد

تنطلق أهمية التدريب عن بعد من عدة مبررات أهمها كما يرى (Kearsley, G. , Lynch, W. & Wizer, D. (2000)^(٨٣) :

١ — تدفق المعلومات والمعارف بشكل مستمر وتوفر مصادر المعلومات بشكل مكثف ومتنوع وغزيرة.

٢ — قصور الأساليب التقليدية للتدريب في مواجهة الأعداد المتزايدة من المتدربين.

٣ — خلق فرص تدريبية متكافئة لجميع المعلمين وفتح مجالات التدريب في جميع الميادين والمناطق والأوقات.

٤ — معالجة النقص في الكوادر التدريبية في بعض التخصصات.

٥ — تخفيض التكلفة المالية للتدريب حيث أقل كلفة من التدريب التقليدي.

(٨٢) شحاته، حسين (٢٠٠٩م). التعليم الإلكتروني وتحرير العقل آفاق وتقنيات جديدة للتعليم. القاهرة: دار العالم العربي

(83) Kearsley, G. , Lynch, W. & Wizer, D. (2000). The Effectiveness and Impact of Online Learning in Graduate Education

- ٦ — التركيز على أهمية التعليم والتدريب المستمر والتعلم مدى الحياة.
- ٧ — المرونة في اختيار الوقت والمكان والطريقة التدريبية وأسلوب التدريب.
- ٨ — تعدد مصادر المعلومات وتنوعها وتوفرها تحت تصرف المدرب.
- ٩ — مواكبة المعلمين للتطورات والمستجدات في المعارف والمهارات.
- ١٠ — الإسهام في تكريس مبدأي التنمية المستدامة والتدريب المستمر وهما أساس رقي المجتمعات وتقدمها.
- ١١ — حتمية مبدأ التدريب عن بعد في التطوير والتحديث في أساليب العمل بمواكبة كل جديد ومتطور، حسب الدراسات ذات العلاقة.
- ١٢ — توظيف التقنيات الحديثة بشكل موسع وتطبيقها في العمل التعليمي .
- ١٣ — تنشيط التواصل المتبادل بين أطراف العملية التعليمية وتبادل الخبرات في المجالات النظرية والتطبيقية.
- ١٤ — توسيع دائرة الاستفادة من مناشط التعليم والتدريب لتشمل جميع قطاعات المجتمع وأفراده.

متطلبات التدريب عن بعد

- التوعية الفعالة ببرامج التدريب عن بعد (مفهومه وأهدافه ومبرراته وأنظمتها و لوائحها وآلياته ومستقبله).
- تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام تقنيات الاتصال والوسائط والحاسوب والإنترنت .
- توفير البنية التحتية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات من أجهزة وعدد ووسائط تعليمية .
- إنتاج المواد التدريبية (حقائب تدريبية، أفلام، مواد تدريبية مسموعة ومرئية، اسطوانات).
- تقييم وتقويم البرامج التدريبية عن بعد بكافة عناصرها لتحقيق إيجابيات في التعلم واكتساب المهارة الأدائية(Kearsley, G. , Lynch, W. & Wizer, D. (2000) (٨٤).

(٨٤) (Kearsley, G. , Lynch, W. & Wizer, D. (2000) مصدر سابق

مزايا التدريب عن بعد :

- للتدريب عن بعد كثير من المزايا والايجابيات التي تبرر الأخذ به ويمكن أن نوضحها كما يشير الموسوي و عبد الرحيم (٢٠٠٤ م : ٣٦٤)^(٨٥) والغراب (٢٠٠٣ م : ٢٨)^(٨٦) في التالي:
- ١ — التحرر من قيود المكان والزمان : فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربين ، وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو والبريد عن بعد والهاتف والحاسوب والمؤتمرات المسموعة والمرئية وغير ذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التقليدي .
 - ٢ — اختصار وقت التدريب: ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين (٢٠ %) و (٨٠ %) ويفسر ذلك بأن المتدرب يتحكم في تدقيق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز على الأقسام التي يحتاجها.
 - ٣ — مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعلّم بالخطو الذاتي ، كما يتيح له اختيار المقررات التدريبية التي لها علاقة بعمله أو اهتماماته أو أوضاع حياته الخاصة .
 - ٤ — تقديم كل من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي . فغير المتزامن مثل البريد عن بعد وساحات الحوار تسمح للمتدربين بإدارة أوقاتهم بكفاءة ، بينما المتزامنة مثل غرف الدردشة والمؤتمرات المسموعة والمرئية تعطي الإحساس بالمشاركة الحية وتحافظ على يقظة المتدرب وتدرّبه على الالتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة .
 - ٥ — إتمامه بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالخرج.
 - ٦ — توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.

(٨٥) الموسوي، علي شرف و عبدالرحيم، أحمد (٢٠٠٤م). E-learning at Sultan Qaboos University:

Status and future، الدورية البريطانية للتقنيات التربوية، ٣٥(٣)، ٣٦٣-٣٦٧ بريطانيا

(٨٦) الغراب، إيمان محمد. (٢٠٠٣م). التعلم الالكتروني- مدخل إلى التدريب غير التقليدي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية

الإدارية

٧ — المساعدة على نقل الجو والبيئة من داخل المؤسسة التدريبية إلى المنزل، مما يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.

٨ — تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التدريب المستمر والتأهيل لمواجهة متطلبات سوق العمل.

٩ — رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرغ للدراسة وهو على رأس العمل .

١٠ — سهولة الوصول إلى المتدرب حتى خارج أوقات التدريب الرسمية .

أنواع التدريب عن بعد :

تتعد انواع التدريب عن بعد وتصنيفاته باختلاف مفهومه والتطور المتلاحق في تقنياته ومن تلك التصنيفات ما ذكرها ^(٨٧) (Kaplun 2006:p19) :

١ — التدريب عن بعد المساندة : بحيث يستخدم لمساند : بحيث يستخدم لمساندة ودعم عملية التدريب التقليدية (التدريب داخل الصف والمختبر والورشة) باستخدام تقنيات وأدوات عن بعد في عملية توفير بعض المحتويات، وإمكانيات الاتصال وهذا النوع قد يخفض عدد الجلسات بما لا يزيد عن (٢٤%).

٢ — التدريب عن بعد المدمج : يدمج هذا النوع التدريب عن بعد المباشر مع التدريب التقليدي ، بحيث يمكن الوصول لجزء أساسي من المحتويات والأنشطة التدريبية عبر الويب وغيره من التطبيقات ، وهذا النوع يمكن أن يخفض عدد الجلسات التقليدية بين (٢٥%) إلى (٧٥%) .

٣ — التدريب عن بعد المباشر : ويعرف أيضا بالتدريب الافتراضي والذي يمكن أن يتم دون أي اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدرب ، ويتلقى المتدرب البرنامج بالكامل عبر الطرق عن بعد المختلفة للتواصل عن بعد ، ورغم ذلك فانه يمكن توفير بعض الجلسات التقليدية كجلسة التعارف والافتتاحية وكذلك فانه يمكن توفير بعض الجلسات التقليدية كجلسة التعارف والافتتاحية وكذلك جلسات الامتحانات والتقييمات بما لا يزيد عن (٢٥%) من عدد ساعات الدورة .

(87) Kaplun, G. (2006), Learning and teaching in the internet age. Distance learning and new technologies for vocational training, Retrieved from: <http://temp.oitcinterfor.org/public/English/region/ampro/cinterfor/publ/kaplun/index.htm>

كما يصنف الحامد وآخرون (٢٠٠٥م : ٢٠١٠) ^(٨٨) التدريب عن بعد واتجاهاته الحديثة إلى :

- ١ — الوسائط التعليمية التفاعلية : الحاسب ، الإنترنت ، الفيديو التفاعلي والوسائط المتعددة .
- ٢ — النماذج والنظم التعليمية الحديثة : التعليم عن بعد ، تعزيز التعليم ، التعلم عن بعد .

أساليب التدريب عن بعد :

يصنف كل من ^(٨٩) Weingardt (2004:p313) والشهري (٢٠١٠م : ٣٧٢) ^(٩٠) والزنبقي (٢٠١١م : ١٨) ^(٩١) أساليب التدريب عن بعد كالتالي :

- ١ — متزامن Synchronous : هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي ، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة ، ولكن ليس تواجداً فيزيائياً بنفس المكان ، وهذا الأسلوب يضمن مرونة المكان وليس الزمان .
- ٢ — غير متزامن Asynchronous : وليس من الضروري تواجد المدرب والمتدربين تواجداً كبيراً أو في حالة التباعد الجغرافي بينهم .

وتقسم عطية (٢٠٠٤م : ٣٥) ^(٩٢) أساليب تكنولوجيا الإتصال في التدريب إلى أربع أساليب هي :

الأسلوب الأول — نفس الوقت ونفس المكان :
(Same time – Same place (synchronous – physical)
يندرج تحته التدريب وجهاً لوجه وتحت التحكم التقليدي في قاعة التدريب.

(٨٨) الحامد وآخرون، مرجع سابق، ص ٢٠١.

(89) Weingardt, K. R. (2004) The Role of Instructional Design and Technology in the Dissemination of Empirically Supported, Manual-Based Therapies, Clinical Psychology: Science and Practice, 11(3), p.313-331, published by Oxford University Press, Retrieved from: <http://onlinelibrary.wiley.com>

(٩٠) الشهري، عجلان محمد (٢٠١٠م). إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني نموذج مقترح، دورية الإدارة العامة، مجلد ٥٠، العدد ٣.

(٩١) الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١م). التدريب الإلكتروني، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

(٩٢) عطية، سوزان (٢٠٠٤م). نموذج مقترح لبرامج التعلم من بعد باستخدام شبكات الحاسبات في التعلم الجامعي (رسالة دكتوراه غير منشورة). القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

الأسلوب الثاني – نفس الوقت واختلاف المكان :

Same time – Different place (synchronous – virtual)

حيث يتم اتصال المدرب مع المتدرب في نفس الزمان مع اختلاف المكان بين المدرب والمتدرب
ويندرج تحت هذا الأسلوب استخدام الأساليب التكنولوجية الآتية في الاتصال :

– مؤتمرات الصوت Audio teleconference

– مؤتمرات الصوت مع المواد المطبوعة Audio graphic conference

– مؤتمرات الفيديو التفاعلية Video teleconference

– مؤتمرات عبر الأقمار الصناعية Full – motion video teleconferencing

– مؤتمرات الفيديو المضغوطة Compressed video teleconference

– مؤتمرات الفيديو المكتبية Desktop video

– التلفزيون التفاعلي Interactive TV services

– التفاعل عبر شبكة الإنترنت Integrated services digital network

– الإذاعة والتلفزيون Broadcast television and radio

– دوائر التلفزيون المغلقة Cable television

ويضيف الباحث الفصول الافتراضية (Virtual classroom) تحت هذا الأسلوب، حيث
يعتمد هذا الأسلوب في تقديم البرنامج التدريبي عن بعد في البحث الحالي لمعلمي اللغة الإنجليزية في
مدينة مكة المكرمة لتنمية كفاياتهم المهنية. ويذكر أنه من خلال الفصل الافتراضي يكون التواصل

بين المدرب والمتدربين من خلال الصوت والصورة، كذلك يعتبر من أنسب الأساليب تفاعلاً خلال عملية التدريب، علاوةً على ميزة التغذية الراجعة الفورية المباشرة عبر هذا الأسلوب وما تضيفه من إيجابية أخرى للتدريب عن بعد.

ويؤكد الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة وقراءاته في تجارب مثيلة في التدريب عن بعد بهذا الأسلوب والذي يسمى التدريب المتزامن أنه يساعد على التفاعل الفوري المباشر كما يحدث في التدريبات المباشرة (وجهاً لوجه) بين المدرب والمتدربين، وهو يمثل عنصراً أساسياً ومطلباً ضرورياً لإنجاح برامج التدريب عن بعد.

الأسلوب الثالث – اختلاف الوقت ونفس المكان :-

(Asynchronons-physical) (Different time-same place)

يستخدم هذا الأسلوب في معامل التدريب ، وورش التدريب العملي حيث يتم جمع متدربين التدريب عن بعد مع بعض في أوقات مختلفة للتفاعل معاً من خلال الوصول إلى الوسائل التعليمية المختلفة والكمبيوتر والمكاتبات مع عمل جدول للتفاعل ومتابعة المدرب .

الأسلوب الرابع – اختلاف الوقت والمكان :-

(Asynchronous –) (Different time – different place instruction)
(virtual)

يعتمد هذا الأسلوب على التفاعل بين المدرب والمتدرب مع اختلاف الزمان والمكان ويعتمد التفاعل في هذا الأسلوب على التدريب من خلال شبكات الحاسبات والتي يستخدم من خلالها أساليب الاتصال التالية :

١ — البريد الإلكتروني E-mail

٢ — النشرات وعن بعدة ومجموعة Bulletin Board Systems (BBS)
الأخبار

٣ — إرسال قوائم الخدمات Mailing Lists and List Services

٤ . المواد المطبوعة Printed Materials

معايير التدريب عن بعد:

اختلفت الجهات والمنظمات ومراكز التدريب في طريقتها في التعاطي مع التدريب عن بعد وتطبيقاته، واختلفت كذلك بأسلوبها في تقديم هذا النوع من التدريب.

وكثير من تلك الجهات تقدم التدريب عن بعد بطريقة ارتجالية تخلو في كثير من الأحيان من أبسط المعايير العلمية. وبناء على ذلك يجب على الجهات التعليمية خاصة تبني معايير علمية متفق عليها تقدم من خلاله التدريب عن بعد بطريقة صحيحة تحقق الهدف وتضمن الحصول على أكبر قدر من الفائدة للبرامج التدريبية عن بعد، ومن هذه المعايير ما نشره المركز الإعلامي لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام (٢٠٠٩م: ٩)^(٩٣) والتي يجب توفرها في البرنامج التدريبي عن بعد ما يلي:

- ١- تظهر المادة العلمية والأنشطة صوتياً بنبرة متميزة وصوت واضح وسرعة مناسبة.
- ٢- تتنوع المصادر التي يحتويها كل برنامج تدريبي وفي كل نشاط بما يخدم أنماط المتدربين وميولهم ويثري خبراتهم.
- ٣- يحتوي البرنامج التدريبي على وسائط فعالة في شد انتباه المتدربين وإثارة إهتمامهم.
- ٤- كما يحتوي على عروض أفلام فيديو مسجلة بصورة احترافية وتجمع بين القوة والإثارة والوضوح والارتباط بالبيئة وسهولة وسرعة التحميل.

(٩٣) المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. (٢٠١٢م). الأهداف الرئيسية للمركز، وزارة التعليم العالي، تاريخ الزيارة (٢٠١٤/١٠/٢٨)

للرابط:

<http://www.elc.edu.sa/portal/index.php?mod=content&page=24>

- ٥- كما يشمل على رسوم وصور ترتبط بالمحتوى وأهدافه وتصمم خصيصاً للبرنامج لجذب المتدرب إلى المتابعة.
- ٦- يقدم للمتدربين اختبارات قبلية وبعدية تقيس تحسن مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم.
- ٧- يفعل العمل الجماعي بين المتدربين من خلال تنفيذ الأنشطة الجماعية.
- ٨- يحتوي البرنامج على أدوات تقويم تقيس معارف المتدربين ومهاراتهم واتجاهاتهم بشكل مترابط أثناء التدريب يتيح للمتدرب مساراً تدريبياً متفرداً.
- ٩- يحقق أهداف البرنامج التدريبي بشكل عام.
- ١٠- يراعي البساطة والفعالية في التصميم مما يتيح للمتدرب المبتدئ التفاعل معه من غير حاجة لتدريبه على استخدام أدوات بوابة التدريب.
- ١١- يتسلسل عرض المادة العلمية والتفاعل مع الأنشطة وأداء التقييمات بطريقة علمية.
- ١٢- يتم بناء الأنشطة به بشكل مثير للتفكير ويتفاعل مع المتدرب ويقدم له التغذية الراجعة.
- ١٣- يركز على تفاعل المتدرب باعتباره محور عملية التدريب.
- ١٤- يوفر مستوى عال من التفاعل ويقدم لكل متدرب مساراً تدريبياً يناسبه.
- ١٥- يوفر محتوى إثرائي يرتبط بمواضيع البرنامج التدريبي يحفز المتدربين إلى مواصلة البحث والاستزادة في موضوع البرنامج.
- ١٦- يقدم بدائل مناسبة لتحميل المحتوى التدريبي ووسائطه للمتدربين الذين يرغبون في متابعة التدريب بعيداً عن الشبكة مع ربط نتائجه بالبوابة عند الاتصال.
- ١٧- يلتزم بمعايير (Sharable Content Object Referent Model (SCORM) ومعايير (Instructional Management System Global Consortium) في بناء المحتوى التدريبي وإدارته.

١٨- توظف جميع خصائص نظام إدارة التعلم (LMS) في خدمة المحتوى ومتابعة المتدربين حسب حاجة البرنامج، ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر ربط جميع أنشطة المتدرب بالنظام لمتابعة وتقييم أداء المتدرب.

تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب عن بعد:

تقع تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب عن بعد تحت أربعة فئات كما يصنفها (٩٤)Wills (2001: pp267-272):

١- التدريب بمساعدة الكمبيوتر: Computer Based Training (CBT)

يستخدم الكمبيوتر كأداة تدريب تحتوي على مادة تدريبية يقوم الجهاز بعرضها مباشرة لتحقيق أهداف معينة ويستخدم فيه التدريب بالمحاكاة والألعاب (Simulation and games) والمدرّب الخصوصي (Tutorial) وحل المشكلات (Problem Solving).

٢- الكمبيوتر لإدارة التدريب: Computer Managed Training (CMT)

يستخدم الكمبيوتر كوسيط تخزين وتنظيم للعملية التدريبية وتسجيل تقدم المتدربين في العملية التدريبية.

٣- الكمبيوتر كوسيط اتصال في عملية التدريب:

Computer Mediate Communications (CMC)

ويستخدم من خلال الكمبيوتر كوسيط اتصال بعملية التدريب حيث يستخدم في البريد عن بعد ومؤتمرات الكمبيوتر والنشرات عن بعدة.

(94)Wills, S. (2001). Teachers as educational software designers: Industry/university co-operation. Education & Computing, 7, 267-272.

٣- الكمبيوتر القائم على الوسائط المتعددة:

Computer based Multimedia (CBM)

يستخدم من خلال الكمبيوتر الوسائط المتعددة المترابطة والهدف الأساسي منها هو التكامل بين الصوت والصورة والحركة في أسلوب عرض متكامل.

مزايا التدريب عن طريق الحاسب الآلي:

إن التدريب عن طريق الحاسب يحقق كثيراً من المزايا التي ذكرها سالم (٢٠٠٤م: ١٤٧)^(٩٥) كما يلي:

١- يساعد الحاسب الآلي المتدرب على اكتساب معارف ومهارات بصفة فردية حيث يعتبر أداة حوارية تحقق التفاعل بينها وبين المتدرب.

٢- يساهم في التطوير الذاتي للمتدرب حيث يقدم الحاسب الآلي المادة التدريبية إلى كل متدرب طبقاً لمستوى سرعته في التدريب وحدود طاقاته وما يوافق إمكانياته مما يعطيه الثقة في نفسه ويشجع على استمرار التدريب.

٣- يوضح للمتدرب والمدرّب معايير التقدم أو عدمه نظراً لما يتميز به الحاسب من سرعة الرد، وكذلك يساهم في تقويم المتدرب بموضوعية لذا يعتبر الحاسب الآلي وما تفرع منه من برامج يعتبر أداة تدريب وتعليم وفي نفس الوقت أداة تقويم.

٤- يشجع المتدربين على الاكتشاف وإشباع فهمهم للمعرفة حيث كلما تحققت أهداف برزت أهداف أخرى لأنه يعمل على تصنيف وترتيب أهداف موضوع التدريب بحيث

(٩٥) سالم، أحمد (٢٠٠٤م). وسائل وتكنولوجيا التعليم، الرياض: مكتبة الراشد

يوضح مدى تحقيق الأهداف الأولية وكذلك الأهداف الفرعية لذا يعطي المزيد من التدريب فيوفر لكل متدرب فرص تعلم مهارات تتفرع عنها مهارات أخرى فيجذب المتدربين ويشجعهم باستمرار على التدريب.

٥- يعتبر الحاسب الآلي من أحدث الاتجاهات في التدريب على المهارات لاستنتاج وحل المشكلات وإعطاء تمرينات أو تدريبات ذاتية فردية بحيث يتمكن المتدرب من تغذيته بالبيانات والبدائل وتقويمها بحيث يتحاور مع الحاسب الآلي لاتخاذ القرار السليم ومتابعة نتائج القرارات التي تم اتخاذها.

التجارب العالمية والعربية والمحلية في التعليم والتدريب عن بعد:

اهتمت العديد من الدول المتقدمة وبعض الدول النامية بالاستفادة من التعليم والتدريب عن بُعد في تطوير نظمها التعليمية والتدريبية وقد كان لبعضها تجارب متميزة في هذا المجال وقد أورد الباحث عينةً من هذه التجارب التي يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية.

أولاً- التجارب العالمية:

١- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

يوجد في الولايات المتحدة نحو (٣٥) ما بين مركز وجامعة للتعليم والتدريب عن بُعد منتشرة في شتى الولايات، ومنها معهد (Rensselaer) الشامل: وهو أول معهد أمريكي متخصص في التدريب عن بُعد من خلال قمر اصطناعي خاص به، وقد بدأ المعهد في تقديم خدمات التعلم عن بعد عام ١٩٨٧م بهدف تعليم وتدريب الموظفين في أماكن عملهم من خلال تقنية البث الفضائي

المباشر وبرامج التلفزيون ومؤتمرات الفيديو، ويستوعب المعهد (٧٠٠) دارس في كل فصل دراسي (العبد العالي، ٢٠٠٣م، ص٣٧)^(٩٦).

وكانت تجربة جامعة جزر هاواي التي استخدمت القمر الاصطناعي (ATS-1) من أول التجارب التي غطت أكثر من عشر جزر متباعدة واستخدمت إمكانيات إرسال واستقبال الإشارات الصوتية والمرئية، وطبقت نظام تبادل بين المكتبات والمؤتمرات الطبية، والمناقشات الطلابية، وتدريب المعلمين والبحوث التربوية والبحرية المشتركة وكان لولاية (الاسكا) الأمريكية تجارب من خلال القمرين (ATS-6/ATS-1) بدأت عام (١٩٦٩) بتقديم برنامج تدريبي من خلال الراديو ذي الاتجاهين حيث أنشئت (٢٦) محطة في القرى المتباعدة، وفي عام (١٩٧١) استخدمت البث التلفزيوني من خلال القمر (ATS-6)، وقد تضمن استخدام القمر الاصطناعي تقديم برامج طبية حيث أمكن تحقيق اتصال صوتي بين معاوين الصحة القروية والأطباء في مدينة (Fairbanks) وكان التشاور يتم عبر النظام القمري مع الطبيب حول تشخيص الحالات مما حسن من نوعية العلاج الطبي وزاد من ثقة القرويين في نظام الخدمة الطبية غير أن تجربة البرامج التعليمية والاتصال بين القرى كانت أقل نجاحاً من التجربة الطبية، إذ أن جمهور المتدربين لم يكن في كثير من الحالات قد أعد إعداداً كافياً للمشاركة في تجربة التدريب عن بُعد (الغامدي، ٢٠٠٦م، ص٢٧)^(٩٧).

وقد طبقت إدارة التعليم بولاية (بنسلفانيا) عام ١٩٧٩م تجربة إنشاء شبكتين للتعليم والتدريب عن بُعد بهدف رفع كفاءة النظام التعليمي في مدارسها، ونشر الأساليب التعليمية العصرية

(٩٦) العبد العالي، فوزية بنت حمد (٢٠٠٣م). استخدام التقنيات المعاصرة لزيادة فاعلية التعليم بالانتساب بإجماعات المملكة

العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود

(٩٧) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م). فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في

المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان

والمبتكرة بين المدرسين في جميع أنحاء الولاية واستخدمت تقنية (VSAT) عبر الأقمار الصناعية في إيصال المعارف الجديدة إلى المستهدفين في كافة مناطق الولاية، وقد أتاحت التجربة للمدرسين التواصل المتفاعل أثناء البرنامج التدريبي، ومكنتهم أيضاً من إبداء تعليقاتهم وآرائهم وطرح استفساراتهم حول الأساليب التعليمية الجديدة، وتقديم جامعة (كارولينا) الجنوبية مجموعة من المواد التدريبية المتعلقة بالسلامة العامة التي تدرس على الإنترنت، وتتعدد الوسائط والتقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب عن بُعد في الجامعة، حيث تستخدم: الإنترنت، والبث الفضائي المباشر بالراديو والتلفزيون من خلال قناة الولاية، والأقراص المدمجة، وأفلام الفيديو (المطري، ٢٠٠٥م، ص ٧٩ — ٨١) (٩٨).

وقد وُردت هنا تجربتين لمؤسستين في الولايات المتحدة الأمريكية تتشابه الظروف التي تواجههما في تدريب منسوبيها إلى حد ما مع ظروف وزارة التربية والتعليم في المملكة وهما تجربة الحرس الوطني الأمريكي وتجربة وزارة الطاقة الأمريكية.

تجربة الحرس الوطني الأمريكي:

يفوق عدد العاملين في الحرس الوطني الأمريكي (٣٧٥٠٠٠) شخص ينتشرون في جميع الولايات الأمريكية الخمسين وقد واجه الحرس الوطني صعوبة بالغة في تلبية الاحتياجات التدريبية لهذا العدد الهائل المطلوب تدريبه والذي يفوق ما يمكن أن تواجهه أية منشأة عادية، لذلك كان من الضروري إيجاد طريقة يتعلم بها الجنود توفر قدرأ أكبر من المرونة وتتطلب قدرأ أقل من الانتقال والسفر وتتميز ببرامج تدريبية عالية الجودة.

وكان الحل الأمثل لمواجهة هذه المشكلة هو استخدام التدريب عن بُعد وقد قام الحرس الوطني بإنشاء (٢٧٣) قاعة دراسية في الولايات الخمسين بالإضافة لأربع مناطق أخرى مراكزاً للتعليم التفاعلي المتواصل حيث تم ربط هذه المواقع بمحطات عمل إلكترونية للدخول إلى الإنترنت

(٩٨) المطري، سالم (٢٠٠٥م). مرجع سابق، ص ٧٩-٨١

وكذلك توصيلها بأحدث أدوات التحوّل عن بُعد باستخدام الفيديو وتم ربط المشروع في المقر الرئيسي للحرس الوطني عبر شبكة إلكترونية تمثل الجهاز العصبي المركزي، وقد تم استثمار هذه المواقع في الإجازات وغيرها بتأجيرها للشركات والمؤسسات الحكومية الأخرى وقد ساهم ذلك في أن يخصص الكونغرس مبلغ (٥١) مليون دولار لتمويل النظام.

ويعتزم الحرس الوطني الأمريكي تحويل أكثر من (٣٠٠٠) موقع في أرجاء الولايات الخمسين إلى قاعات دراسية لاستقبال برامج التدريب عن بُعد. (توفيق، ٢٠٠٣م، ص ١٣٥ — ١٣٧) (٩٩).

٢- تجربة استراليا:

ومن أمثلة التطبيقات عن بعد في التعليم ما ذكره الراشد (٢٠٠٣م) (١٠٠) أيضاً عن التجربة الاسترالية الرائدة فقد وضعت إدارة التربية في ولاية فكتوريا خطة تطويرية للتعليم وإدخال التقنية الحديثة بدأت من عام ١٩٩٦م واستمرت إلى عام ١٩٩٩م حيث ربطت جميع المدارس بشبكة الإنترنت عن طريق الأقمار الصناعية وأصدرت قراراً فريداً من نوعه وذلك بإجبار المعلمين غير المتجاوبين مع وسائل التقنية الحديثة ومن لا يرغبون التعامل مع الحاسب الآلي على التقاعد المبكر وترك العمل، وقد ترك العمل فعلياً (٢٤%) من المعلمين وتم استبدالهم بالجدد، وتعد تجربة ولاية فكتوريا من التجارب الفريدة على المستوى العالمي من حيث السرعة والشمولية.

من العوامل التي دفعت أستراليا إلى تبني التعليم والتدريب عن بُعد هو اتساع مساحتها وانتشار سكانها — رغم قلتهم — على مسافات متباعدة، ومع بداية التسعينات الميلادية أصبح في أستراليا العديد من مراكز التعليم عن بُعد. وتوفر جامعات أستراليا البالغ عددها (١٦) جامعة خدمات التعليم والتدريب عن بُعد إلى جانب التعليم والتدريب التقليدي وتوجد كذلك في أستراليا (٨) مراكز رئيسية للتعليم عن بُعد وكان الهدف من إنشاء هذه المراكز هو إتاحة الفرص

(٩٩) توفيق، مرجع سابق، ص ١٣٥-١٣٧

(١٠٠) الراشد، مرجع سابق، ص ٢٤

التعليمية لجميع المواطنين (طلاب، موظفين، رجال أعمال، ربات بيوت.... الخ) (العبد العالي، ٢٠٠٣م، ص ٣٩) (١٠١).

وتعتبر جامعة كوينزلاند الجنوبية من أوائل الجامعات في أستراليا التي طبقت التعليم عن بُعد وهي من الجامعات الرائدة في هذا المجال، وكانت في البداية تستخدم المراسلة ثم استخدمت تقنيات المعلومات والاتصال وركزت على برامج الأقمار الصناعية من خلال بث البرامج التعليمية فضائياً لتغطية اتساع القارة الأسترالية وانتشار السكان في مسافات متباعدة. وقد أنشأت الجامعة مركزاً للتعليم والتدريب عن بُعد عام (١٩٦٧) والمركز له استقلاليته ومسؤولياته التعليمية والإدارية وتتعدد أهداف وأنشطة مركز التعليم عن بُعد حيث يهدف إلى:

- التنمية المهنية للأفراد.
- تدريب القوى العاملة الماهرة.
- التوسع في تقديم الفرص التعليمية.
- تعليم وتدريب المعلمين.

وفي عام ١٩٩٩م استطاع مركز التدريب في الجامعة أن يحصل على الجائزة العليا للبراعة من اللجنة التنفيذية في المجلس الدولي المفتوح للتعليم عن بُعد .
وتعد تجربة ولاية فكتوريا من التجارب الفريدة على المستوى العالمي من حيث السرعة والشمولية وقد أشاد بتجربتها الكثيرون (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م، ص ١٢٥) (١٠٢).

٣- تجربة البرتغال:

(١٠١) العبد العالي، مرجع سابق، ص ٣٩

(١٠٢) وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦م). النظام الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. الرياض: وكالة الوزارة للشؤون التعليمية

تعد خبرة البرتغال في استخدام التعليم عن بُعد في مستويات ومراحل التعليم حديثه فلقد بدأت من خلال معهد التكنولوجيا التعليمية وهو المعهد المسئول عن نشر وتوزيع التعليم بالمراسلة وقد بدأت الخطوة الجادة الأولى في تبني التعليم عن بُعد من خلال إنشاء جامعة (أبرتا) (Aberta) للتدريس عن بُعد وكان من أهم العوامل التي أدت إلى إنشاء هذه الجامعة الاهتمام السياسي بإنشاء جامعة لتقديم المزيد من البرامج التربوية عالية الجودة تصل إلى فئات من السكان بعيدين جغرافياً أو وظيفياً وكذلك للحاجة المتزايدة لتدريب عدد كبير من المعلمين ذوي الخبرة من أجل التفاعل وفهم الإصلاحات وتطوير المقررات الدراسية (Carmo, H. & et al (2000) (١٠٣).

وقد بدأت جامعة أبرتا بتقديم برامجها عام ١٩٩٠م وحظيت الجامعة بالاستقلال المالي والإداري والعلمي وكان الهدف من إنشائها هو تقديم التعليم والتدريب عن بُعد لمن تحول ظروفهم المهنية أو الجغرافية من الانتظام التقليدي بالجامعات ومراكز التدريب وبناءً على توجيهات وزارة التعليم بالبرتغال يعد التدريب عن بُعد للمعلمين أثناء الخدمة من أولويات الجامعة.

وتقدم الجامعة برامجها لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء حاجات وتوجيهات وزارة التعليم. واستجابةً لحاجات وزارة التعليم استحدثت جامعة أبرتا نوعين من البرامج للتدريب عن بُعد للمعلمين أثناء الخدمة "برنامج العلوم التربوية المؤهلة" وبرنامج آخر يستهدف تدريب المعلمين المؤهلين أو غير المؤهلين، وتقدم برامج أخرى للتدريب عن بُعد للمعلمين أثناء الخدمة في طرق وأساليب التدريس والاتصال التربوي وعلم النفس التربوي بالإضافة إلى علوم التربية الأخرى، وتقدم المادة التدريسية في شكل حقائب أو رزم تعليمية وأيضاً برامج مسموعة ومرئية تصل للمتدربين عن طريق الراديو والتلفزيون والشرائط المسجلة ويتم الاعتماد النهائي للبرنامج وموضوعات التدريب من قبل المجلس العلمي للجامعة أو مؤسسة التعليم عن بُعد.

(103)Carmo,Hermano, Trindade, Armando R. & Bidarra, Jos (2000). Current Developments and Best Practice in Open and Distance Learning, Universidade Aberta, Portugal.

٤- تجربة كندا

لقد فرضت المساحة الشاسعة التي تتمتع بها كندا استخدام التعليم عن بُعد فلم تقف هذه المساحة الكبيرة حائلاً أمام التواصل بين المدن والمقاطعات والقرى الكندية واستطاعت التكنولوجيا التي تتميز بها كندا أن تحقق الأهداف التربوية وذلك بحصول أكبر عدد من السكان على حقهم في التعليم والتدريب في مختلف المدن أو القرى الكندية.

والتعليم عن بُعد في كندا تجربة تستحق التوقف عندها حيث تعد كندا من الدول الرائدة في مجال التعليم عن بُعد وأتت الحاجة لهذا النوع من التعليم بما لاتساع رقعة الدولة (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م، ص ١١٧)^(١٠٤).

وتدعم الحكومة الفيدرالية نشاط الهيئات المختصة بهذا النوع من التعليم ويعتبر مجلس الدراسات الكندي الجهة المشرفة على التعليم عن بُعد في كندا حيث يقوم من خلال وسائل الاتصال الحديثة بتقديم هذه الخدمة للمدارس الكندية المختلفة ولكليات والجامعات والمنظمات المؤسسات المختلفة وتختلف الوسائل التي يقدم من خلالها التعليم عن بُعد والتي منها الاتصال بالقرى الصناعية وشبكة الاتصال ففي عام ٢٠٠٥م تم إقامة أكثر من (١٥٠) مؤتمراً عن بُعد بالإضافة إلى أكثر من (٥٠٠) دورة تدريبية وحوالي (٢٥٠٠) نشاط تربوي، وتساعد هذه الطريقة (استخدام القمر الصناعي في التعليم عن بُعد) في التغلب على مشكلة ندرة المتخصصين في بعض المناطق وخصوصاً في بعض القرى التي تقع في أقصى الشمال (القاطي، ٢٠٠٤م)^(١٠٥).

ثانياً: التجارب العربية والمحلية

١. تجربة جمهورية مصر العربية:

(١٠٤) وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦م)، مرجع سابق، ص ١١٧
(١٠٥) القاطي، شعاع (٢٠٠٤م). التعليم عن بعد في كندا تجربة فريدة من نوعها. تاريخ زيارة الرابط (٢٠١٤/١٢/١)
أوتاروا :

استخدمت وزارة التربية والتعليم في جمهورية مصر العربية مدخل التدريب عن بُعد في تدريب المعلمين وذلك لعدد من المبررات والتي من أهمها التزايد المطرد في أعداد المعلمين، فقد أنشئت في عام ١٩٩٨م الشبكة القومية للتدريب عن بُعد والتي كان من أهم أهدافها رفع مستوى أداء المعلمين مهنيًا، وتهيئة بيئة تعليمية للدارسين في المناطق النائية، وتحقيق تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب للجميع في مختلف المراحل والأعمار ومواقع العمل والمسؤولية دون ابتعاد عدد كبير من المعلمين عن مدارسهم لفترة طويلة، وتدريب المعلمات في المناطق البعيدة دون انتقالهن إلى أماكن التدريب وقد بدأت الشبكة القومية للتدريب عن بُعد عام ١٩٩٩م باستخدام نظام (VSTA)، من خلال الأقمار الصناعية، وفي سنة ٢٠٠٥م بلغ إجمالي عدد مراكز التدريب عن بُعد باستخدام نظام (VSTA) (٦٣) مركزاً تعمل باستخدام قنوات اتصال عالية السرعة، ومن خلال الأقمار الصناعية وقد بلغت الطاقة التدريبية لهذه الشبكة (٨٠٠٠) متدرب يومياً، تعمل بنظام الفترتين ولمدة ستة أيام في الأسبوع بواقع (٩) ساعات تدريبية يومياً، وإجمالي (٢٦٦٤*) ساعة تدريبية سنوياً، وقد بلغ إجمالي عدد ساعات التشغيل الفعلي للشبكة منذ إنشائها وحتى أغسطس ٢٠٠٥م (١٩٦٧١) ساعة، وبلغ عدد المتدربين من خلال الشبكة (٢٠٧٠٠٦٥) متدرباً في جميع التخصصات من خلال مواقع الشبكة القومية للتدريب عن بُعد التي تغطي جميع أرجاء الجمهورية مما ساهم في رفع كفاءة المتدربين دون تحملهم مشقات السفر خاصة وأن (٤٧%) من المتدربين إناث، وعندما استخدمت التجربة المصرية القنوات الفضائية التعليمية في التدريب عن بُعد كان الاتصال في اتجاه واحد، لذلك عمدت إلى التطبيقات التفاعلية لشبكة (VSTA) من خلال القمر الصناعي (ArabSatB2) لربط كل مواقع شبكة (VSTA) بشبكة التدريب عن بُعد مما قلل من التكلفة الفعلية للتجربة.

وفي عام ٢٠٠٣م طبقت وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية نظام "مؤتمرات الفيديو" لتوفير نظام تفاعلي إلكتروني بين المحاضر ومجموعة المستهدفين وذلك بنقل الصوت والصورة وردود الأفعال في الاتجاهين عن طريق الإنترنت وبواسطة لوحة المفاتيح التفاعلية وقد أثبتت التجربة فاعلية البث الفضائي المباشر في التدريب عن بُعد، وتدريب أعداد كبيرة من المعلمين، ورفع كفاءتهم وإيجاد وسيلة اتصال فعالة بين المعلمين، وقد اختارت المنظمة العربية للتربية والعلوم

والثقافة (الألسكو) عام ٢٠٠٥م التجربة المصرية في التدريب عن بُعد كواحدة من أفضل التجارب الرائدة في مجال تقنيات التعليم عن بُعد.

يمكن فيما يلي أن نستعرض التجربة المصرية في التدريب عن بُعد عن طريق شبكة المؤتمرات (الفيديو كنفرنس) وكما ذكرها محمد (١٤٣١هـ: ٤-٢) (١٠٦).

تم تنفيذ الشبكة على عدة مراحل بداية من عام ١٩٩٦م وذلك بافتتاح موقعين لخدمة المشروع ثم المرحلة الثانية عام ١٩٩٧م لتصل إلى (٨) مواقع ثم تعددت المراحل لتصل مواقع ومراكز التدريب التي تخدم هذا المشروع (٦٣) مركزاً وموقعاً في عام ٢٠٠٥م، وترتبط جميع هذه المراكز عن طريق الأقمار الصناعية. وقد بلغت الطاقة التدريبية لهذه الشبكة (٨٠٠٠) متدرب تعمل بنظام الفترتين يومياً ولمدة ستة أيام في الأسبوع (٩) ساعات يومياً منها (٥) ساعات في الفترة الصباحية و(٤) ساعات في الفترة المسائية بإجمالي عدد (٢٦٦٤) ساعة سنوياً وحيث بلغ إجمالي عدد ساعات التشغيل الفعلي للشبكة منذ إنشائها (١٩٦٧١) ساعة حتى أغسطس ٢٠٠٥م. وبمنظرة اقتصادية قد أمكن تغطية تكلفة الإنشاء والتجهيزات الرئيسية في الأعوام الثلاثة الأولى من تشغيل الشبكة إذا ما قورنت بتكلفة بدلات السفر والانتقالات والإعاشة والإيواء للمتدربين فقط خلال هذه الفترة بالتدريب التقليدي. وقد أوضح موقع وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية أهمية هذا المشروع بذكر الأهداف التالية التي عمل هذا المشروع على تحقيقها:

١- رفع مستوى أداء المعلمين مهنيًا.

(١٠٦) محمد، حسن كامل (١٤٣١هـ). التجربة المصرية في التدريب الإلكتروني، الملتقى الثامن لمسؤولي التدريفي القطاعين الحكومي والخاص للتدريب (التدريب الإلكتروني - خدمات وحلول)، عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض

٢- تعريف المعلمين بالجديد والمستحدث في الكتب والأدلة وكراسات الأنشطة والتأهيل على الأدوار الجديدة للمعلم.

٣- تعريف المعلمين بالجديد وتحديث خبراتهم وزيادة البعد الثقافي لهم.

٤- زيادة قدرة المعلم على التقويم.

٥- تهيئة بيئة تعليمية للدارسين في المناطق النائية.

٦- تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب للجميع لمختلف المراحل والأعمار ومواقع العمل والمسئولية.

٧- ربط الأحداث الجارية والمناهج والقضايا المعاصرة بالعملية التعليمية.

٨- عقد الندوات لدراسة المشكلات المتعلقة بالإدارة المدرسية أو العملية التعليمية.

٢- تجربة الجمهورية التونسية

يقوم معهد التكوين عن بعد بتأهيل معلمي التعليم الابتدائي والثانوي، حيث يمنح المتعلمين درجة البكالوريوس في فروع، مثل: الآداب والتربية والدراسات الاجتماعية واللغة الفرنسية وتقنيات المعلومات. ويستخدم الكتب والوسائط المتعددة ومعامل حاسوبية في خمسة مراكز للتعليم عن بعد متوزعة في أماكن مختلفة في البلاد، ويقوم متعلمو كل تخصص بالحضور للدراسة لمدة أسبوع واحد في كل فصل دراسي لتلك المراكز؛ ويتم اختبارهم فيها ويبدو أن نسبة النجاح في المعهد تقارب نسبة الناجحين في مؤسسات التعليم الجامعي التقليدية). كما أنشئت جامعة تونس الافتراضية عام ٢٠٠٢، لتقوم بنشر التعلم عن بعد، وتكوين بيئة تربوية رقمية، والاستجابة لتزايد الطلب على التعليم؛ وقد اعتمدت نسبة حضور تصل الى (٢٠%) فقط من متطلبات المنهج الدراسي. وتقدم الجامعة للمتعلمين الحاصلين على الشهادة الجامعية الأولى فرصة للتأهل الأكاديمي، عبر التسجيل الإلكتروني، حيث تمنح شهادات الماجستير في تخصصات طبية بالتعاون مع جامعة

بيكاردي الفرنسية، إضافة إلى تخصصات مهنية تربوية للمعلمين أثناء الخدمة. كما تقدم الجامعة خدمات لمؤسسات التعليم العالي الوطنية بطرحها خمس وحدات، هي: الانترنت، والثقافة المؤسسية، واللغتين الفرنسية والانجليزية، وحقوق الانسان، كمقررات إجبارية للمتعلمين المسجلين في الدراسات الجامعية الأولى التحضيرية في تلك المؤسسات، ويمكن لغير هؤلاء من الراغبين في التعلم من غير المسجلين رسميا بتلك المؤسسات التسجيل في هذه المقررات كذلك. وقد أعدت الجامعة لتنفيذ هذه البرامج بيئات افتراضية، ومراكز اتصال، ومصادر تربوية الكترونية افتراضية؛ لكن الجامعة تحتاج إلى تعريب محتويات موقعها ليسهل على المتعلمين ممن لا يتقنون الإنجليزية أو الفرنسية والمتحدثين باللغة العربية قراءته، الاستفادة من خدمات الجامعة (الموسوي، ٢٠١٣، ص ١١) (١٠٧).

واستحدثت في عام ١٩٩١م المعهد المتوسطي لأنشطة الإعلام والتكوين عن بُعد (ماسماديا)، وقد امتد نشاط المعهد إلى:

- تدريب المدرسين.
- توزيع برامج التعليم والتكوين عن طريق وسائل الاتصال.
- تقديم الاستشارة القانونية والمساعدة الفنية في مجال الإعلام والاتصال.
- تقديم الخبرة والمساعدة الفنية على إنتاج برامج التدريس والتدريب عن بُعد (الكيلاني، ٢٠٠١م، ص ٤٠) (١٠٨).

٣- تجربة المملكة العربية السعودية:

- تجربة وزارة التربية والتعليم:

(١٠٧) الموسوي، د.علي بن شرف (٢٠١٣م).التجارب العربية في التعليم المفتوح والتعليم عن بعد. جامعة تونس، تونس
(١٠٨) الكيلاني، تيسير (٢٠٠١م). نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد وجودته النوعية. القاهرة: الشركة المصرية العالمية للنشر

كان لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية تجارب عديدة لبث البرامج التعليمية من خلال التلفزيون السعودي حيث بدأت أولى التجارب عام ١٩٨٠م ومن تلك البرامج برنامج "الإعلام التربوي" والذي استمر قرابة عشر سنوات حيث يقدم برامج تعليمية مدرسية في مناهج الكيمياء والفيزياء والأحياء واللغة الإنجليزية (جحلان، ٢٠٠٣م، ص ٣٨) (١٠٩).

وفي عام ٢٠٠٠م انطلق المشروع الإعلامي (دروس على الهواء) لتقديم دروس في المواد الدراسية للمرحلة الثانوية، وهدف المشروع إلى تقديم مساعدة للطلاب لفهم بعض الدروس التي يشكل عليهم فهمها أثناء اليوم الدراسي لأسباب تعليمية وشخصية، وتقديم المادة الدراسية في إطار جديد بما يضيف التشويق والترغيب للتحصيل العلمي والقضاء على مشكلة الدروس الخصوصية وما تسببه من أعباء على ولي الأمر، وكذلك إبراز الطرق العلمية الجديدة في التدريس التي تعتمد على توظيف التقنية ومصادر التعليم الأخرى. وبدأ بث الدروس على الهواء مباشرة بعد صلاة العصر عبر القناة الثانية السعودية، بمعدل ساعة ونصف يومياً ويشارك مع المعلم أربعة طلاب داخل الاستوديو وتوظف الدراما لتفسير الظواهر العلمية لجميع المواد ويستخدم في الشرح الحاسب الآلي، ويتم أيضاً تصوير جولات استطلاعية تربوية وتعليمية في المدارس. وقد واجهت هذا البرنامج بعض الصعوبات في بدايته مع التلفزيون الذي لم يلتزم بوقت محدد لإذاعة البرنامج فقد كان يتأخر أو يلغي تقديمه لظروف معينة خاصة بالتلفزيون، إضافة لعدم وجود الخبرة في التقديم التلفزيوني المباشر لدى المعلمين (الغامدي، ٢٠٠٢م، ص ٦٥) (١١٠).

وفي عام ٢٠٠٥م بدأت وزارة التربية والتعليم بإطلاق برامج التدريب والمهارات الطلابية "التدريب عن بُعد" تحت شعار "مدرب واحد لآلاف الطلاب" بهدف الاستفادة من تقنية البث الفضائي المباشر والموجه، لتدريب أكبر عدد ممكن من الطلاب على مستوى المملكة. ونفذت التجربة إلى الآن (١٤) برنامجاً تدريبياً إثرائياً لتدريب طلاب المرحلة الثانوية على بعض المهارات في

(١٠٩) جحلان، محمد عمر (٢٠٠٣م). دور البرامج التلفزيونية العلمية التي تبثها بعض القنوات الفضائية العربية في إثراء تدريس مقرر العلوم للصف السادس الابتدائي. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى: مكة المكرمة
(١١٠) الغامدي، سعد علي (٢٠٠٢م). الحاجة إلى إنشاء جامعة مفتوحة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الملك سعود: الرياض

تنمية الذات والتنمية المهنية، وتقديم جرعات تدريبية مناسبة في مرحلة مبكرة، للمساهمة في صقل جدارته وصياغة شخصيته، لكي تنحى منحاً إيجابياً ينعكس على تحصيله الدراسي، ابتداءً وانتهاءً بالنجاح في حياته العلمية والخاصة، والذي بدوره يعزز مخرجات التعليم، وقد تم استخدام القمر عرب سات B2 — كيو باند، والذي يغطي الوطن العربي. وقد استقبلت البث أكثر من (٥٤٠) مدرسة ثانوية، استفاد منها أكثر من (١٦٢٠٠) طالب، وقد استخدمت أكثر من وسيلة اتصال تفاعلية للتواصل المباشر بين المتدربين والمدرّب وذلك من خلال الهاتف، والفاكس، والإنترنت، ورسائل الجوال. (الغامدي، ٢٠٠٦م، ص ٣١) (١١).

● تجربة وزارة الزراعة والمياه:

قدمت وزارة الزراعة والمياه برامجها التثقيفية للمزارعين منذ زمن بعيد وبأشكال مختلفة ومنها برنامج "الأرض الطيبة" وهو برنامج إرشادي للمزارعين تشرف عليه وزارة الزراعة وقد بدأ بثه من خلال الإذاعة السعودية بشكل يومي ويحتوي البرنامج على فقرات إرشادية موجهة للمواطنين والمزارعين والمهتمين بالزراعة وأصحاب الثروة الحيوانية ويقدم بأسلوب مبسط ليسهل على المزارعين فهمه ويتكون البرنامج من فقرات إرشادية، ومقاطع تمثيلية ولقاءات مع مزارعين. والبرنامج يقوم بتغطية الأحداث المهمة في مجال الزراعة والثروة الحيوانية كما يجب عن الأسئلة والاستفسارات التي ترد إليه من جمهور المستمعين له. وهذا البرنامج يعد ويسجل في وزارة الزراعة وبعدها ترسل المادة المعدة للإذاعة ليأتي دور الإخراج والتقديم من قبل الإذاعة السعودية، وقد قدمت الوزارة أيضاً برنامجاً توعوياً للتعريف بمرض حمى الوادي المتصدع وكيفية التعامل معه وتعد الرسالة التي قدمتها وزارة الزراعة عن هذا المرض هي أطول رسالة توعية وتثقيف بمرض في الشرق الأوسط حيث استمرت (١٢٧) حلقة ويث هذا البرنامج.

● كلية الاتصالات والمعلومات بالرياض:

(١١١) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م). فاعلية استخدام البث الفضائي والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان

وقد بدأت الكلية مع مطلع عام (٢٠٠٠م) الاستعداد لتطبيق التعلم الإلكتروني من خلال مشروع أكاديمية (سيسكو) الإقليمية للشبكات. وتم إنشاء مركز لتقنيات التعليم وذلك من أجل تطوير التطبيقات التعليمية المعتمدة على الحاسوب وتدريب المدرسين على استخدامها، وأيضاً قامت الكلية بعمل دورات تدريبية مع بداية كل فصل دراسي لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية تهدف إلى تطوير الجوانب التقنية والتربوية، وقامت بتشجيع أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على استخدام أنماط جديدة من التعليم تعتمد على تقنيات الحاسب والإنترنت. وقد بدأت الكلية بتطبيق التعلم الإلكتروني فعلياً في الفصل الدراسي الأول عام ٢٠٠٢م وتخرجت أول دفعة عام ٢٠٠٤م (العويد والحامد، ٢٠٠٤م)^(١١٢).

● تجربة الخطوط الجوية العربية السعودية:

لقد تم إنشاء مركز التعلم والتدريب الذاتي في الخطوط الجوية العربية السعودية كأحد المراكز المهمة التي تتبع قطاع التدريب والتنمية وذلك لإيجاد منظومة متكاملة للتدريب تتيح للموظف تنمية المهارات التي يتطلبها العمل في المؤسسة من جميع النواحي الإدارية والمالية والمكتبية وكذلك مهارات الحاسب الآلي إضافة إلى اللغة الإنجليزية.

ويقوم المركز بعقد دورات تدريبية في مجالات الحاسب الآلي والطباعة باللغتين العربية والإنجليزية والتدريب الإداري والتدريب المالي والمكتبي بالاعتماد على أسلوب التدريب عن بُعد والتي تقوم بتفعيل دور الموظف في تعليم نفسه ذاتياً وتطوير مهاراته وتنميتها دون الحاجة إلى وجود مدرب. ويحتوي المركز على مجموعة من البرامج التدريبية التفاعلية التي تعتمد على الوسائط المتعددة في التدريب الذاتي بالإضافة إلى متابعة وصيانة وتطوير الشبكة الداخلية لقطاع التدريب والتنمية والإشراف على أجهزة (الحواد) المتصلة بالشبكة.

كما يتولى المركز توفير مواقع تدريبية مختلفة موجودة على الإنترنت تعتمد على منهجية التعليم الذاتي؛ كي يتمكن منسوبو المؤسسة من الاستفادة منها بالشكل الأمثل والعمل على توفير نظام

(١١٢) العويد، محمد و الحامد، أحمد (٢٠٠٤م). التعليم الإلكتروني في كلية الاتصالات والمعلومات بالرياض. ورقة عمل

مقدمة لندوة التعليم الإلكتروني، مدارس الملك فيصل، الرياض: (في الفترة من ١٩-٢١/٢/١٤٢٤هـ)

خاص بإدارة العملية التدريبية والتعليمية عن طريق الإنترنت يحتوي على تقنية الفصول الافتراضية كإحدى أهم مزاياه في المستقبل في عالم التدريب والتعليم بوجه عام.

وتتمثل فوائد التدريب والتعليم الذاتي عن بُعد في الخطوط المساهمة بفاعلية في برامج السعودية، وتقليل تكاليف التدريب من خلال الفصول التدريبية التقليدية وذلك لتفريغ الموظفين من أعمالهم والبدلات التي يحصل عليها المدرب والمتدرب، وتخفيض تكاليف إرسال الموظفين إلى خارج المملكة للحصول على الدورات المستحدثة، بالإضافة إلى إمكانية تقديم التدريب لجميع منسوبي المؤسسة في الدول التي يعملون بها دون الحاجة إلى انتقالهم، وتدريب منسوبي المؤسسة في أسرع وقت، والمساهمة في القضاء على قائمة الانتظارات الطويلة للحصول على الدورات الأساسية الفصلية المجدولة وذلك من خلال الدورات التدريبية التي تعتمد على أسلوب التدريب عن بُعد باستخدام تقنية الوسائط المتعددة والتي تعمل من خلال الشبكة الداخلية أو شبكة الإنترنت بأقل التكاليف (الخطوط الجوية العربية السعودية، ٢٠٠٧م) ^(١١٣).

● تجربة كليات البنات:

لقد واجه التعليم بكليات البنات بعض التحديات ومن أهمها التزايد الكبير في أعداد خريجات الثانوية العامة الراغبات في الالتحاق بالكليات بينما القدرة الاستيعابية لكليات البنات لاتزال أقل من أعداد خريجات المدرسة الثانوية العامة اللاقي يرغبن في استكمال دراستهن الجامعية، وأيضاً زيادة الأعباء المالية الناتجة عن ضرورة استحداث وظائف تعليمية بصفة دورية تواكب زيادة أعداد الطالبات المقبولات، وأيضاً معاناة نظم التعليم التقليدية من عدم المرونة في تغيير برامج التعليم بما يتفق مع متطلبات سوق العمل. ولمواجهة هذه التحديات بدأت وكالة كليات البنات سنة ٢٠٠٣م بتطبيق مشروع التعليم عن بُعد بكليات البنات البالغ عددها (١٠٢) كلية. وتعتمد آلية تنفيذ المشروع على إنشاء مركز تعليم عن بُعد مركزي بالرياض يحتوي على مركز لبث المحاضرات عن طريق الأقمار الصناعية إلى جميع الكليات ومركز لتصميم المقررات الدراسية على موقع خاص

(١١٣) الخطوط الجوية العربية السعودية (٢٠٠٧م). مركز التعلم والتدريب الذاتي. مجلة الخطوط الجوية العربية السعودية العدد

بها على شبكة الإنترنت. ويتضمن المركز ثلاثة استوديوهات ومكتبة إلكترونية وأرشيف إلكتروني ووفرت وسائط الاتصال المختلفة بالإضافة إلى محطات استقبال البث في جميع الكليات، بحيث تتلقى الطالبات الدروس في القاعات الدراسية الخاصة بهن حيث يتم نقل المحاضرات على الهواء مباشرة من الموقع الرئيسي بالرياض إلى جميع الكليات من خلال تقنية (VSTA) التي طبقت في (٣٦) كلية إلى الآن وفي سنة ٢٠٠٥م قامت الوكالة بتصميم المقررات الدراسية إلكترونياً ووضعتها على الإنترنت من خلال موقع الوكالة الخاص بتقديم التعليم الإلكتروني وذلك باستخدام برامج (WebCT) (الإدارة العامة للحاسب الآلي والمعلومات، ٢٠٠٦م، ص ٧ - ٣١) (١٤).

● تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المعني في التعليم والتدريب الإلكتروني:

- أنشئ مركز التدريب الإلكتروني في الكلية التقنية ببريدة عام ٢٠٠١م كمركز رئيسي للتدريب الإلكتروني في المؤسسة وكانت هناك العديد من المبررات لإنشاء هذا المركز والتي منها:
- رفع الجودة التعليمية والتدريبية.
 - تقليل التكلفة المادية للتعليم والتدريب في المؤسسة.
 - تنويع خيارات ووسائل التعلم.

وقد بدأ التدريب الإلكتروني في العام ٢٠٠٣م في (٥) كليات تقنية وارتفع عدد الكليات المشاركة إلى (١٠) في نهاية العام الجامعي ٢٠٠٤م واستفاد من هذا المشروع أكثر من (١٣٠٠٠) متدرب إلى الآن. وقد تم تنفيذ المشروع بالتعاون مع شركة (إيمنت كي) العالمية ويتم التعليم والتدريب عن طريق الحقائب التدريبية الإلكترونية التي تتميز بمطابقتها لمعايير التعليم الإلكتروني (scorm) العالمية. وأيضاً يتم التعليم والتدريب عن طريق برامج التعليم الذاتي التقنية والمهنية

(١٤) الإدارة العامة للحاسب الآلي والمعلومات (٢٠٠٦م). مشروع التعليم عن بعد بوكالة كليات البنات. الرياض: وزارة

والتي تعتمد على إنتاج أقراص مدججة تحتوي على مقاطع فيديو تدريبية مرتبطة بنص تفاعلي يمنح المتدرب فرصة التعلم والتقييم الذاتي (الحريش، ٢٠٠٦م) (١١٥).

● تجربة شركة الاتصالات السعودية:

بدأت شركة الاتصالات السعودية باعتماد وتبني تقنية التدريب عن بُعد بواسطة تقنية التدريب الإلكتروني بالإنترنت مطلع العام ٢٠٠٣م وذلك لتطوير القوى العاملة بالشركة والتي يبلغ عددها حوالي (٢٢٠٠٠) موظف موزعين في أنحاء المملكة العربية السعودية وكذلك للنهوض بالموارد البشرية وتأهيلها ومواكبة التقنيات الحديثة في مجال تقنية الاتصال وتم استحداث شعبة التدريب الإلكتروني ومن مهامها:

- مسح السوق والتعرف على عروض التدريب الإلكتروني الداخلية والخارجية والدولية.
- رسم خطة سنوية للتدريب الإلكتروني بناء على الاحتياجات التدريبية.
- اعتماد برامج تدريب إلكتروني يعد تقييمها والإعلان عنها لموظفي الشركة.
- تنفيذ الدورات التدريبية والإشراف عليها.

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي الشركة من خلال لجنة تم عقدها من خلال الإدارة العامة للتدريب والتطوير مكونة من مختصين في المجالات الإدارية والفنية والحاسوبية. وقد اعتمدت الإدارة العامة للتدريب خاصية رخصة التدريب الإلكتروني الفردية حيث يتم توفير برنامج تدريبي على قرص مضغوط لكل متدرب أو توفير رخص تدريبية لبرنامج تدريبي متوفر على موقع الجهة التدريبية التي تعد الدورة ويتم الدخول إليه من خلال الاتصال بالإنترنت أثناء العمل - حيث تم توفير خدمة الإنترنت بعموم إدارات وفروع الشركة - وكل ملتحق بالدورة لديه بطاقة باسم المستخدم ورقم المرور يقوم بموجبها بالدخول إلى برنامج الدورة وتلقي الدروس. وفي نهاية كل درس هناك أسئلة تقييمية وبإمكان كل متدرب الدخول إلى الموقع التدريب من أي مكان سواء في

(١١٥) الحريش، جاسر سليمان (٢٠٠٦م). تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في التعليم والتدريب الإلكتروني. على الرابط:

العمل أو في المنزل. وتشمل الدورات التدريبية المجالات الإدارية والمجالات الفنية ومجالات الحساب الآلي.

ويتم تقويم المتدربين من خلال تقارير دورية من الجهة المنفذة للتدريب حول سير التدريب وأما تقييم البرامج التدريبية فيتم من خلال استبيانات توزع على المتدربين (المطري، ٢٠٠٥م، ص ٩١ - ٩٣) (١١٦).

● تجربة شركة أرامكو السعودية:

نتيجة للتطور المتسارع للتكنولوجيا والتقنيات التعليمية والتدريبية قامت دائرة التدريب والتطوير بإخضاعها للبحث. وتهدف الشركة من وراء ذلك ضمان فعالية التكاليف بالنسبة لبرامج التدريب والتطوير وفي الوقت ذاته استمرار قدرتها على المنافسة العالمية ومواكبة التغيرات في بيئة العمل بأداء سريع ومرن ومتفوق. ومن بين تلك المبادرات التي تم اتخاذها في دائرة التدريب برامج التعلم عن بُعد والتطوير الذاتي ومراكز التعلم في الشركة. (دائرة التدريب وتطوير الكفاءات، ٢٠١١م، ص ٤٩) (١١٧).

وقد تبنت أرامكو السعودية أساليب مختلفة ومتنوعة في برامج التدريب الإلكتروني لموظفيها كالتعلم عبر الشبكات الإلكترونية (e-learning). أو من خلال التعلم باستخدام الدوائر التلفزيونية المغلقة أو الفيديو التفاعلي أو من خلال نظام الوحدات والفصول الافتراضية أو من خلال مراكز التعلم، أو من خلال برامج المحاكاة (الحقيقة الافتراضية).

ومن المبادرات الرائدة في مجال التدريب عن بُعد إنشاء وحدة خدمات التعليم المتكامل المشترك (CILS) التابعة لقسم التدريب على الحاسب الآلي بدائرة التدريب وتطوير الكفاءات في أواخر عام ٢٠٠٢م كمحاولة لتوسيع فرص التدريب الإلكتروني وذلك لدعم تطوير الموظفين، وهذه الوحدة هي نتيجة مشروع مشترك بين إدارة التدريب وتطوير الكفاءات وإدارة نظم المعلومات بالشركة. وبدأ هذا المشروع في العام ٢٠٠١م كمبادرة مشتركة لتشجيع فكرة التطوير الذاتي والموجودات في إدارة التدريب وتطوير الكفاءات من خلال خطة التدريب الرئيسة والتي أظهرت

(١١٦) المطري، مرجع سابق، ص ٩١ - ٩٣

(١١٧) دائرة التدريب وتطوير الكفاءات (٢٠١١م). مبادرات التعلم المستمر والتطوير الذاتي. أرامكو السعودية: الظهران

الحاجة القوية لتطوير الموظفين مما يعدهم للمستقبل إعداداً جيداً باستخدام التدريب الإلكتروني كخطة استراتيجية كبرى.

وتقوم وحدة خدمات التعليم المتكامل المشترك بدعم ونشر فكرة التعلم الإلكتروني بالشركة والاهتمام بالدورات التدريبية الإلكترونية على شبكة أرامكو الداخلية (الإنترنت) من خلال موقع الشركة الإلكتروني حيث يقدم هذا الموقع خدماته لجميع الموظفين من خلال عرض جميع الدورات التدريبية ومصادر التعلم الإلكترونية المتوفرة في موقع واحد فقط. وقد بلغ عدد الدورات في عام ٢٠٠٧م (١٨٤٠) دورة تدريبية في مجالات مختلفة تتناول مواضيع مثل التدريب القيادي، الإدارة العامة، التغيير والإبداع، خدمة العملاء، تطوير الأشخاص والمجموعات، الاتصالات، إدارة المشاريع، مهارات العمل والإدارة المالية، وفي مجال نظم المعلومات، والهندسة والسلامة واختبارات الغاز واللغة الإنجليزية والرياضيات.

ومعظم الدورات المتاحة على موقع التعليم الإلكتروني تستخدم لدعم فكرة التطوير الذاتي والمبادرة المشتركة والبعض منها يدعم احتياجات عمل محددة (دائرة التدريب وتطوير الكفاءات، ٢٠٠٧م، ص ٢ — ٥)^(١٨).

وبعد أن استعرض الباحث تلك التجارب العالمية والعربية والمحلية في مجال التعليم والتدريب عن بعد بغرض الاستفادة منها وتلمس الإيجابيات والسلبيات التي مرت بها تلك التجارب وخاصة ممن سبقونا في هذا المجال، فمن المهم أن نبدأ من حيث انتهى الآخرون وأن نؤسس لتدريب إلكتروني عن بعد ذو بنية تحتية قوية بأقل قدر من السلبيات، وهذا ما يهدف إليه هذا البحث من خلال معرفة الصعوبات والمعوقات التي مرت بها تجارب تلك الدول وما قامت بها من إجراءات وخطوات لتذليل تلك الصعوبات والقضاء على المعوقات.

(١٨) دائرة التدريب وتطوير الكفاءات. (٢٠٠٧م). وحدة خدمات التعليم المتكامل المشترك. أرامكو السعودية: الظهران

استنتاجات من مراجعة الأدبيات المرتبطة بالبحث

أولاً: تناولت الأدبيات المتعلقة بالبحث مفهوم التدريب التربوي وأهميته وأساليبه وأثره في رفع الكفايات المهنية لدى المعلمين، ثم الكفايات المهنية مفهومها وأهميتها وأنواعها، ثم التدريب عن بعد بمفهومه وتطوره وأهميته ومميزاته وعيوبه وأنماطه وأساليبه ومعايير وأخيراً استعراض تجارب بعض الدول في هذا النوع من التدريب.

ثانياً: تبين أن هناك العديد من المبررات التي دعت وتدعو إلى استخدام التدريب عن بعد كنمط مساند للتدريب التقليدي في تنمية الموارد البشرية.

ثالثاً: اتضح من خلال عرض تجارب الدول في التعليم والتدريب عن بُعد أنها لجأت إليه بهدف التغلب على المشكلات التي تواجه التعليم والتدريب التقليديين.

رابعاً: كما اتضح من التجارب العربية والعالمية لتدريب المعلمين عن بُعد في مصر وأستراليا وكندا والبرتغال والولايات المتحدة الأمريكية أن الظروف التي دعت هذه الدول إلى الأخذ بمدخل التدريب عن بُعد لتدريب معلميهما تشابه - إلى حد ما - الظروف التي مرت وتمر بها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

خامساً: من خلال استعراض التجارب في التعليم والتدريب عن بُعد تبين فعالية استخدام الوسائط والتقنيات الحديثة في التدريب عن بُعد.

سادساً: كما تبين أيضاً من خلال استعراض هذه التجارب فاعلية البث الفضائي المباشر في التدريب عن بُعد وتدريب أعداد كبيرة من المعلمين في مختلف المناطق كما في تجربة مصر وأستراليا.

سابعاً: اتضح من خلال استعراض تجارب الدول المتقدمة في مجال التدريب عن بُعد تنوع التقنيات التي تقدم فيها برامج من تدريب إلكتروني، وبث فضائي وغيرهما مثل تجربة جامعة ألبيرتا (Aberta) في البرتغال أو الجامعات الإستراالية.

ثامناً: من خلال استعراض التجارب المحلية تبين حداثة هذه التجارب وكذلك عدم شموليتها لأنماط التدريب عن بعد فعلى سبيل المثال اكتفت شركة الاتصالات السعودية بالنمط غير المتزامن للتدريب عن بعد متمثلاً في التدريب الإلكتروني وبعضها اكتفى بتقديم التدريب غير التفاعلي كتجربة وزارة التربية والتعليم وتجربة وزارة الزراعة، واكتفت كليات البنات بالاعتماد على البث المباشر في نقل التعليم إلى كافة الكليات ويتضح من مشاهدة التجارب المحلية ضعف التجربة واقتصارها على تقنيات معينة من تقنيات التعليم والتدريب عن بعد وحدائتها أيضاً بينما تميزت تجربة شركة أرامكو السعودية في التدريب عن بعد من حيث شموليتها لأنماط التدريب المتزامن وغير المتزامن إضافة إلى تعدد التقنيات والأساليب التي تقدم بهذا النوع من التدريب.

الدراسات السابقة المتعلقة بالبحث

أولاً: الدراسات العربية

وجد الباحث أن هناك العديد من الدراسات العربية المتعلقة بهذا البحث، لذا فمن باب التنظيم سوف يستعرض هذه الدراسات بعد تصنيفها إلى عدد من المحاور:

أ- دراسات حول الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الانجليزية:

١- دراسة الحمادي (١٩٩٦م) بعنوان: مهارات تدريس اللغة الإنجليزية اللازمة للمعلمين من

وجهة نظر المعلمين والموجهين في المرحلة الثانوية بدولة قطر، حولية كلية التربية، جامعة

قطر، العدد ١٣، ص ٣٣٧-٣٦٢

هدفت الدراسة إلى وضع قائمة بالمهارات اللازمة للمعلمين وتقديم مساهمة في إعداد المعلمين بتحديد المهارات اللازمة لهم وكذلك التعريف بأهم الاتجاهات الحديثة في العالم حول المهارات اللازمة للمعلمين، الأداة المستخدمة الاستبانة، وطبقت على عينة عشوائية تكونت من (٢٧٨) معلماً و (٩٣) موجهاً من العاملين بالمدارس الثانوية الحكومية بمدينة الدوحة وقد أشارت الدراسة إلى أن تنمية كفاءات ومهارات المعلم أثناء الخدمة أهم بكثير من إعدادة قبل الخدمة أثناء الدراسة. وكذلك فإن جميع مهارات تدريس اللغة الإنجليزية هامة ولازمة للمعلمين مما يؤكد على أن عملية التدريس عملية شاملة متكاملة، كما أشارت إلى أن المفاهيم الحديثة لتربية المعلمين - القائمة على الكفاءات - تركز على مجموعة من الكفاءات النوعية لاستعمالها في تدريب المعلمين وتطوير أدائهم.

٢-دراسة عبدالكبير (٢٠٠٢م) بعنوان: الكفايات التخصصية لمعلم اللغة الإنجليزية ودرجة ممارستها في مرحلة التعليم الأساسي، عدن: مركز البحوث والتطوير التربوي.

هدفت إلى بناء قائمة بالكفايات التخصصية لمعلم اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الأساسي والتعرف على درجة ممارسة معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الأساسي للكفايات التخصصية للغة الإنجليزية. تم اختيار محافظات أمانة العاصمة، عدن، الحديدة، حضرموت كعينة ممتنة لجمهورية اليمن وتم اختيار (٢٧٠) معلم كعينة للدراسة ولغرض جمع البيانات، تم إعداد أداة الدراسة (استبانة) مكونة من عدد من الفقرات تشمل على الكفايات التخصصية للغة الإنجليزية في المهارات الأساسية وللتأكد من صدق الأداة، تم تحكيمها من قبل المتخصصين، ومن ثباتها بتجربتها واستخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون. وقد أكدت الدراسة على حاجة المعلم لبرامج التربية المعتمدة الحديثة وقد أوصت طبقاً لذلك بتطوير أساليب التدريس داخل كليات التربية والمعاهد العليا للمعلمين بحيث يتدرب الطالب المعلم على نماذج متعمدة في التدريس باستخدام التقنيات الحديثة وغيرها من الإمكانيات اللازمة لعملية تدريس اللغة الإنجليزية. وقد أوصت الدراسة بالاستفادة من قائمة الكفايات التخصصية التي توصلت إليها هذه الدراسة وعمل عدة دورات تدريبية لكل محور من المحاور التي تم تحديدها لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية. وذلك لحاجتهم للتدريب في تلك المهارات طبقاً لما توصلت إليها الدراسة من نتائج، وكذلك قيام الجامعات والمعاهد العليا للمعلمين وإدارات التدريب بوضع تصورات لإتباع ما يعرف بمدخل الإعداد والتدريب القائم على أساس الكفايات التخصصية للمعلمين والمعلمات بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة.

٣-دراسة النجدي والرجيعي (٢٠٠٤م) بعنوان: اختيار معلمي اللغة الإنجليزية وتدريبهم في الكليات التقنية بالمملكة: الواقع والمأمول، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي- التحديات والتطوير-، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض

هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير اختيار معلمي اللغة الإنجليزية وتدريبهم في الكليات التقنية بالمملكة: الواقع والمأمول. طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والمعلمين الذين يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية في الكليات التقنية عند القيام بهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٤م وقد استخدموا الباحثان المنهج المسحي الوصفي وجمعاً المعلومات الخاصة بالدراسة من خلال الاستبانات والمقابلات الشخصية. شارك في الدراسة عينة مكونة من (٩٦) معلم من مجموع عدد المعلمين الفعلي والذي يقدر بـ (٢٣٠) معلم وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة لتدريب معلمي اللغة الإنجليزية لمواكبة متطلبات التدريس على مستوى الكليات التقنية. وأن (٤٨%) منهم يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم التدريسية لتواكب مستوى وطبيعة مقررات اللغة الإنجليزية في الكليات وذلك عن طريق الدورات التدريبية المتنوعة.

٤- دراسة غزالة (٢٠٠٤م) بعنوان: الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية (رسالة

ماجستير غير منشورة) ليبيا، الزاوية، كلية الآداب، جامعة السابع من إبريل

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالشق الثاني من مرحلة التعليم الأساسي، ومعرفة الفروق في الكفايات التدريسية طبقاً لمستويات الجنس والخبرة التعليمية والمؤهل العلمي. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. واستخدم إستبانة مصممة لغرض الدراسة كأداة للدراسة. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هي تحديد أهم الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية حسب كل محور حيث أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة بتنفيذ الدرس هي تدريب المتعلمين على الكتابة سليمة واستخدام لغة سليمة نطقاً وكتابة والمعرفة الكافية لمادة اللغة الإنجليزية ثم تدريب المتعلمين على الحديث باللغة الإنجليزية باستمرار داخل حجرة الدراسة والتوزيع الزمني المناسب لتنفيذ الدرس.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة بإدارة وضبط الصف هي حسن إدارة الصف والمحافظة على النظام والعمل على جذب المتعلمين وتحفيزهم واستخدام الكتاب المدرسي بشكل فعال وكذلك طرح أسئلة متنوعة تشمل معظم عناصر الدرس ثم تقبل آراء

الآخرين وتشجيع المتعلمين على تحمل المسؤولية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة باستخدام الوسائل التعليمية هي استعمال السبورة في التدريس ثم العمل على توفير الآلات والوسائل التعليمية المختلفة وكذلك تدريب المتعلمين على استعمال الوسائل التعليمية.

دراسات حول البرامج التدريبية وأثرها على أداء المتدربين من معلمي اللغة الانجليزية:

١-دراسة الحربي (٢٠٠٥م) بعنوان: الحاجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية

منطقة القصيم (رسالة ماجستير غير منشورة) الرياض: كلية التربية، جامعة الملك سعود

هدفت إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية ومدى تحقيق الدورات التدريبية للأهداف التعليمية ،وقد أشارت إلى الحاجة الماسة لتدريب معلمي اللغة الإنجليزية في مهارات إدارة الفصل والتعرف على حاجات الدارسين واستخدام الإنترنت في تدريس المادة. كما يشير إلى حاجة معلمي اللغة الإنجليزية إلى التدريب في مجالات الأهداف وشمولها لجميع المجالات ووضوحها وصياغتها السليمة. وأشارت إلى حاجتهم إلى التدريب في مجال تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية وتدريس قواعدها. ويشير كذلك إلى حاجتهم إلى التدريب على مهارات طرح الأسئلة على التلاميذ واستخدام الوسائل التعليمية بما فيها استخدام معلم اللغة الإنجليزية للحاسب الآلي في التدريس ومعرفة نظريات التعلم وطرق التدريس الخاصة بالمادة.

٢- دراسة أحمد (٢٠٠٧م) بعنوان: تدريب معلم اللغة الإنجليزية في المرحلة الأساسية-

دراسة تقويمية (رسالة ماجستير غير منشورة) السودان، كلية اللغات، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى كفاية تدريب معلم اللغة الإنجليزية في المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بالعاصمة الخرطوم ومدى تأهيله. تناولت الدراسة مشكلة عدم تأهيل معلم اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الأساسي وإن تدريب معلم اللغة الإنجليزية غير كاف. الدراسة تقوم على عدد من الفرضيات منها: يفترض الباحث أن معلم اللغة الإنجليزية بمرحلة التعليم الأساسي بالعاصمة الخرطوم غير مدرب تدريباً كافياً على مهارات تدريس اللغة الإنجليزية الملائمة لتلك المرحلة، وكانت أدوات الدراسة استبيانين صمما من قبل الباحث بالإضافة إلى مقابلات مع رؤساء أقسام اللغة الإنجليزية ومع معلمين ذوي خبرة في مجال التدريس بالإضافة إلى الاستفادة من

الدراسات السابقة. أما النتائج فقد أثبتت فرضيات الدراسة و توصل الباحث إلى أن مستوى تأهيل معلم اللغة الإنجليزية بمرحلة التعليم الأساسي بالعاصمة الخرطوم أثر على مستوى التلاميذ في تلك المرحلة. ويوصي الباحث بإعادة إجراء مثل هذا البحث في تدريب معلم اللغة الإنجليزية بكل المراحل على نطاق السودان.

٣-دراسة الجعيد (٢٠٠٨م) بعنوان: فعالية برنامج تدريبي مقترح على أداء مشرفات اللغة الإنجليزية بمحافضة الطائف واتجاهاتهن نحو المهنة في ضوء التطورات العالمية (رسالة دكتوراة غير منشورة) مكة المكرمة: كلية التربية للبنات، جامعة أم القرى

اتبعت الباحثة المنهج شبه التجريبي واستخدمت اختبار محكي وبطاقة ملاحظة كأداتين لهذه الدراسة وكان حجم العينة (٣٠) مشرفة تربوية في مادة اللغة الانجليزية . وهدفت الدراسة إلى رصد الأداء الإشرافي أثناء ممارستهن للعمل الإشرافي قبل التدريب وبعده للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي على أدائهن ، وتوصلت الباحثة إلى فعالية البرنامج المقترح على أداء المشرفات عينة الدراسة في الممارسات الإشرافية وكذلك في اتجاههن نحو المهنة.

ب- دراسات حول حاجة معلمي اللغة الانجليزية للتدريب أثناء الخدمة:

١- دراسة المشاري (٢٠٠٦م) بعنوان: أهم مشكلات تدريس اللغة الإنجليزية لطلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٩٨، ص ١٦٦-١٧٠

يهدف الباحث من هذه الدراسة إلى تعرف أهم مشكلات تدريس اللغة الإنجليزية ذات العلاقة بإعداد المعلم وبرنامج تطويره وتدريبه في أثنا الخدمة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. قام الباحث بتصميم استبانة آراء أفراد العينة من معلمي اللغة الإنجليزية ومشرفيها للمرحلة الثانوية في منطقة الرياض التعليمية وقد أشارت الدراسة إلى أهمية التدريب أثناء الخدمة

وتأثير ذلك على تعزيز مهارات معلم اللغة الإنجليزية التدريسية وكذلك استخدام الوسائل والأساليب الحديثة في تدريب مهارات معلم اللغة الإنجليزية. وطبقا للنتائج أوصت الدراسة بزيادة مجالات التواصل والتنسيق مع مؤسسات إعداد المعلمين بهدف تطوير برنامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية على الطرق والوسائل التعليمية الحديثة وأساليب التقويم. وأوصت الدراسة كذلك بإعداد دليل خاص لمعلمي اللغة الإنجليزية بحيث يعتني بالكفايات التدريسية اللازمة لتدريس اللغة الإنجليزية.

٢- دراسة الحربي (٢٠٠٨م) بعنوان: معوقات إبداع معلمة اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية

في تدريس المادة من وجهة نظر المشرفات ومعلمات اللغة الإنجليزية بمكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى

هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات الإبداع لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية وكذلك التعرف على عمليات الإبداع في تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمات المادة. ومن نتائج الدراسة أن نقص الدورات التدريبية والتنشيطية وورش العمل أثناء الخدمة وعدم تضمين أنشطة التفكير الإبداعي في الإعداد التربوي تعد من أهم المعوقات التي تعيق التدريس الإبداعي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تطوير برامج إعداد المعلمات قبل وأثناء الخدمة بحيث تصبح هذه البرامج أقدر على تخريج معلمات مبدعات.

٣- دراسة المطيري (٢٠٠٩ م) بعنوان: المشكلات التدريسية لمعلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة

الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة، كلية التربية، جامعة أم القرى

هدفت إلى التعرف على المشكلات المتعلقة بالمعلم من حيث إعداداته لتدريس اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية وبرامج تطويره وتدريبه أثناء الخدمة، وكذلك التعرف على المشكلات الأساسية التي يواجهها معلم اللغة الإنجليزية لهذه المرحلة، وتقديم بعض الحلول لمعالجة المشكلات التدريسية لمعلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية. وتكون عينة الدراسة من جميع معلمي اللغة الإنجليزية في

المدارس الحكومية بمحافضة المهدي، والبالغ عددهم (٥٦) معلم. قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة وهي (استبانة) عليهم بعد التأكد من معاملات الصدق والثبات. وتوصلت الدراسة إلى أن النتائج أظهرت أن محور المشكلات المتعلقة بإعداد المعلم وبرامج تطويره وتدريبه أثناء الخدمة، ومحور المشكلات المتعلقة بطرق التدريس، ومحور المشكلات المتعلقة بالوسائل التعليمية كانت درجاتها عالية. كما أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المشكلات التي يواجهها معلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر معلمي اللغة الإنجليزية بمحافضة المهدي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية كانت لصالح ذوي الخبرة الأعلى والتدريب الأكثر.

ج- دراسات حول التدريب عن بعد في التعليم:

١- دراسة (السنبلي، ٢٠٠١م) بعنوان: مبادئ وإجراءات ضبط جودة النوعية في أنظمة التعليم عن بُعد.

هدفت الدراسة إلى تحديد الإجراءات اللازمة لضبط الجودة النوعية في المؤسسات التي تقدم التعليم عن بُعد سواء في مجال التعليم الأكاديمي أو التدريب والتعليم المستمر وإثارة الوعي والانتباه لمسألة ضبط الجودة النوعية كمسألة أساسية لضمان مستوى متميز للمؤسسات العاملة في هذا الميدان. وتكونت الدراسة من أربعة أقسام؛ اشتمل القسم الأول منها على المقدمة ومشكلة الدراسة وأهميتها ومنهجيتها وجذورها، واشتمل الجزء الثاني على تحديد مفهوم الجودة وأبعادها، أما الجزء الثالث فتطرق فيه الباحث لآليات ضبط الجودة النوعية في مجالات تطوير المقررات الدراسية وآليات التوصيل والإشراف الأكاديمي ونظام التقويم، واشتمل الجزء الرابع على الخاتمة والتوصيات.

وأوضحت الدراسة بأن التعليم عن بُعد سواء في مجال التعليم الأكاديمي أو التدريب والتعليم المستمر لا يزال مجازاً بكرةً وخصباً للدراسات العلمية. وأوصت الدراسة وزارات التربية والتعليم والتعليم العالي في الدول العربية وخاصة تلك الدول التي لم تبدأ بمشاريع خاصة بالتعليم عن بُعد أن تفكر جدياً في تشكيل فرق عمل وطنية تعمل بجهد لصياغة الرؤى الهادفة لتطوير أنظمة قطرية فاعلة

توظف فيها تقنيات التعليم عن بُعد لأن مثل هذه المشاريع ستكون نواة للعديد من المشاريع القومية التي تعزز مسيرة العمل العربي المشترك في هذا الميدان الحيوي.

٢- دراسة (الجندي، ٢٠٠٢م) بعنوان: دور مؤتمرات الفيديو في مجال التعليم عن بُعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات المملكة العربية السعودية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور مؤتمرات الفيديو في بث مباشر يربط بين المرسل والمستقبل في عملية التعليم عن بُعد أو التعليم المستمر أو التعليم المفتوح وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٢٤٠) عضو هيئة تدريس من بعض الجامعات السعودية من الجنسين. وأوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور ذوي التخصص العلمي وعدد سنوات خبرة أكثر من خمس سنوات أكثر إيجابية نحو استعمال مؤتمرات الفيديو في التعليم عن بُعد. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات حول استعمال الفيديو في مجال التعليم عن بُعد على مستوى المعلمين والمعلمات ومنسوبي ومنسوبات القطاعات المختلفة.

٣- دراسة (السعادات، ٢٠٠٢م) بعنوان: إنشاء مركز للتعليم عن بُعد في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو إنشاء مركز للتعليم عن بُعد وشملت العينة (٥١) عضو هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود، وقد أشارت الدراسة إلى أن هناك العديد من المبررات للتعليم عن بُعد. وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقاً عاماً وبنسبة عالية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على أهمية إنشاء مركز للتعليم عن بُعد في جامعة الملك سعود، وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

المحور الأول: مساهمة مركز التعليم عن بُعد في توفير فرص التعليم للطلاب والدارسين الكبار ومن نتائجه: الدارس سيعتمد في المركز على سرعته وقدرته الذاتية. سيتيح المركز الفرصة أمام أكبر عدد من الأفراد للحصول على التدريب والتعليم.

المحور الثاني: مساهمة مركز التعليم عن بُعد في تعليم المرأة ومن نتائجه: سيقدم المركز برامج نافعة وذات تأثير إيجابي. سيفتح أفقاً واسعة للمرأة لكي تتعلم وتتدرب وسيوسع الفرص أمامها.

المحور الثالث: مساهمة مركز التعليم عن بُعد في تنمية المجتمع ومن أهم نتائجه: سيتمكن المركز من استيعاب وتدريب الموظفين والعاملين في مؤسساتهم الاجتماعية. سيساهم المركز في تقديم برامج محو الأمية وتعليم الكبار. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة باختلاف المرتبة العلمية والعمر والجنسية وسنوات الخبرة وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها إنشاء مركز للتعليم عن بُعد في جامعة الملك سعود.

٤- دراسة الصديق (٢٠٠٣م) بعنوان: تدريب المعلمين عن طريق التعليم المفتوح، محاولة

لصياغة نموذج يناسب السودان

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة تدريب المعلمين وأساليبه مع التركيز على أسلوب التعليم المفتوح، وقد تطرقت الدراسة إلى التعريف بمفهوم التدريب أثناء الخدمة وأنواعه ومن ثم مفهوم التعليم المفتوح وأهم أنواعه وأهميته في تدريب المعلمين. وعقدت الدراسة مقارنة بين تدريب المعلمين بأسلوب التعليم المفتوح وبين التدريب في معاهد المعلمين مستخلصاً أهم مميزاته وخصائصه في تدريب أعداد كبيرة من المعلمين في وقت وجيز وبأقل تكلفة ممكنة. وأخيراً وضعت الدراسة صياغة نموذج يصلح لتدريب المعلمين في السودان عن طريق التعليم المفتوح مستفيداً من التجارب العالمية. وبينت الدراسة أن الدراسات التي تعالج وجهة نظر الدارسين من المعلمين أوضحت أنهم يفضلون أن يتدربوا دون مغادرة مناطقهم خاصة المتزوجين منهم؛ لأن ذلك يعفيهم من تكلفة السكن أو الصرف على أسرهم وتعدد جهات الصرف بالنسبة لهم وللأسر، كما وجد أن التدريب المفتوح يحقق الحرية في الدراسة في تطوير عاداتهم الدراسية ويمكنهم من برمجة دراستهم في الوقت المتاح لذلك.

وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم المفتوح والتعليم عن بُعد يمكن أن يسهم إسهاماً كبيراً في تدريب المعلمين على نطاق واسع وبتكلفة أقل وبمرونة تتناسب مع ظروف المعلمين المنتشرين في ربوع السودان، كما أن التدريب يمكن أن يشمل كل الكوادر التعليمية الأخرى كالموجهين والمشرفين والإداريين.

٥- دراسة (السنبلي، ٢٠٠٣م) بعنوان: استشراف مستقبل التعليم عن بُعد في المملكة العربية السعودية:

هدفت هذه الدراسة إلى استشراف مستقبل التعليم عن بُعد في المملكة العربية السعودية من خلال صياغة سيناريوهات محتملة مبنية على دراسة متأنية لتاريخ التعليم وحاضره في المملكة والصعوبات التي تواجهه، واعتمدت على المنهج الاستشرافي وتوصل الباحث إلى رصد أربع سيناريوهات محتملة لمستقبل التعليم عن بُعد في المملكة وهي:

مشهد الوضع الراهن: ومن أهم ملامح هذا المشهد: استمرار هامشية التعليم والتدريب عن بُعد واستمرار وزارة التربية والتعليم في تدريب المعلمين وفق أساليب التدريس التقليدية الأمر الذي لا يُمكن من تلبية الاحتياجات التدريبية المتعددة للمؤسسات ومنسوبيها مما يخلق نوعاً من القلق حيال هذا الوضع وبرز التفكير الجاد في تعديلها.

مشهد سياسة التوسع المنضبط: يقوم السيناريو على افتراض تنامي وعي وقناعة الدولة بصعوبة تلبية الطلبات المتزايدة على التعليم والتدريب عبر الصيغ التقليدية وستشهد برامج التدريب أثناء الخدمة خاصة للمعلمين والعاملين في حقل التعليم تغيرات واضحة حيث ستبدأ وزارة التربية والتعليم لأول مرة بتدريب كافة معلميها ومنسوبيها بصورة مستمرة عبر تقنية المؤتمرات المتلفزة والتي يتم فيها تدريب المعلمين والكوادر التعليمية الأخرى مركزياً مع عدم اشتراط حضورهم.

مشهد مرحلة الانطلاق: ومن أهم ملامح هذا المشهد سينظر إلى التعليم عن بُعد كخيار استراتيجي للدولة لا مناص من الأخذ به لمواجهة التحديات السكانية والاقتصادية والثقافية وستظهر لأول مرة في المملكة مؤسسات وجامعات وظيفتها الأساسية توفير التعليم عن بُعد وفيما يتعلق بأساليب التدريب أثناء الخدمة التي تقوم بها حالياً كليات المعلمين والمعلمات ومعهد الإدارة

العامة فمن المتوقع أن تختفي أساليبه التقليدية إلا في نطاقات ضيقة وسيحل محل هذه الأساليب التقليدية أساليب تعتمد الـ (video-conferencing) والتعليم الإلكتروني والبث عبر الفضائيات واستخدام الحقائق والرزم التعليمية.

مشهد النكوص والتراجع: ويبنى هذا التصور على افتراض أن وضعية التعليم عن بُعد سوف تتراجع بسبب إلغاء برامج الدراسة بالانتساب ولن تبقى من ممارسات التعليم عن بُعد سوى استخدام الدائرة التلفزيونية المغلقة في تدريس الفتيات في الجامعات وكليات البنات وحسب معطيات الحاضر تكاد تكون احتمالية وجود هذا المشهد وفق هذا التصور مستحيلة.

وقد أوردت الدراسة عدداً من التوصيات التي منها دعوة وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم إلى التفكير الجدي في مسألة استحداث هياكل على مستوى وكالة وزارة للتعليم عن بُعد تتولى مسؤولية التخطيط والتنظيم والمتابعة لإرساء نظام واعد للتعليم عن بُعد يخدم قضايا التدريب والتكوين للعاملين في القطاع التربوي.

٦- دراسة (اليارو، ٢٠٠٥م) بعنوان: نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة:

هدفت الدراسة إلى طرح نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة وذلك من وجهة نظر خبراء التدريب والقيادات في الرئاسة العامة لتعليم البنات والمتدربات من مشرفات تربويات ومساعدات ومعلمات وتكونت عينة الدراسة من (١٦٦) منهن وتوصلت الدراسة إلى ثلاث بدائل للتدريب التربوي بوضعه الحالي وهي:

نظام التدريب التربوي الإلكتروني: ويقوم هذا البديل على الإفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب منسوبات التعليم بمحافظة جدة، ويساعد التدريب الإلكتروني على اختصار المسافة الزمانية والمكانية بين المدربة والمتدربة، كما يساعد على تدريب أكبر عدد من الموظفين في كل المستويات التعليمية والإشرافية والإدارية داخل المحافظة، ويمنح المتدربة الحرية في اختيار البرامج التدريبية المتعددة ويسهم في تعميق مفهوم التعلم الذاتي والتعليم المستمر.

نظام التدريب التعاوني: وتنطوي فكرة هذا البديل على إمكانية تعاون الإدارة التدريسية والتعليمية والجامعات والكليات في تدريب منسوبات التعليم العام بمختلف مستوياتهم الوظيفية.

نظام التدريب المفتوح: وينطوي هذا البديل على التدريب الذاتي والتدريب المستمر ليصبح عملية دائمة خلال حياة المتدربة الوظيفية إن لم يكن بعدها.

٧- دراسة المورعي (٢٠٠٦م) بعنوان: فعالية استخدام بيئة التعلم الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية استخدام بيئة التعلم عن بعد في إكساب المعلمين أثناء الخدمة بعض المعارف والمهارات المرتبطة بمراكز التعليم وأثر هذه البيئة على اتجاهاتهم نحو التدريب أثناء الخدمة. استخدم الباحث المنهج التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٠) معلماً بكافة التخصصات ، حيث قسم العينة إلى مجموعتين ضابطة جرى تدريب أفرادها على الحقيبة التدريسية التي أعدها الباحث وجهاً لوجه بمركز التدريب التربوي ، وتجريبية جرى تدريب أفرادها عبر بيئات التعلم عن بعد على محتوى الحقيبة التدريسية ، كما أعد الباحث اختباراً تحصيلياً لقياس تحصيل عينة الدراسة ومقياًساً آخر لقياس اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام بيئات التعلم عن بعد في تدريب المعلمين أثناء الخدمة . ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن فعالية بيئات التعلم عن بعد في عملية التدريب أثناء الخدمة لا تقل عن فعالية التدريب وجهاً لوجه كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية بين المتوسط القبلي والبعدي لاتجاههم نحو استخدام بيئات التعلم عن بعد في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

٨- دراسة (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م) بعنوان: "النظام الأمثل للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية":

هدفت هذه الدراسة إلى وضع النموذج الأمثل للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. وقدمت الدراسة تعريفاً للتعليم عن بُعد وأبرز القضايا المرتبطة به، ثم تناولت مجموعة من العناصر الرئيسة والمتطلبات الأساسية لتطبيق التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد ومن ثم تناولت توصيفاً للوضع الراهن لمؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية واستعراضاً لأهم التجارب الدولية في المجال عالمياً وعربياً وأخيراً الخطة التنفيذية للنظام الأمثل للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد. وتكونت عينة الدراسة من جميع الجامعات والكليات التخصصية الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية. واستخدم المنهج الوصفي المسحي في الدراسة، اعتمدت على جمع البيانات من عينة الدراسة. وبينت الدراسة أن مميزات التعليم عن بُعد تجعل منه العلاج الناجع لتوصيل التعليم لكل قرية ومدينة وبتكاليف زهيدة مقارنة بالتعليم التقليدي. وأوردت الدراسة عدداً من المتطلبات لتطبيق أنظمة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد في المملكة العربية السعودية ومنها: الاستعانة بجهات استشارية متخصصة؛ وتأسيس المقر الرئيس لمركز التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد؛ وتأسيس البنية التحتية للشبكات وقواعد المعلومات؛ التوعية وإدارة التغيير. وأوصت الدراسة بضرورة تأسيس مركز رئيسي للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد ويكون هو المحور الذي يتم من خلاله تنسيق عمليات الربط والتعليم الشبكي بين الجهات التعليمية بمناطق المملكة المختلفة عن طريق المراكز الفرعية باستخدام البنية التحتية المرجو إقامتها.

٩- دراسة (آل مزهر، ٢٠٠٦م) بعنوان: إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية "تصور مقترح":

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج تنظيمي لإدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، من خلال التعرف على واقعه ، وكذلك وضع الأسس الفلسفية ، والتنظيمية التي يجب أن تستند عليها ، والوصول إلى هيكلية إدارية تنظيمية لإدارة التعليم الإلكتروني ، والتعرف على المعوقات التي تواجه إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام في المملكة واستخدم الباحث أسلوب دلفي (Delphi Method). وتوصلت الدراسة إلى تحديد أهداف التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة ومنها: تطوير أداء المعلمين، ومواكبة التطور العالمي في مجال التعليم، ودعم البرامج التدريبية للمعلمين وخفض كلفة التعليم، وتمكين المعلمين من إدارة وقتهم والاستفادة منه بما يزيد من إبداعهم.

وتوصلت أيضاً الدراسة إلى بعض الأساليب التي من المأمول أن تسهم في تطبيق التعليم الإلكتروني في المملكة ومنها إنشاء البنية التحتية لنظام التعليم الإلكتروني وتفعيل دور مراكز التدريب في مجال التعليم الإلكتروني. كما توصلت الدراسة إلى عدد من المعوقات التي تواجه التعلم الإلكتروني في التعليم العام في المملكة ومنها: قلة الدعم والتمويل الكافي لتوظيف تقنية التعليم الإلكتروني، وعدم وجود إدارة متخصصة لإدارة التعليم الإلكتروني، وقلة المهارات اللازمة لاستخدام تقنية المعلومات والحاسب لدى المعلمين، وعدم وجود أخصائيين يجمعون بين الجانب التقني والتربوي لتفعيل تقنية المعلومات والاتصالات في التربية والتعليم، ومقاومة التغيير نحو التعليم الإلكتروني، وعدم قناعة صناع القرار بالطريقة التي يمكن بها توظيف التعليم الإلكتروني في التعليم، وقلة الوعي بأهمية توظيف تقنية التعليم الإلكتروني على جميع المستويات.

١٠- دراسة (الغامدي، ٢٠٠٦م) بعنوان: فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه

في تدريب الطلاب عن بُعد في المملكة العربية السعودية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بُعد في المملكة العربية السعودية، ومعرفة المعوقات التي تحول دون استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في التدريب عن بُعد. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلاب المشاركين في حضور برامج التدريب عن بُعد باستخدام البث الفضائي المباشر في مدارس التعليم العام، وقد

شملت العينة (١٦٢٠) متدرباً من مجتمع الدراسة البالغ عدده (١٦٢٠٠) ونسبة مقدارها (١٠٪).

وأوضحت الدراسة أن البث الفضائي المباشر والموجه يعد طريقة مثالية لتدعيم التعلم عن بُعد، فهو يوفر تدريباً تفاعلياً لأعداد كبيرة من المتدربين في وقت واحد، على الرغم من بُعد المسافات، ويسر الاتصال والتفاعل المباشر وجهاً لوجه بين المدرب والمتدربين، ويقلل من مشكلة عدم مساواة الفرص التدريبية، ويقلص من أثر عوائق بعد المتدربين عن مقر التدريب وذلك بتوصيل المادة التدريبية إليهم. كما أنه يمكن أن يساعد وزارة التربية والتعليم في تقديم التعليم والتدريب للمعلمين في المناطق النائية مع المحافظة على جودة التعلم والتدريب وكذلك يقلل تكاليف التعليم والتدريب ويحل الكثير من المشكلات التي تعترض الوزارة في تقديم التدريب للمعلمين. كما أوضحت الدراسة أن التدريب عن بُعد يستمد أهميته من أهمية التعلم عن بُعد، حيث يعد التعلم والتدريب عن بُعد الحل الأمثل لتحديات القرن الحادي والعشرين، من خلال استخدام البث الفضائي المباشر وشبكة الإنترنت، والهاتف المحمول والحاسوب والبريد الإلكتروني في توصيل الخدمات التدريبية إلى المتدربين الذين يحتاجون إليها أينما كانوا بهدف تحسين مهاراتهم وأدائهم وتحسين قدراتهم على حل المشكلات من أجل الارتقاء بكفاءتهم الإنتاجية. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود درجة فاعلية عالية (٣٠.٧٩ من ٥) في استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في التدريب عن بُعد، وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات منها: توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات الفضائية في عمليتي التعلم والتدريب. وتوفير برامج التوعية التي تسبق تطبيق برامج التدريب عن بُعد. وإطلاع المتدربين وتعريفهم بأهداف برامج التدريب عن بُعد ومهام فريق العمل، لضمان استفادة وتفاعل المتدربين.

١١- دراسة العجاجي (٢٠٠٧م) بعنوان: الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في

وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي، وكذلك التعرف على البرامج التدريبية

التي يمكن أن يقدمها مركز التدريب عن بعد، وأيضاً المتطلبات اللازمة لإنشاء مركز التدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم، وهدفت أخيراً إلى معرفة المعوقات التي قد تواجه إنشاء مركز للتدريب عن بعد من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي. وتكونت عينة الدراسة من عدد (٣٠١) من مشرفي التدريب التربوي في إدارات التربية والتعليم للبنين التابعة لوزارة التربية والتعليم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الاستبانة أداة للدراسة. وبالنسبة لنتائج الدراسة كانت من أهمها: أن هناك حاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية بسبب الانتشار الجغرافي للمعلمين في أنحاء المملكة، ومراعاة ظروف المعلمين التي قد تمنعهم من الانتقال إلى مراكز التدريب، وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص التدريبية لجميع المعلمين. واستنتجت الدراسة أن أهم البرامج التي يمكن أن تقدم من مركز التدريب عن بعد هي مهارات التعلم الذاتي، والاستراتيجيات الحديثة في التعليم والتعلم، وإدارة الصف، والقياس والتقويم التربوي. ومن نتائج الدراسة أن المتطلبات اللازمة لإنشاء مركز للتدريب عن بعد هي تجهيز المركز بتقنيات التدريب عن بعد، وتأسيس بنية تحتية جيدة لخدمات الاتصالات الحديثة في مركز التدريب عن بعد، وإعداد مدرّبين متخصصين في التدريب عن بعد. واستنتجت الدراسة أن أهم المعوقات التي قد تواجه إنشاء مركز للتدريب عن بعد هي عدم استعداد بعض المدارس تقنياً لاستقبال مثل هذا النوع من التدريب، وغياب الإطار التنظيمي لبرامج التعليم والتدريب عن بعد في المملكة، وضعف التجارب المحلية في التعليم والتدريب عن بعد.

١٢- دراسة حسين (٢٠٠٧م) بعنوان: التنمية المهنية عبر الإنترنت أداة لتطوير الأداء

التدريسي للمعلم

هدفت الدراسة إلى مناقشة مفهوم التنمية المهنية عبر الإنترنت كأداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم، وأشارت الدراسة إلى أن التنمية المهنية للمعلم تعد من أساسيات تحسين المعلم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم. وأمام أهمية تحقيق النمو المهني للمعلم يصبح من الضروري تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، وهنا تصبح مراكز التدريب عاجزة عن استقبال آلاف المعلمين في

برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا يصبح "التعليم عن بعد" فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستمرار دون التضحية بجودة برامج التدريب. واستعرضت الدراسة بعض الدراسات والتجارب العالمية في تقديم برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت، وتوصل الباحث إلى أن تطوير الأداء التدريسي للمعلم وتطوير تعلم جميع التلاميذ من أهم أهداف برامج التنمية المهنية التي ينبغي السعي باستمرار لتحقيقها، وهما حجرا الأساس في أي عملية للإصلاح التربوي، وتعد التنمية المهنية عبر الإنترنت (Online Professional Development) أحد أهم المداخل الجديدة لتقديم برامج التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية حيث تتيح حرية أكبر في التعليم والتعلم.

د- دراسات حول التعليم عن بعد ودوره في المجتمع:

١- دراسة (الفريح، ٢٠٠٥م) بعنوان: التعليم عن بُعد ودوره في تنمية المرأة العربية.

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الدور الذي يمكن أن يقوم به التعليم عن بُعد في تنمية المرأة بشكل عام والمرأة العربية على وجه الخصوص سواءً كانت عاملة أو ربة بيت. وقد اشتملت الدراسة على ثلاثة محاور، الأول: تعريف مفهوم التعليم عن بُعد. والثاني: رصد طبيعة التحديات التي يمكن أن تواجهها المرأة أمام هذا النوع من التعليم وكذلك طبيعة الفرص التي يجلبها لها. والثالث: تضمن الرؤية المستقبلية التي يمكن تبنيها لتحقيق التنمية المنشودة لوضع المرأة في الوطن العربي. وذكرت الدراسة أن التعليم عن بُعد -إذا أحسن تطبيقه- بأنماطه المختلفة يمكن أن يؤدي دوراً جوهرياً في تنمية وتطوير قدرات المرأة العربية ويمكن أن ينقل المرأة من حال إلى حال أفضل ما يقدمه من فرص تعليمية وتدريبية للنهوض بمستواها الاقتصادي والاجتماعي. وأوصت الدراسة بتطوير برامج تدريسية وتدريبية تقدم بأسلوب التعليم عن بُعد بالتعاون مع مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات والمؤسسات التعليمية موجهة لشريحة النساء ومستنبطة من احتياجاتهن الفعلية.

٢- دراسة (مشعل، ٢٠٠٥م) بعنوان: التعليم الجامعي المفتوح ودوره في تعليم الكبار.

هدفت الدراسة إلى توضيح الدور الذي يلعبه التعليم عن بُعد والتعليم المفتوح في تعليم الكبار، وقد أشارت الدراسة في البداية إلى أن تعليم الكبار أوسع وأشمل من مجرد محو الأمية بل يتعدى ذلك إلى تعليمهم منظومة معرفية واتجاهات قيمة وعلمية وتطوير قدراتهم العقلية بشكل مستمر مع الفرد طوال حياته. وأشار إلى أن التعليم عن بُعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بمساعدة الفرد في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب التي يحتاجها فهو نموذج يعمل على توفير فرص التعليم والتدريب ونقل المعرفة للمتعلمين وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك النظم المستخدمة في نظم التعليم العادية. وذكرت الدراسة أن أهم أهداف التعليم عن بُعد هو توفير فرص التعليم والتدريب والتأهيل المستمر للموظفين والقائمين على رأس عملهم لتحديث مهاراتهم ومعلوماتهم في مختلف مجالات التخصص وتحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص التدريسية بين المواطنين دون التمييز فيما بينهم. ثم تطرقت الدراسة إلى المبادئ التي يقوم عليها نظام التعليم في الجامعة المفتوحة ثم إلى سمات وخصائص التعليم عن بُعد ومن ثم إلى تجربة فرع الجامعة العربية المفتوحة في الأردن.

ثانياً: الدراسات الأجنبية في التدريب عن بعد

١- دراسة رواند (Rowand 1999)

هدفت الدراسة التي عملت في أمريكا إلى وصف واقع استخدام معلمي اللغة الإنجليزية للحاسب والإنترنت ومعرفة انطباعات المعلمين لدى استخدامهم للحاسب الآلي في العملية التعليمية.

من أهم نتائج هذه الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الأقل وكذلك المعلمين ذوي التدريب الأكثر هم أكثر جاهزية لاستخدام الحاسب الآلي في التعليم كذلك فقد أكد (٢٣%) من المعلمين استعدادهم لاستخدام الحاسب الآلي والإنترنت في تدريسهم بشكل جيد كما أشار (٣٩%) من معلمي المدارس الحكومية أنهم استخدموا الحاسب الآلي والإنترنت كوسيلة في إدارة فصولهم أو

صنع مواد تعليمية و(٦٦%) كما استخدموه للتوجيه والإرشاد داخل الفصل. ويذكر أن هذه الدراسة تعتبر كشاهد على إيجابية استخدام تقنية الاتصال عن بعد في إيصال المعرفة والمهارات.

٢- دراسة روجر وكوليز (2000) Rogers & Coles :

بحثت هذه الدراسة التي عملت في كندا في تدريب المعلمين عبر الإنترنت (أي عن بعد) وتناولت التطورات في تكنولوجيا المعلومات والتي طورت بالتالي من عملية تدريب المعلمين وتطويرهم عبر الإنترنت. وقد أثارت الدراسة أسئلة عن العلاقة بين المعلم المتدرب البعيد، ودراسة هذه الحالة عن طريق برنامج إرشادي على الإنترنت لمدة (١٠) أسابيع لاستكشاف جوانب تلك العلاقة وتأخذ كما أنها تصف برنامج تدريبي عن طريق الإنترنت يمنح شهادة في تدريب المعلمين، ويخلص البحث إلى أن الصعوبات التقنية والعلمية للتعلم عن بعد تتراجع بمعدل سريع.

٣- دراسة المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (2001) Cedefop :

قد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام التعليم عن بعد في التدريب في دول الاتحاد الأوروبي، وتكون أدوات الدراسة من اختبار واستبانة طبقت على (٦٥٣) منظمة أوروبية تعمل في مجال التدريب والتأهيل المهني، وكذلك المنظمات المنتجة لأدوات ومحتوى التدريب وكان حوالي (٨٠%) من العينة يهتمون ويستخدمون التعلم والتدريب عن بعد. أظهرت الدراسة أن تلك المنظمات أكثر ميلاً للتدريب عن بعد والفصول الافتراضية ويتفاوت استخدام التقنية في التدريب من منطقة إلى أخرى لكن النسبة في استخدامها لا تزال عالية. وجميع هذه المنظمات تحتوي على بيانات متكاملة للتدريب عن بعد، أما الشركات والمنظمات الموردة والمنتجة للتقنية والأجهزة عن بعد فقد بلغت نسبة الدخل الوارد من التقنية الخاصة بالتعلم والتدريب عن بعد أكثر من (٢٣%) من الدخل السنوي لهذه المنظمات.

٤- دراسة تشو وبيرغ (Cho & Berge 2002)

هدفت هذه الدراسة التي عملت في أمريكا إلى معرفة طرق التغلب على معوقات التدريب والتعليم عن بعد عن طريق دراسة الحالة والتي طبقت على بعض المؤسسات التي تستخدم هذا النوع من التدريب. ومن نتائج هذه الدراسة أن معوقات التدريب عن بعد تتركز في البنية الأساسية، والنظام الإداري، والخبرة في المجال التقني وكذلك أساليب التقويم بالإضافة إلى صعوبة التعامل بالنسبة للمتدربين، كما أن كثيراً من المتدربين لا يميلون إلى هذا النوع من التدريب ولديهم رد فعل سلبي نحوه.

٥- دراسة (Swan, 2003) بعنوان: فاعلية الدراسة عن بعد

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية استخدام شبكة الفيديو بالدراسة عن بعد والتفاعل بين المدرس والدارسين. وتكونت عينة الدراسة من عشر مدارس ريفية ومركزين مهنيين في ولاية نورث داكوتا في أمريكا وبلغ عدد أفراد العينة (٩٤٠) طالباً وطالبة وكان من أهم نتائج الدراسة:

- استخدام نظام شبكة الفيديو كان فاعلاً للجمع بين المصادر - مدرسين أو غيرهم - والطلبة الدارسين عن بعد واستطاع الدارسون والمدرسون في مختلف أماكن تواجدهم من الرؤية والسماع والحديث مع بعضهم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ما بين الجنسين في التعليم عن بعد.
- أبدى الجنسين استحيائهما لطريقة التعلم عن بعد عبر نظام الفيديو.
- لا توجد اختلاف في أداء الطلبة المنتظمين والدارسين عن بعد.
- ويذكر أن هذه الدراسة تعتبر كشاهد على إيجابية استخدام تقنية الاتصال عن بعد في إيصال المعرفة والمهارات.

٦- دراسة رينجينو (2003) Rengino

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة تدريب المعلمين عبر الإنترنت (أي عن بعد) في كليات كاليفورنيا من وجهة نظر المتدربين، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وتم توزيعها عبر الإنترنت على المعلمين المتدربين وكذلك مجموعة من الأساتذة في مثل هذا النوع من التدريب، كان من أهم نتائج هذه الدراسة أن المعلمين أبدوا رضاهم عن هذا النوع من التعلم واعتماده خاصة في مجال تقنية الحواسيب. كما أوضح المعلمون أن من أهم مميزات هذا النوع من التدريب تكمن في الاتصال غير المتزامن في حين أبدى عدد من المعلمين اهتمامهم بالتدريب عن بعد وأن هذا النوع من التدريب هو ما يشجعهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تقدمها معاهدهم. وتقدمت الدراسة بعدة توصيات منها الاهتمام بالجانب الإداري في هذا النوع من التدريب والعناية به، وكذلك الاهتمام بالجانب التدريسي ومحتوى البرامج التدريبية المقدمة عن طريق الإنترنت.

٧- دراسة جيبس وكوفي (2004) Gibbs& Coffey

هدفت هذه الدراسة التي عملت في بريطانيا إلى معرفة أثر تدريب مدرسي الجامعات على مهاراتهم التدريسية وقد طبقت الدراسة على (٢٢) جامعة في ثمان دول (لم يذكرها الباحث) على مجموعتين تجريبية وضابطة: مجموعة تجريبية تلقت تدريباً، ومجموعة ضابطة لم تتلق تدريباً. وكان هدف الدراسة اكتشاف ما إذا أن كانت هناك تغيرات في الأداء في التدريس بين المجموعة التجريبية بعد تلقي التدريب والمجموعة الضابطة دون أن تتلقى تدريباً. وقد اعتمدت الدراسة على تقييم الطلاب للأستاذة وفق معايير الجودة التعليمية، وكذلك على تقييم المعلمين لأنفسهم، وكانت النتيجة إيجابية لصالح المجموعة التجريبية التي أبدت مجموعة من التغيرات الإيجابية في حين أن المجموعة الضابطة لم تبد أي تغيرات إيجابية. ويذكر أن هذه الدراسة تعتبر كشاهد على إيجابية التدريب أثناء الخدمة.

٨- دراسة تشرهيل (2005) Churhill

أجريت هذه الدراسة لتقييم برنامج يسمى (E-Reflections) وهو برنامج تدريبي عن بعد لأساتذة جامعة ليستر، وأجريت على البيانات التي جمعت عن هذا البرنامج لمدة خمسة أسابيع وتمت مقارنتها مع برامج تدريبية مقدمة لأكاديميين خليجيين وآخرين في منطقة الشرق الأوسط (تركيا ومصر) وذلك لاستكشاف المعارف والمهارات المتحققة من هذا البرنامج. وقد أظهرت النتائج أن المتدربين من خلال البرامج التقليدية كانوا سلبيين وغير متجاوبين ومتفاعلين بالقدر الكافي مقارنة بمتدربي البرنامج عن بعد. أن هناك مشاركة محدودة ممن لديهم ثقافة أقل في مجال التقنيات والحاسب الآلي، ويعود ذلك إلى مدى تقبلهم لمجال التكنولوجيا الحديثة.

٩- دراسة هيوشانج ليم وآخرون: (Hyochang Lim et al (2007)

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الطرق الفعالة التي تستخدم في التدريب عن بعد في جامعة اكسترمدمورا الاسبانية (Universidad Extremadura) وقد استخدمت الدراسة ثلاثة أنواع من الأدوات وهي المقابلة والاستبانة ومجموعة التركيز (Group Focus) وطبقت الدراسة على (٣٤٢) متدرباً درهم (١٢) مدرباً. وشملت الدراسة على خمسة جوانب للتدريب وهي المحتوى والأنشطة وأدوات الاتصال وآليات التفاعل والتصميم. وأظهرت الدراسة نتائج عديدة من أهمها أن البريد عن بعد كان من أهم أدوات الاتصال فاعلية في البرامج التدريبية عن بعد خاصة فيما يتعلق بطرح الأسئلة والإجابة عليها. وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بإدارة التدريب عن بعد وكذلك تصميم البرامج التدريبية بشكل جيد بناء على حاجات المعلمين التدريبية، كما أوصت بأنه في حالة استخدام البريد عن بعد في التدريب أن يتم التواصل في خلال (٤٨) ساعة لضمان التفاعل وعدم العزلة بين أطراف التدريب.

١٠- دراسة يونج و لويس (Young & Lewis, 2007)

بعنوان: فاعلية استخدام التنمية المهنية عن بعد في تنمية المعرفة والممارسات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية لتلاميذ الصف الرابع الابتدائي

هدفت الدراسة إلى استكشاف تصورات المعلمين قبل الخدمة للدورات المقدمة لهم عن بعد. وتكونت عينة الدراسة من (٩٢) معلماً ومعلمة قبل الخدمة قدمت لهم برامج تعليم عن بعد في سبع جامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. وأوضحت الدراسة أن التطورات التكنولوجية الحديثة أثرت بشكل كبير على طرق التعليم والتدريب عن بعد فأصبح بالإمكان توفير التفاعل والتزامن في عمليات التدريب عن بعد، وأصبح بالإمكان تخزين المادة التعليمية واسترجاعها في أي وقت وأتاحت مزيداً من المرونة في عمليات التدريب والتعليم. وأشادت الدراسة بتفاعل المعلمين والمعلمات قبل الخدمة ببرامج التعليم عن بعد رغم وجود اختلاف بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات اللاتي أبدين ارتياحاً وتمتعاً ببرامج التعليم عن بعد أكبر من المعلمين. وأشارت الدراسة إلى الأهمية القصوى لبرامج التعليم عن بعد في إعداد وتدريب المعلمين. وانتهت الدراسة ببعض التوصيات ومنها:

- التخطيط المستقبلي للتعليم عن بعد في إعداد وتدريب المعلمين وتحديد كليات معينة لهذا الغرض.

- إجراء المزيد من التجارب الميدانية لتدريب المعلمين عن بعد لاكتشاف المعوقات والصعوبات التي قد تواجه هذا النوع من التعليم.

- إعداد وتدريب القائمين على برامج التعليم عن بعد من مدربين وفنيين وغيرهم.

١١-دراسة كارولين وجاري: (2008) Caroline& Gary

هدفت الدراسة التي أجريت في أمريكا إلى التعرف على قدرة المعلمين على التعلم وتطبيق الدروس واكتساب المعرفة والاحتفاظ بها باستخدام الوسائط المتعددة في التدريب أثناء الخدمة وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٩) معلماً أثناء تلقيهم برنامج تدريبي للتطوير المهني. وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقابلة معهم بعد متابعتهم لمدة عام، وذلك لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بتطور المعلمين المهني في تحضير الدروس.

خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن وضع نماذج من مقاطع الفيديو في البرنامج التدريبي كان فاعلاً في علمية التعلم والاحتفاظ به، كما أن الدراسة أظهرت فاعلية الوسائط المتعددة في تطور الأداء المهني لدى المعلمين فيما يتعلق بمهارات التخطيط للدرس وكذلك المهارات التنفيذية خاصة مهارة الشرح.

١٢ - دراسة روري (2009) Rory

هدفت هذه الدراسة التي عملت في جنوب إفريقيا إلى تقييم عمل رابطة التعليم عن بعد - شعبة التدريب الدولي للتعليم عن بعد، وقد استخدمت الدراسة فحص الوثائق والمقابلات وإجراء مسح للعينة كأدوات للبحث، وقد طبقت الدراسة على عينة من المعلمين بلغت (١٥) متعلماً (٥) من المعلمين و(١٠) الموظفين في الرابطة.

وخلصت الدراسة إلى أن الرابطة حققت هدفها في تطوير نموذج التعلم عن بعد وتجاوزت الأهداف المحددة، مع الحصول درجة عالية من الارتياح الذي عبر عنه المشاركون في الدراسة، وقد ازدادت نسبة الإنجاز في المقدمة (٧٥%) وكذلك تأهيل المعلمين تأهيلاً عالياً واستخدام التكنولوجيا الملائمة، الذي حصل على درجة عالية.

١٣ - دراسة عبدالله : (2009) Abdullah

دراسة بعنوان أثر التدريب على إنتاجية المعلمين ، وقد أجريت الدراسة في منطقة كابريلي في ناميبيا على (٢٢٥) مدير ومعلم من جميع المراحل الدراسية، وقد استخدمت الاستبانة كأداة في هذه الدراسة، وهدفت الدراسة على قياس أثر تدريب المعلمين على إنتاجيتهم، وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب وتمكن المعلم من مهاراته التدريسية بالإضافة إلى إحساسه بالمسؤولية هي العوامل الرئيسية في زيادة انتاجية المعلم وحسن أدائه.

١٤ - دراسة برانكوفا (2011) Branekova

هدفت هذه الدراسة التي عملت في مدينة ستارا زاغورا في بلغاريا إلى التحقق من مستوى مشاركة المعلمين في التدريب المستمر عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم عن بعد. وتكونت أدوات الدراسة من الاستبانة وبطاقة الملاحظة، وقد شملت الدراسة التدريب الرسمي عن طريق الجهات الرسمية وكذلك التدريب عن طريق إلتحاق المعلم بمؤسسات مستقلة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمقارنة. وقد أظهرت النتائج أن المعلمين يرغبون في المشاركة في الدورات التي تقدم عن طريق الوسائل الرقمية الحديثة وكذلك أن مستوى التقييم الذاتي للمشاركين في الدراسة بالنسبة للتدريب عن بعد (٨٢%) في حين أظهرت الدراسة أن نسبة المعلمين الذين لا يملكون المهارات والكفاءات عن بعد بلغت (٥%)، كما أوضحت الدراسة أن أغلب المهارات الرقمية التي لدى المشاركون في الدراسة هي العمل على الإنترنت بنسبة (٨٢%) ثم التعامل مع برامج معالجة النصوص بنسبة (٧٧%) تليها عروض الحاسب الآلي وبلغت (٦١%).

كما أوضحت الدراسة أن نسبة استخدام المهارات والكفاءات الرقمية في التدريب في التعليم النظامي العالي قد بلغت (٤٣%).

التعليق على الدراسات السابقة :

تنوعت الدراسات التي تناولت التدريب واستخدام وسائل الاتصال عن بعد الحديثة وأثرها على مهارات المعلمين الأدائية، وقد اختلفت هذه الدراسات من حيث أهميتها وأهدافها ومنهجيتها وأساليبها الإحصائية ونتائجها وكذلك اختلفت في مدى علاقتها بالدراسة الحالية وفيما يلي عرض لذلك:

أ- أوجه التشابه:

اتفقت الدراسة الحالية مع عدة دراسات كدراسة المشاري (٢٠٠٦م) والحري (٢٠٠٥م) والحري (٢٠٠٨م) والمطيري (٢٠٠٩م) والتي اتفقت جميعها على حاجة المعلمين إلى التدريب على

مهارات طرح الأسئلة على التلاميذ واستخدام الوسائل التعليمية وكذلك نقص الدورات التنشيطية وورش العمل أثناء الخدمة والتي تعتبر من أهم معوقات العملية التدريسية وأوصت بتكثيف برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية على الطرق والوسائل التعليمية الحديثة وأساليب التقويم. وفي نفس المجال أشارت دراسة النجدي والرجيعي (٢٠٠٤م) إلى حاجة المعلمين إلى تطوير مهاراتهم التدريسية لتواكب مستوى وطبيعة مقررات اللغة الإنجليزية وذلك عن طريق الدورات المتنوعة.

كما أن دراسة كل من المورعي (٢٠٠٦م) و كارولين (٢٠٠٨م) أشارت إلى فعالية بيئات التعليم عن بعد في عملية التدريب أثناء الخدمة وأنها لا تقل عن فعالية التدريب وجهاً لوجه ولكن التدريب عن بعد هو تحديد للتدريب التقليدي وليس بديلاً عنه وأن التدريب عن بعد رافد للتدريب التقليدي المعتاد ويمكن أن يكون خليطاً بينهما كما ذكرت بأن التدريب عن بعد يعمل على حل الكثير من المشكلات التي تواجه التدريب التقليدي.

في نفس السياق أشارت دراسات عبدالله (٢٠٠٩م) وجيس وكوفي (٢٠٠٤م) وأحمد (٢٠٠٧م) وكذلك روجر وكوليز (٢٠٠٠) إلى أن لتأهيل المعلم وتدريبه أثراً إيجابياً على مستوى التلاميذ وأظهرت النتائج أن العلاقة الارتباطية بين مستوى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مهارات التدريس إيجابية.

وفي نفس السياق اتفقت دراسة برانكوكا (٢٠٠١م) ودراسة روري (٢٠٠٩م) على توضيح أثر التدريب على الأداء وعلى أهمية مواكبة التقدم المستمر وأساليب التدريب العصرية. وكذلك تطرقت إلى الطرق الفعالة في التدريب عن بعد بالإضافة إلى المشاركة في هذا النوع من البرامج ومدى فاعليته والمهارات اللازمة التي يحتاجون إليها في مثل هذه البرامج.

وقد أشارت دراسات لياور (٢٠٠٢م) وسلام وسعد (٢٠٠٢م) إلى أن التدريب بمفهومه الحديث يكسب المعلم مهارات جديدة في مجال تطوير الأداء والكفاءة الإنتاجية وأن أكثر التحولات المعاصرة ارتباطاً بالتدريب التربوي هي التحولات المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية وأن أكثر الصيغ التدريبية المعاصرة تتمثل في التدريب بالوسائط والتدريب الافتراضي والتدريب المباشر بالإنترنت.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التالي:

- استخدام المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة مع الاختلاف في المحاور من دراسة إلى أخرى.

- التركيز على ارتباط التدريب بالمهارات وتطويرها وتوضيح أثره على الأداء.

ب- أوجه الاختلاف:

اختلفت مجموعة من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في طبيعة البحث وأهدافه حيث أن دراسات رينجينو (٢٠٠٩م) وهيوشانق ليم وآخرون (٢٠٠٧م) وروجر كول (٢٠٠٠م) قد ركزت فقط على التدريب عن بعد (المتزامن) دون الأساليب الأخرى مثل التدريب غير المتزامن من خلال موقع على شبكة الانترنت يجد فيه المتدربين المادة العلمية والإثرائية لموضوع التدريب وهذا ما وفرته بالفعل الدراسة الحالية. وقد أكدت جميع هذه الدراسات على فعالية التدريب عن بعد، إلا أن هناك ما يعيق الاستفادة منه مثل الاتجاهات السلبية تجاهه من قبل المتدربين وكذلك قصوره في ناحية المهارات التي تحتاج إلى تطبيق عملي ميداني بالإضافة إلى عدم اعتماده من قبل المؤسسات الرسمية المتخصصة في مجال التدريب.

كما أن دراسات عبدالكبير (٢٠٠٢م) وغزالة (٢٠٠٤م) والحمادي (١٩٩٦م) اهتمت بإحدى المهارات والتي تتمثل بالكفايات التخصصية ووسائل تنميتها وذلك عن طريق التدريب. وطبقاً لما توصلت إليه أغلب هذه الدراسات من نتائج قامت الجامعات والمعاهد العليا وإدارات التدريب في وزارات التربية والتعليم بوضع تصورات لإتباع ما يعرف بمدخل الإعداد والتدريب القائم على أساس الكفايات التخصصية للمعلمين والمعلمات بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة وركزت على النشاطات التعليمية والوسائل التعليمية - تحفيز المتعلم - إدارة الصف - توجيه سلوك المتعلمين - طرائق التدريس.

كما أن دراسات الجعيد (٢٠٠٨م) والعمرى (٢٠٠٧م) وتشرشل (٢٠٠٥م) اهتمت بدراسة فعالية برامج تدريبية مقترحة مختلفة على أداء المعلمين والمشرفين وتوصلت الدراسة إلى أهمية تلك البرامج وإيجابياتها على الأداء وتطوير المهارات الأدائية وكان غالبية تلك البرامج باستخدام الوسائل التدريبية الحديثة.

كما أن دراسة المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (٢٠٠١م) ورواند (١٩٩٩م) اهتمت بدراسة واقع استخدام الحاسب الآلي والإنترنت في العملية التعليمية وأن المعلمين ذوي التدريب الأكثر هم أكثر جاهزية لاستخدام الحاسب الآلي في العملية التعليمية.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات الأخرى من حيث:

تركيزها على برنامج للتدريب عن بعد الموجهة لمعلمي اللغة الإنجليزية.

ثم تركيزها على درجة تطوير البرنامج المقترح للتدريب عن بعد للمهارات الأدائية بشكل خاص.

كما أن الدراسات السابقة ركزت على أنواع معينة من التدريب عن بعد في حين أن الدراسة الحالية ركزت على التدريب عن بعد بكافة أنواعه وأساليبه.

تناولت بعض الدراسات السابقة التدريب واستخدامه للتعليم عن بعد في حين أن الدراسة الحالية اعتمدت على مصطلح التدريب عن بعد - وهو الأكثر دقة - للتفريق بينه وبين التعليم عن بعد.

ج- مدى استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة وعلاقته بها:

١- استفاد الباحث من خلال مراجعة مناهج ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل ومتكامل عن موضوع الدراسة الحالية. حيث تحدثت بعض الدراسات السابقة عن المعوقات التي تواجه التدريب عن بعد خاصة في الدول العربية كما في دراسة (الصادق، ٢٠٠٣م)، مما أدى بالباحث إلى التفكير في كيفية التغلب عليها في البحث الحالي.

٢- استفاد الباحث من خلال مراجعة الدراسات السابقة أنه تأكد من وجود مشكلة حقيقية في تدريب المعلمين، ومن أهمية اقتراح التعلم عن بعد حلاً لها وقد تبين ذلك مما يلي:

تدريب المعلمين كما في دراسة (الصدّيق ٢٠٠٣م) ودراسة (Young & Lewis 2007). كما بينت بعض الدراسات أن التدريب عن بعد هو الحل الأمثل لتدريب المعلمين البعيدين عن مراكز التدريب كما في دراسة (حسين ٢٠٠٧م). وأجمعت بعض الدراسات على أهمية التدريب عن بعد في تنمية الموارد البشرية كما في دراسة (حسين ٢٠٠٧م). ثم تطرقت بعض الدراسات لمبررات ومميزات استخدام التدريب عن بعد كما في دراسة (الصدّيق ٢٠٠٣م). وأكدت بعض الدراسات السابقة على أهمية التعليم والتدريب عن بعد وقدرته على حل كثير من المشكلات التي يعاني منها التعليم والتدريب التقليدي كما في دراسة (Swan 2003).

٣- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الأداة المناسبة للدراسة من خلال الأدوات التي استخدمها الباحثون والذين غالباً ما استخدموا الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

٤- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.

٥- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري للبحث الحالي وفي استخدام أهم المراجع العلمية والمصادر الأساسية التي اهتمت بالتدريب عن بعد وقضاياها المختلفة وعلاقته بالمهارة والأداء والنمو المهني للمعلم.

٦- كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية والتركيز على المقترحات والتوصيات التي لم تتطرق إليها تلك الدراسات من قبل.

يشترك البحث الحالي مع الدراسات السابقة فيما يلي:

١. يشترك البحث الحالي مع دراسة كل من (العجّاجي ١٤٢٨هـ - آل الشيخ ١٤٣٢هـ - Swan, 2003) في التدريب والتعليم عن بعد.

٢. يشترك البحث الحالي مع دراسة كل من (حسين ٢٠٠٧م - الصدّيق ٢٠٠٣م - Young & Lewis, 2007) في تدريب المعلمين وتطوير أدائهم وكفاءتهم المهنية عن بعد.

٣. يشترك البحث الحالي مع دراسة كل من (حسين ٢٠٠٧م - Young & W. Lewis, 2007) في الهدف من الدراسة وهو التنمية المهنية للمعلم.

٤. تشترك مع دراسة (Young & W. Lewis, 2007) في عينة الدراسة وهم معلمي اللغة الإنجليزية.

يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة فيما يلي:

أما أول دراسة - على حد علم الباحث - شبه تجريبية عن أثر التدريب عن بعد - باستخدام فصل افتراضي وموقع إلكتروني مساند - في رفع الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية على مستوى المملكة العربية السعودية.

انتهج الباحث في هذه الدراسة طريقة التدريب عن بعد بمعناه الواسع المتمثل في تقديم التدريبات المباشرة عبر الفصول الافتراضية (Virtual Classroom)، وفي نفس الوقت وجود موقع على الإنترنت يقوم بتقديم المادة العلمية للبرنامج التدريبي بالإضافة إلى المواد الإثرائية والتي تشمل ملفات نصية أو ملفات صور أو ملفات فيديو والتي من شأنها دعم المتدربين لتحقيق الأهداف المنشودة من البرنامج التدريبي، حيث لم تتضمن أي من الدراسات السابقة هذا النهج من التدريب عن بعد.

الفصل الثالث

منهج البحث وأدواته

- منهج البحث
- مجتمع البحث
- عينة البحث
- أدوات البحث

- صدق أداة البحث
- ثبات أدوات البحث

- الأساليب الإحصائية

منهج البحث وأدواته

تمهيد

يحتوي هذا الفصل على الإجراءات العملية والخطوات التي سار فيها البحث من أجل تحقيق أهدافه، ففي هذا الفصل تم تحديد منهج البحث المناسب، ووصف مجتمع البحث، وتحديد أدوات البحث وكيفية بنائها وطريقة التأكد من الصدق والثبات للأدوات المستخدمة، وأخيراً تحديد الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها.

منهج البحث

بناءً على مشكلة البحث وتساؤلاته، تم استخدام كل من المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، على النحو التالي:

- المنهج الوصفي المسحي لمعرفة كل من درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية. وكذلك درجة الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية.
- المنهج شبه التجريبي لمعرفة أثر المتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهنية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة.

مجتمع البحث :

مجتمع البحث كما أشار عبيدات (١٩٩٧م)^(١١٩) هو "جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة" ص ٣١ ، وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (٦٢٨) معلماً حسب الإحصائية الواردة من الإدارة

(١١٩) عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٣م). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي

العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ، الفصل الدراسي الثاني.

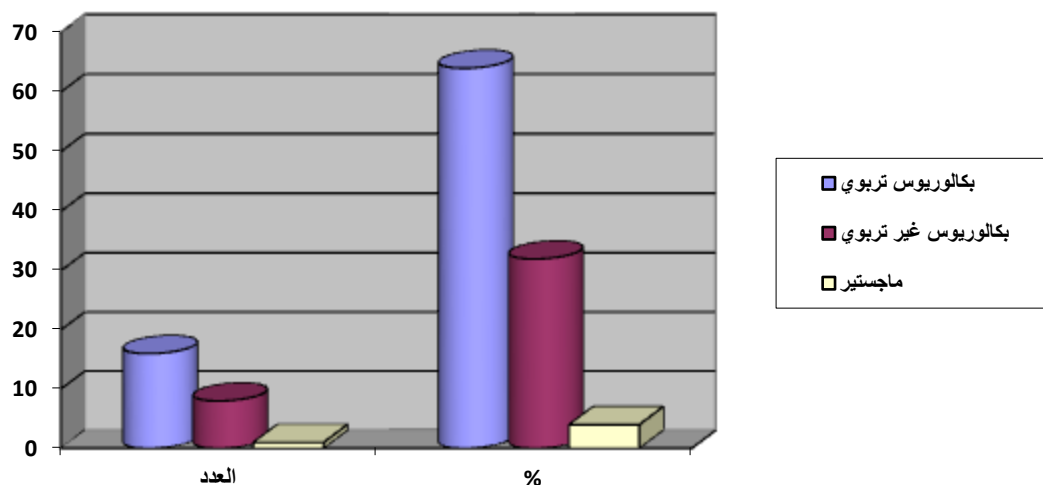
عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة، حيث تم تقسيم مجتمع البحث أولاً إلى (٥) تقسيمات، حسب التقسيم الإداري للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة (مكتب التربية والتعليم بشمال مكة - مكتب التربية والتعليم بجنوب مكة - مكتب التربية والتعليم بشرق مكة - مكتب التربية والتعليم بغرب مكة - مكتب التربية والتعليم بوسط مكة) وتم اختيار (٥) معلمين لغة إنجليزية من كل مكتب. وفيما يلي وصفاً لعينة البحث:

وصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (١): وصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	%
بكالوريوس تربوي	١٦	٦٤.٠٠٠
بكالوريوس غير تربوي	٨	٣٢.٠٠٠
ماجستير	١	٤.٠٠٠
المجموع	٢٥	١٠٠.٠٠٠

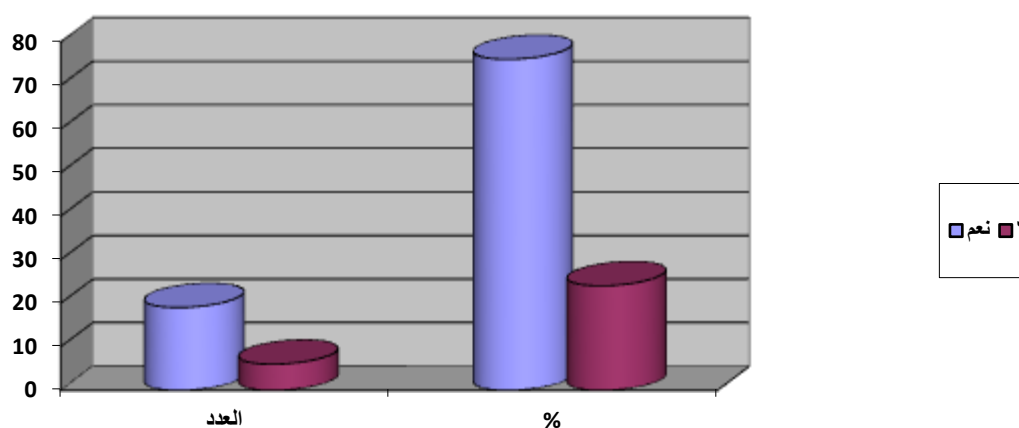


شكل رقم (١): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي

وصف عينة البحث حسب التأهيل التربوي

جدول رقم (٢): وصف عينة البحث حسب التأهيل التربوي

العدد	%	التأهيل التربوي
١٩	٧٦.٠٠	نعم
٦	٢٤.٠٠	لا
٢٥	١٠٠.٠٠	المجموع

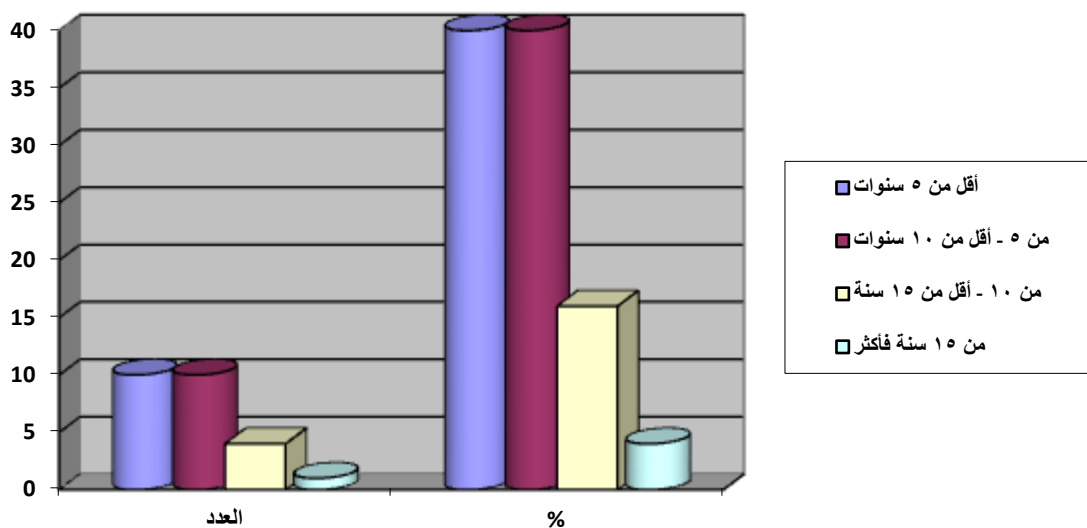


شكل رقم (٢): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب التأهيل التربوي

وصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (٣): وصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من ٥ سنوات	١٠	٤٠.٠٠٠
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١٠	٤٠.٠٠٠
من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٤	١٦.٠٠٠
من ١٥ سنة فأكثر	١	٤.٠٠٠
المجموع	٢٥	١٠٠.٠٠٠



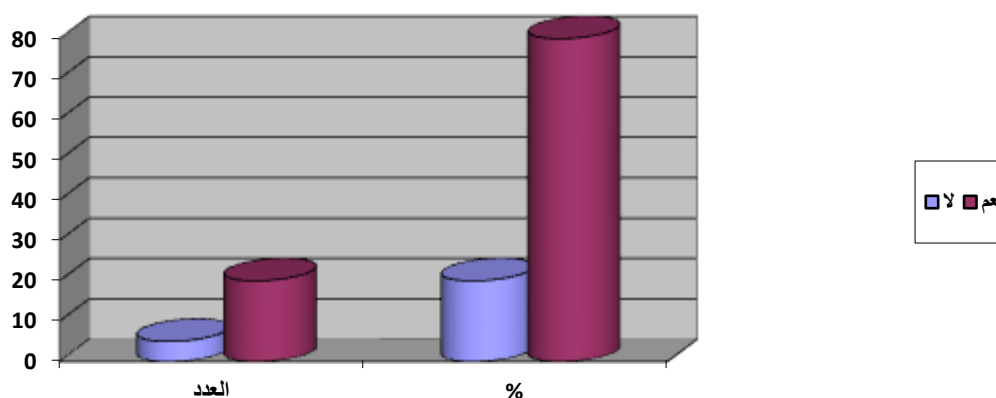
شكل رقم (٣): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة

وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر

جدول رقم (٤): وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج

تدريبي مباشر

الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر	العدد	%
لا	٥	٢٠.٠٠٠
نعم	٢٠	٨٠.٠٠٠
المجموع	٢٥	١٠٠.٠٠٠



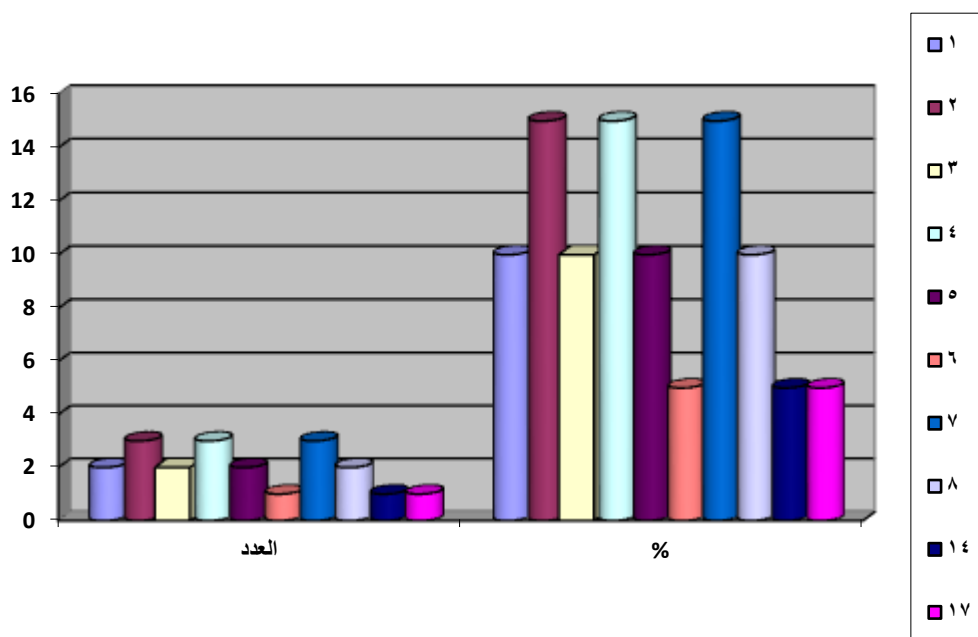
شكل رقم (٤): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر

وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية في البرنامج التدريبي المباشر

جدول رقم (٥): وصف عينة البحث حسب عدد البرامج

التدريبية المباشرة

عدد البرامج التدريبية المباشرة	العدد	%
١	٢	١٠.٠٠
٢	٣	١٥.٠٠
٣	٢	١٠.٠٠
٤	٣	١٥.٠٠
٥	٢	١٠.٠٠
٦	١	٥.٠٠
٧	٣	١٥.٠٠
٨	٢	١٠.٠٠
١٤	١	٥.٠٠
١٧	١	٥.٠٠
المجموع	٢٠	١٠٠.٠٠



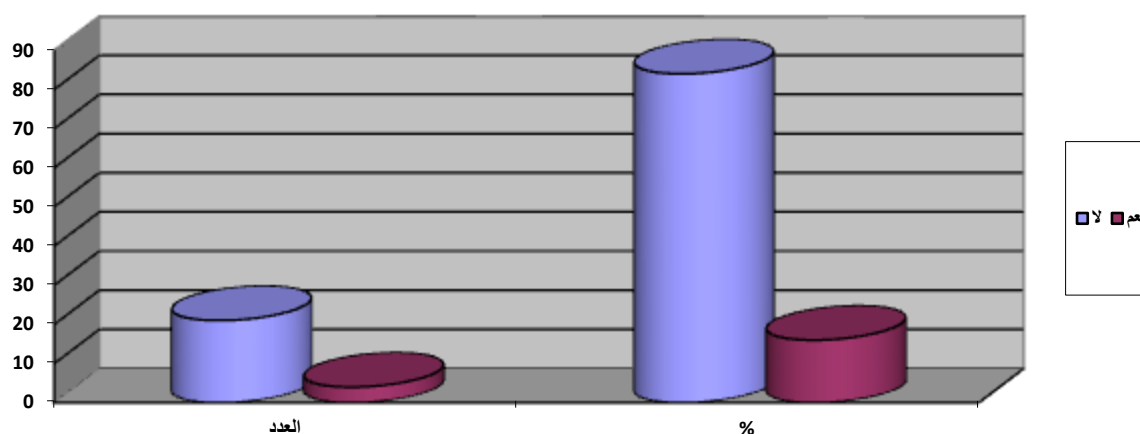
شكل رقم (٥): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية المباشرة

وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي عن بعد

جدول رقم (٦): وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج

تدريبي عن بعد

الالتحاق بأي برنامج تدريبي عن بعد	العدد	%
لا	٢١	٨٤.٠٠
نعم	٤	١٦.٠٠
المجموع	٢٥	١٠٠.٠٠



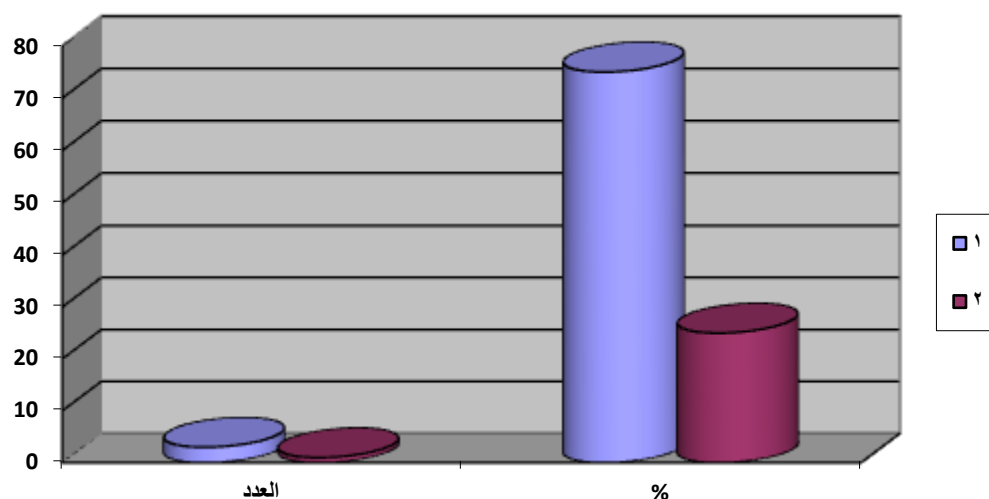
شكل رقم (٦): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي عن

بعد

وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية عن بعد التي حضروها
جدول رقم (٧): وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج

تدريبي عن بعد

عدد البرامج التدريبية عن بعد	العدد	%
١	٣	٧٥.٠٠
٢	١	٢٥.٠٠
المجموع	٤	١٠٠.٠٠



شكل رقم (٧): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية عن بعد التي

حضروها

البرنامج التدريبي للبحث:

قام الباحث باستخدام حقيبة وزارية معتمدة ومحكمة من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم، وقد أُعدَّت هذه الحقيبة لتدريب جميع معلمي اللغة الانجليزية لتنمية كفاياتهم المهنية. وقد دُرِّب بالفعل مجموعة من المعلمين على هذه الحقيبة من قبل مجموعة من المشرفين التربويين وكان الباحث أحدهم فاكسب خبرة تدريبية حول هذه الحقيبة، وكان هذا التدريب بطبيعة الحال تدريباً مباشراً (أي وجهاً لوجه وليس عن بعد) وأسفر عن نتائج إيجابية ملموسة في الميدان التربوي.

مدة البرنامج التدريبي: (١٢) ساعة تدريبية، أُقيم في أسبوعين متتاليين، بواقع (٣) لقاءات كل أسبوع، ومدة كل لقاء ساعتين.

فترة تقديم البرنامج: الفترة المسائية بعد صلاة العشاء مباشرة.

اعتمادية البرنامج: حصل الباحث على موافقة مكتب التربية والتعليم بشرق مكة المكرمة وإدارة التدريب والابتعاث بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة على إقامة هذا البرنامج التدريبي (عن بعد) وبالتالي صرفت للمتدربين شهادات معتمدة من قبل هذه الإدارة. (انظر ملحق رقم ٨)

مكان البرنامج: فصل افتراضي على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) وعلى العنوان التالي:

<https://www.wiziq.com/abammar>

استعرض الباحث مجموعة من المواقع التي تقدم خدمة الفصول الافتراضية وعمل مقارنة فيما بينهم والتي منها :

www.wimba.com

www.webex.com

www.moodle.com

www.dimdimcom

www.wiziq.com

وتم اختيار الموقع الأخير (wiziq) لتمييزه بصفات مناسبة للتدريب ولخصائص الفئة المستهدفة. وتم الاشتراك المدفوع لمدة سنة حتى يُضمن التمتع بكافة المميزات. قام الباحث بالتعرف على كيفية التعامل معه أثناء التدريب، ثم قام برفع كافة الملفات والعروض التقديمية للبرنامج التدريبي إلى موقع الفصل الافتراضي المخصص للبرنامج التدريبي، وتم تهيئة الدخول للمتدربين إلى موقع الفصل الافتراضي، وتم عمل نشرة إرشادية مشروحة ومصورة في خطوات مبسطة عن كيفية الدخول للفصل الافتراضي وأرسلت لجميع أعضاء عينة البحث مع (كلمة المرور) عبر بريدهم الإلكتروني، ثم حدد يوم وساعة انطلاق التدريب.

موقع إثرائي مساند: قام الباحث إضافة إلى الموقع المخصص للفصل الافتراضي، بعمل موقع آخر مساند بهذا العنوان: (<http://www.slideshare.net/abammar>) يجد فيه المتدرب مواد إثرائية عديدة قرابة (١٠٠) مادة إثرائية متنوعة: ملفات (word) وعروض تقديمية (Power Point) وملفات فيديو (Video) وغيرها، وجميعها تفيد معلمي اللغة الإنجليزية وتعينهم في المواقف التدريسية.

موقع آخر للاختبار والاستبانة: استعان الباحث بموقع معروف ومتخصص لعمل الاختبارات والاستبانة الإلكترونية على هذا العنوان (<https://survs.com>)، حيث صمم اختبارات تقييم الكفايات المهنية وكذلك الاستبانة الخاصة بالبحث الحالي.

مدربا البرنامج: قام الباحث بتنفيذ البرنامج التدريبي بنفسه (كمدرّب) حيث أنه حصل على دورات تدريبية عديدة بحكم عمله في الميدان التربوي كمعلم ثم كمشرف تربوي ما يزيد عن

(٣٠٠) ساعة تدريبية كمتدرب، وما يزيد عن (٢٠٠) ساعة تدريبية كمدرّب. وتعزيزاً لتجربة التدريب عن بعد باستخدام الفصل الافتراضي، قام بمساعدة الباحث في التدريب أحد الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس بمركز اللغة الانجليزية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وهو (عبدالعزیز مالک)، الأمريكي الأصل والجنسية، ويعتبر متحدثاً أصلياً للغة الانجليزية (انظر لسيرته الذاتية ملحق رقم ٧). ويقصد الباحث من ذكر هذا الأمر أنه باستطاعة إدارات التعليم أن تجلب مدرّبين مؤهلين سواءً من الجامعات الداخلية أو حتى من الجامعات أو المؤسسات التدريبية الخارجية لعقد دورات تطويرية للمعلمين.

مرحلة التطبيق الميداني: قام الباحث بتدريب أفراد العينة على المهارات اللازمة للتعامل مع الفصل الافتراضي خلال ورشة عمل تدريبية عقدت بمكتب التربية والتعليم بشرق مكة قبل تنفيذ البرنامج بأسبوعين. ثم أعيد شرح تلك المهارات عبر الفصل الافتراضي في لقاء تجريبي قبل التنفيذ بيومين حيث استعرضت كافة إمكانيات الفصل الافتراضي بالتفصيل والمستلزمات البسيطة التي قد يحتاجها المتدرب مثل سماعات أذن، جهاز لاقط الصوت (ميكروفون) وكاميرا، مع العلم أن جميع أجهزة الحاسب الآلي المحمولة متوفرة فيها تلك اللوازم، إلا إذا أراد المتدرب أن تكون أفضل أو أنقى في الصوت والصورة، فعليه أن يستعين بالخارجية منها.

اللقاء الأول: عبارة عن تحدّث ثم عرض تقديمي ببرنامج (PowerPoint)

أهدافه: - التعريف بالفصل الافتراضي وأهميته في التدريب عن بعد.

- التعرف على المهارات التدريسية بشكل عام.

- مناقشة المتدربين حول هذه المهارات وحول تجاربهم فيها.

اللقاء الثاني: عبارة عن عرض تقديمي ببرنامج (PowerPoint) ثم نقاش.

أهدافه: - التعريف بإدارة الصف

- التعرف على كيفية التعامل مع الطلاب بمختلف الأعمار وخصائصهم النفسية.

- التعرف على مهارة التهيئة الحافزة للطلاب.
- مناقشة المتدربين حول النقاط السابقة ثم تقديم ورقة عمل فردية.
- اللقاء الثالث: عبارة عن نقاش ومراجعة حول النقاط السابقة ثم عرض تقديمي ببرنامج (PowerPoint).
- أهدافه: - التعرف بالتخطيط للدرس
- التعرف على مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم.
- التعرف على مهارة شرح الدروس.
- اللقاء الرابع: عبارة عن عرض تقديمي ببرنامج (PowerPoint)
- أهدافه: - التعرف باختلاف الفروق الفردية عند الطلاب
- التعرف على مهارة استخدام الوسائل التعليمية
- نقاش مع المتدربين والاستماع إليهم حول تجاربهم في انتاج الوسائل التعليمية.
- اللقاء الخامس: عبارة عن عرض مقطع فيديو عن استراتيجية التعلم التعاوني
- أهدافه: - التعرف على بعض استراتيجيات التعلم
- التعرف على استراتيجية التعلم التعاوني
- نقاش حول مقطع الفيديو
- اللقاء السادس: عبارة تطبيق عملي افتراضي
- أهدافه: - تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني
- تشكيل مجموعات افتراضية من المتدربين
- إثارة موضوع للنقاش باستخدام استراتيجية التعلم التعاوني.

أدوات البحث

استخدم الباحث ثلاثة أدوات في البحث الحالي على النحو التالي:

الأداة الأولى: اختبار تقييم الكفايات المهنية (العامة)

الأداة الثانية: اختبار تقييم الكفايات المهنية التخصصية (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية)

الأداة الثالثة: الاستبيان

وفيما يلي وصفاً لأدوات البحث الثلاثة:

الأداة الأولى:

اختبار تقييم الكفايات المهنية (العامة)

تم بناء اختبار لتقييم الكفايات المهنية العامة لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة، باللغة العربية وتكون الاختبار من (١٥) فقرة تقيس الكفايات المعرفية وهي بنظام الاختيار من متعدد من أربعة بدائل، تعطى الإجابة الصحيحة (واحد) والإجابة الخاطئة (صفر)، وبذا تكون الدرجة النهائية للكفايات المعرفية (١٥) درجة.

كما اشتمل اختبار تقييم الكفايات المهنية العامة لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة، باللغة العربية، على (١٥) فقرة تقيس الكفايات المهارية وهي بنظام الاختيار من ثلاثة بدائل (نعم - لا - لست متأكد)، تعطى الإجابة الصحيحة (واحد) والإجابة الخاطئة (صفر)، وبذا تكون الدرجة النهائية للكفايات المهارية (١٥) درجة.

وعلى ذلك تكون الدرجة النهائية لاختبار تقييم الكفايات المهنية العامة لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة باللغة العربية (٣٠) درجة.

الأداة الثانية:

اختبار تقييم الكفايات المهنية التخصصية (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية)

تم بناء اختبار لتقييم الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمدينة مكة المكرمة، باللغة الإنجليزية وتكون الاختبار من (٢٠) فقرة تقيس مهارات تدريس اللغة الإنجليزية وهي بنظام الاختيار من أربعة بدائل، تعطى الإجابة الصحيحة (واحد) والإجابة الخاطئة (صفر)، وبذا تكون الدرجة النهائية للمهارات التدريسية (٢٠) درجة.

الأداة الثالثة:

الاستبيان

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لمعرفة درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية (تكون من ٣٥ فقرة توزعت على ستة مهارات وهي: (مهارة التهيئة الحافزة للطلاب، مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، مهارة إدارة الصف، مهارة شرح الدرس، مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، ومهارة التقويم النهائي للدرس) وكذلك معرفة درجة الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية (تكون من ١٩ فقرة توزعت على ثلاثة أبعاد وهي الصعوبات التي تخص المعلم، الصعوبات التي تخص المدرسة، الصعوبات التي تخص إدارة التدريب). وتم تصحيح الاستبيان بإعطاء الدرجة (٣) للاستجابة (عالية)، والدرجة (٢) للاستجابة (متوسطة)، والدرجة (١) للاستجابة (منخفضة).

واشتمل الاستبيان في مقدمته على متغيرات أولية لوصف عينة البحث من حيث (المؤهل العلمي - التأهيل التربوي - سنوات الخبرة - البرامج التدريبية المباشرة - البرامج التدريبية عن بعد).

صدق أدوات البحث :

تم التأكد من صدق أدوات البحث بطريقتين: الأولى قبل التطبيق وتمثلت في صدق المحكمين (الصدق الظاهري) (Face Validity)، والثانية بعد التطبيق على عينة استطلاعية، وتمثلت في صدق الاتساق الداخلي (Internal Validity).

صدق المحكمين

بعد الانتهاء من إعداد أدوات البحث، وعرضها على المشرف على الرسالة تم عرض الأدوات في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من عدة جهات تربوية: جامعة أم القرى بمكة، وجامعة طيبة بالمدينة المنورة، وجامعة المدينة العالمية بماليزيا، وقسم اللغة الإنجليزية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة، والملحقية الثقافية السعودية بأمريكا. وتم توجيه خطاب للمحكمين موضحاً به مشكلة وأهداف البحث وتساؤلاته، وبلغ عدد المحكمين (٢٥) محكماً، ملحق رقم (٣)، ذلك للتأكد من مناسبة الأدوات للدراسة الحالية، وتم أخذ ملاحظات المحكمين في الاعتبار، وأجريت التغييرات اللازمة. وبهذا اطمئن الباحث إلى أن أدوات البحث تقيس ما وضعت له من خلال صدق المحكمين.

صدق الاتساق الداخلي

تم التأكد من صدق أدوات البحث من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (٢٥) معلم لغة إنجليزية، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي، وهو يعطي صورة عن مدى اتساق الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه. وتم التأكد من توافر صدق الاتساق الداخلي عن طريق

حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٨): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في اختبار التقييم للكفايات المهنية العامة باللغة العربية

الكفايات المهنية				الكفايات المعرفية			
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
١	٠.٦١	٩	٠.٧٠	١٦	٠.٦٣	٢٤	٠.٦٢
٢	٠.٦٤	١٠	٠.٦٨	١٧	٠.٦٧	٢٥	٠.٦٤
٣	٠.٦٥	١١	٠.٦٤	١٨	٠.٦٢	٢٦	٠.٦٥
٤	٠.٦٦	١٢	٠.٦٣	١٩	٠.٦٨	٢٧	٠.٧٠
٥	٠.٦٦	١٣	٠.٦٩	٢٠	٠.٧١	٢٨	٠.٦٨
٦	٠.٦٩	١٤	٠.٦٦	٢١	٠.٦٩	٢٩	٠.٦٥
٧	٠.٦٨	١٥	٠.٦١	٢٢	٠.٧٠	٣٠	٠.٧١
٨	٠.٧٠			٢٣	٠.٦٤		

جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وتراوح من (٠.٦١ إلى ٠.٧١) وجميعها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى صدق اختبار التقييم للكفايات المهنية العامة باللغة العربية وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالبعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (٩): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في اختبار التقييم للكفايات التخصصية باللغة الانجليزية

مهارات تدريس اللغة الانجليزية							
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
١	٠.٦٣	٦	٠.٧٣	١١	٠.٦٢	١٦	٠.٧٠
٢	٠.٦٢	٧	٠.٦٨	١٢	٠.٦٨	١٧	٠.٦٤
٣	٠.٦٥	٨	٠.٦٥	١٣	٠.٧٣	١٨	٠.٦٩
٤	٠.٦٧	٩	٠.٦٩	١٤	٠.٦٩	١٩	٠.٧٠
٥	٠.٧٢	١٠	٠.٦٥	١٥	٠.٧١	٢٠	٠.٦٩

جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وتراوح من (٠.٦٢ إلى ٠.٧٣) وجميعها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى صدق اختبار التقييم للكفايات التخصصية باللغة الانجليزية وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالبعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (١٠): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه للمحور الأول للاستبيان

المهارة الأولى		المهارة الثانية		المهارة الثالثة		المهارة الرابعة		المهارة	
الدرجة	القيمة	الدرجة	القيمة	الدرجة	القيمة	الدرجة	القيمة	الدرجة	القيمة
٠.٦	٧	٠.٦	١٢	٠.٦	١٧	٠.٦	٢٢	٠.٦	٣٦
٠.٥	٨	٠.٦	١٣	٠.٦	١٨	٠.٦	٢٣	٠.٦	٣٧
٠.٦	٩	٠.٦	١٤	٠.٥	١٩	٠.٦	٢٤	٠.٦	٣٨
٠.٦	١٠	٠.٥	١٥	٠.٦	٢٠	٠.٦	٢٥	٠.٦	٣٩
٠.٦	١١	٠.٧	١٦	٠.٦	٢١	٠.٦	٢٦	٠.٦	٤٠
						٠.٦	٢٧	٠.٦	٤١
						٠.٦	٢٨		
						٠.٦	٢٩		
						٠.٦	٣٠		
						٠.٦	٣١		

جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وتراوح من (٠.٥٨ إلى ٠.٧٠) وجميعها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى صدق الاستبيان وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالبعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (١١): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه للمحور الثاني للاستبيان

الصعوبات التي تخص		الصعوبات التي تخص		الصعوبات التي تخص	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
٤٢	٠.٦٥	٤٨	٠.٦٤	٥٤	٠.٧٠
٤٣	٠.٥٩	٤٩	٠.٦٦	٥٥	٠.٦٩

الصعوبات التي تخص		الصعوبات التي تخص		الصعوبات التي تخص	
٠.٥٧	٥٦	٠.٦٧	٥٠	٠.٦٨	٤٤
٠.٦٦	٥٧	٠.٦٤	٥١	٠.٦٥	٤٥
٠.٦٨	٥٨	٠.٧١	٥٢	٠.٦٩	٤٦
٠.٦٤	٥٩	٠.٦٨	٥٣	٠.٦٦	٤٧
٠.٧٠	٦٠				

جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وتراوح من (٠.٥٩ إلى ٠.٧٠) وجميعها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى صدق الاستبيان وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالبعد الذي تنتمي إليه.

ثبات أدوات البحث

تم التأكد من ثبات أدوات البحث من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية (٢٥) معلم وتم استخدام معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٢): معاملات الفا كرونباخ لاختبار التقييم للكفايات المهنية العامة باللغة العربية

الكفايات	قيمة كرونباخ
الكفايات المعرفية	٠.٩٠
الكفايات المهارية	٠.٩١
الدرجة الكلية	٠.٩٤

جميع قيم الفا كرونباخ مرتفعة وتراوح من (٠.٩٠ إلى ٠.٩٤) ومؤشر على ثبات اختبار التقييم للكفايات المهنية العامة باللغة العربية.

جدول رقم (١٣): معامل الفا كرونباخ لاختبار التقييم للكفايات التخصصية باللغة الإنجليزية

المهارات	قيمة كرونباخ
مهارات تدريس اللغة	٠.٩٥

قيمة الفا كرونباخ مرتفعة وبلغت (٠.٩٥) ومؤشر على ثبات اختبار التقييم للكفايات التخصصية باللغة الإنجليزية.

جدول رقم (١٤): معاملات الفا كرونباخ للاستبيان

المحاور	الأبعاد	قيمة كرونباخ
الأول: درجة الاستفادة	الأول: مهارة	٠.٩٠
	الثاني: مهارة	٠.٩٢
	الثالث: مهارة	٠.٨٨
	الرابع: مهارة	٠.٩١
	الخامس: مهارة	٠.٩٢
	السادس: مهارة	٠.٩٣
	الدرجة الكلية	٠.٩٤
الثاني: درجة الصعوبات	الأول: صعوبات	٠.٩٣
	الثاني: صعوبات	٠.٩١
	الثالث:	٠.٩٣
	الدرجة الكلية	٠.٩٤

جميع قيم الفا كرونباخ مرتفعة وتراوح من (٠.٨٨ إلى ٠.٩٤) ومؤشر على ثبات الاستبيان.

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات البحث تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث بالنسبة للبيانات الأولية.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لحساب متوسط درجات عينة البحث.

- اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ذات الاختبار القبلي، والاختبار البعدي للمقارنة بين متوسطات درجات عينة البحث في التقييم القبلي والتقييم البعدي
- مربع إيتا لقياس حجم الأثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهنية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية.
- معادلة بلاك للكسب المعدل لحساب فاعلية البرنامج التدريبي
- معامل الاتساق الداخلي للصدق
- معامل الفا كرونباخ للثبات.

معدل الكسب لبلاك: (١٢٠)

هو أسلوب لتقدير فعالية البرنامج التدريبي ؛ عن طريق حساب معدل الكسب الناتج عن تطبيق البرنامج، و ذلك باستخدام المعادلة الآتية :

$$\text{معدل الكسب لبلاك} = \frac{\text{ص} - \text{س}}{\text{د}} + \frac{\text{ص} - \text{س}}{\text{د} - \text{س}}$$

ص = الدرجة بعدي

س = الدرجة قبلي .

د = النهاية العظمى (الدرجة النهائية) .

مربع إيتا (١٢١)

(١٢٠) أبو حطب، فؤاد. (٢٠٠٤). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

(١٢١) أبو حطب، فؤاد. (٢٠٠٤). مصدر سابق

هو أسلوب آخر لتقدير أثر البرنامج التدريبي؛ عن طريق حساب حجم التأثير الناتج عن تطبيق

البرنامج التدريبي، و ذلك باستخدام المعادلة الآتية :

$$\text{مربع إيتا} = (ت^2) / (ت^2) + \text{درجات الحرية}$$

$$ت^2 = \text{مربع قيمة (ت)}$$

درجات الحرية = عدد الأفراد - ١ في حالة اختبار (ت) لعينة واحدة ذات اختبار قبلي/بعدي

= عدد الأفراد - ٢ في حالة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها

تمهيد

في هذا الفصل، تم التحقق من صحة فروض البحث، من خلال تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والتي تمثلت في اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ذات الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وحساب حجم الأثر (مربع إيتا) وكذلك معدل الكسب وفقا لمعادلة بلاك، وفيما يلي عرضا للنتائج التي تم الحصول عليها:

الفرض الأول:

يوجد فرق ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

للتحقق من صحة الفرض الأول، تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، وتمت المقارنة بين هذين المتوسطين الحسابيين باستخدام اختبار (ت) للمجموعة ال واحدة ذات الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٥): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات
المعرفية

في التقييم القبلي والتقييم البعدي

المقارنة	التقييم	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	قيمة ت	درجة	مستوى
درجات الكفايات	القبلي	٤.٠٨	١.٢٥	٤٣.٤٨	٢.٤٩٢	٢٤	٠.٠١
	البعدي	١٥	٠				

المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المعرفية في التقييم القبلي يساوي (٤.٠٨) وفي التقييم البعدي يساوي (١٥). وقيمة (ت) تساوي (٤٣.٤٨) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، لصالح درجات التقييم البعدي، حيث كان المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم البعدي يساوي (١٥) وهو الأعلى. وكانت قيمة (ت) المحسوبة أعلى من قيمة (ت) الجدولة عند مستوى دلالة (٠.٠١) كما في جدول (١٥)

النتائج السابقة تشير إلى وجود أثر للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المعرفية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة. ولمعرفة حجم هذا الأثر، تم حساب (إيتا تربيع ٧٢) كمؤشر لحجم الأثر وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (١٦): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المعرفية

حجم	ايتا	درجات	قيمة ت	المتغير التابع	المتغير المستقل
كبير	٠.٩ ٨	٢٤	٤٣.٤ ٨	درجات الكفايات المعرفية	استخدام البرنامج التدريبي عن بعد

حجم الأثر تم قياسه من خلال قيمة (إيتا تربيع) والتي بلغت (٠.٩٨) وهي قيمة كبيرة وفقاً لمعايير حجم الأثر في مراد (٢٠٠٠)^(١٢٢) التي أشارت إلى أن الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير هو (٠.٨).

كما تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك، والتي تعطي مؤشراً عما إذا كان هناك فاعلية للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (درجات الكفايات المعرفية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، من خلال مقارنة درجات الكفايات المعرفية في التقييم البعدي بدرجات الكفايات المعرفية في التقييم القبلي، مع الأخذ في الاعتبار الدرجة العظمى للكفايات المعرفية (١٥) درجة، وكانت النتائج كالتالي:

(١٢٢) مراد، صلاح أحمد. (٢٠٠٠م). الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية

جدول رقم (١٧): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي
عن بعد

على درجات الكفايات المعرفية

المتغير المستقل	المتغير التابع	الدرجة العظمى	المتوسط		معدل الكسب	فاعلية البرنامج
			قبلي	بعد		
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات الكفايات المعرفية	١٥	٤.٠٨	١٥	١.٧٣	فعّال

الدرجة العظمى في تقييم الكفايات المعرفية (١٥) درجة، وبلغ متوسط درجات الكفايات المعرفية في التقييم القبلي (٤.٠٨) ومتوسط درجات الكفايات المعرفية في التقييم البعدي (١.٧٣)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق -وهو في صالح التقييم البعدي- فرقاً كبيراً ويعطي فعالية لتأثير المتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المعرفية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك وبلغت قيمته (١.٧٣) وهي قيمة كبيرة مقارنة بالحد الأدنى الذي حدده بلاك للحكم على فعالية البرنامج وهو (١.٢٠).

من جميع النتائج السابقة يتم قبول الفرض الأول الذي نص على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي".

الفرض الثاني:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المعرفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على

البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

للتحقق من صحة الفرض الثاني، تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، وتمت المقارنة بين هذه المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ذات الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٨): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات المهنية

في التقييم القبلي والتقييم البعدي

المقارنة	التقي	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	قيمة	درجات	الدلالة
درجات الكفايات المهنية	القبلي	٦.٨٤	١.٢١	٤١.١٠	٢.٤	٢٤	٠.٠١
	البعدي	١٤.٨٨	٠.٣٢		٩٢		

المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المهنية في التقييم القبلي يساوي (٦.٨٤) وفي التقييم البعدي يساوي (١٤.٨٨). وقيمة (ت) تساوي (٤١.١) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، لصالح درجات التقييم البعدي، حيث كان المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم البعدي يساوي (١٤.٨٨) وهو

الأعلى، وحيث كانت قيمة ت المحسوبة أعلى من قيمة من قيمة ت الجدولة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

النتائج السابقة تشير إلى وجود أثر للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة. ولمعرفة حجم هذا الأثر، تم حساب (إيتا تربيع η^2) كمؤشر لحجم الأثر وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (١٩): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهارية

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة ت	درجات	إيتا تربيع	حجم
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات الكفايات المهارية	٤١.١٠	٢٤	٠.٩٨	كبير

حجم الأثر تم قياسه من خلال قيمة (إيتا تربيع) والتي بلغت (٠.٩٨) وهي قيمة كبيرة وفقاً لمعايير حجم الأثر والتي أشارت إلى أن الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير هو (٠.٨).

كما تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك، والتي تعطي مؤشراً عما إذا كان هناك فاعلية للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (درجات الكفايات المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، من خلال مقارنة درجات الكفايات المهارية في التقييم البعدي بدرجات الكفايات المهارية في التقييم القبلي، مع الأخذ في الاعتبار الدرجة العظمى للكفايات المعرفية (١٥) درجة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٢٠): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي
عن بعد

على درجات الكفايات المهارية

المتغير المستقل	المتغير التابع	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي		معدل الكسب	فاعلية البرنامج
			قبلي	بعدي		
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات الكفايات المهارية	١٥	٦.٨٤	١٤.٨٨	١.٥٢	فعّال

الدرجة العظمى في تقييم الكفايات المهارية (١٥) درجة، وبلغ متوسط درجات الكفايات المهارية في التقييم القبلي (٦.٨٤) ومتوسط درجات الكفايات المهارية في التقييم البعدي (١٤.٨٨)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق -وهو في صالح التقييم البعدي- فرقاً كبيراً ويعطي فعالية لتأثير المتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك وبلغت قيمته (١.٥٢) وهي قيمة كبيرة مقارنة بالحد الأدنى الذي حدده بلاك للحكم على فعالية البرنامج وهو (١.٢٠).

من جميع النتائج السابقة يتم قبول الفرض الثاني الذي نص على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المهارية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

الفرض الثالث:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

للتحقق من صحة الفرض الثالث، تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، وتمت المقارنة بين هذين المتوسطين الحسابيين باستخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ذات الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٢١): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات المهنية ككل

(المعرفية و المهارية) في التقييم القبلي والتقييم البعدي

المقارنة	التقييم	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	قيمة ت	درجات	الدلالة
درجات الكفايات المهنية ككل	القبلي	١٠.٩٢	١.٨٩	٥٦.٧٥	٢.٤٩٢	٢٤	٠.٠١
	البعدي	٢٩.٨٨	٠.٣٣				

المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية) في التقييم القبلي يساوي (١٠.٩٢) وفي التقييم البعدي يساوي (٢٩.٨٨). وقيمة (ت) تساوي (٥٦.٧٥) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد).

بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، لصالح درجات التقييم البعدي، حيث كان المتوسط الحسابي لدرجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم البعدي يساوي (٢٩.٨٨) وهو الأعلى وحيث كانت قيمة ت المحسوبة أعلى من قيمة ت الجدولة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

النتائج السابقة تشير إلى وجود أثر للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية)) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة.

ولمعرفة حجم هذا الأثر، تم حساب (إيتا تربيع η^2) كمؤشر لحجم الأثر وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (٢٢): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية)

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة ت	درجات	إيتا تربيع	حجم
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية)	٥٦.٧٥	٢٤	٠.٩٩	كبير

حجم الأثر تم قياسه من خلال قيمة (إيتا تربيع) والتي بلغت (٠.٩٩) وهي قيمة كبيرة وفقاً لمعايير حجم الأثر والتي أشارت إلى أن الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير هو (٠.٨).

كما تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك، والتي تعطي مؤشراً عما إذا كان هناك فاعلية للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية)) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، من خلال مقارنة درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية) في التقييم البعدي بدرجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية) في التقييم القبلي، مع الأخذ في الاعتبار الدرجة العظمى للكفايات المعرفية (١٥) درجة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٢٣): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي عن بعد

على درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية)

المتغير المستقل	المتغير التابع	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي		معدل الكسب	فاعلية البرنامج
			قبلي	بعدي		
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية)	٣٠	١٠.٩٢	٢٩.٨٨	١.٦٢	فعّال

الدرجة العظمى في تقييم الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية) (٣٠) درجة، وبلغ متوسط درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية) في التقييم القبلي (١٠.٩٢) ومتوسط درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهنية) في التقييم البعدي (٢٩.٨٨)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق -وهو في صالح التقييم البعدي- فرقاً كبيراً ويعطي فعالية لتأثير المتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهنية ككل (المعرفية و

المهارية)) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، تم حساب معدل الكسب وفقا لمعادلة بلاك وبلغت قيمته (١.٦٢) وهي قيمة كبيرة مقارنة بالحد الأدنى الذي حدده بلاك للحكم على فعالية البرنامج وهو (١.٢٠).

من جميع النتائج السابقة يتم قبول الفرض الثالث الذي نص على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفة و المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

الفرض الرابع:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

للتحقق من صحة الفرض الرابع، تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، وتمت المقارنة بين هذين المتوسطين الحسابيين باستخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة ذات الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٢٤): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات مهارات تدريس

اللغة الإنجليزية

في التقييم القبلي والتقييم البعدي

المقارنة	التقييم	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	قيمة ت	درجات	الدلالة الإحصائية
درجات مهارات تدريس	القبلي	٥.٠٨	١.٦٨	٥١.١٢	٢.٤٩	٢٤	٠.٠١
	البعدي	١٩.٣٢	٠.٩٨				

المتوسط الحسابي لدرجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم القبلي يساوي (٥.٠٨) وفي التقييم البعدي يساوي (١٩.٣٢). وقيمة (ت) المحسوبة تساوي (٥١.١٢) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، لصالح درجات التقييم البعدي، حيث كان المتوسط الحسابي لدرجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم البعدي يساوي (١٩.٣٢) وهو الأعلى وكانت قيمة ت المحسوبة أعلى من قيمة ت الجدولة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

النتائج السابقة تشير إلى وجود أثر للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة.

ولمعرفة حجم هذا الأثر، تم حساب (إيتا تربيع η^2) كمؤشر لحجم الأثر وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (٢٥): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة ت	درجات	ايتا تربيع	حجم
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية	٥١.١٢	٢٤	٠.٩٩	كبير

حجم الأثر تم قياسه من خلال قيمة (إيتا تربيع) والتي بلغت (٠.٩٩) وهي قيمة كبيرة وفقاً لمعايير حجم الأثر والتي أشارت إلى أن الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير هو (٠.٨).

كما تم حساب معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك، والتي تعطي مؤشراً عما إذا كان هناك فاعلية للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، من خلال مقارنة درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم البعدي بدرجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم القبلي، مع الأخذ في الاعتبار الدرجة العظمى للكفايات المعرفية (٢٠) درجة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٢٦): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي
عن بعد

على درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية

المتغير المستقل	المتغير التابع	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي		معدل الكسب	فاعلية البرنامج
			قبلي	بعدي		
استخدام البرنامج التدريبي عن بعد	درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية	١٥	٥.٠٨	١٩.٣٢	١.٦٧	فعّال

الدرجة العظمى في تقييم مهارات تدريس اللغة الإنجليزية (٢٠) درجة، وبلغ متوسط درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم القبلي (٨.٠٨) ومتوسط درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم البعدي (١٩.٣٢)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق -وهو في صالح التقييم البعدي- فرقا كبيرا ويعطي فعالية لتأثير المتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، تم حساب معدل الكسب وفقا لمعادلة بلاك وبلغت قيمته (١.٦٧) وهي قيمة كبيرة مقارنة بالحد الأدنى الذي حدده بلاك للحكم على فاعلية البرنامج وهو (١.٢٠).

من جميع النتائج السابقة يتم قبول الفرض الرابع الذي نص على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) لصالح التقييم البعدي.

الإجابات على أسئلة البحث

السؤال الأول:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية؟

وتفرع من هذا السؤال الرئيس الأول، ست أسئلة فرعية على النحو التالي:

السؤال الفرعي الأول:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول، قام الباحث باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول/ البعد الأول (مهارة التهيئة الحافزة للطلاب) والبالغ عددها (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة التهيئة الحافزة للطلاب، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الأول من المحور الأول، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٢٧) على النحو التالي:

جدول رقم (٢٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

عن المحور الأول/البعد الأول: مهارة التهيئة الحافزة للطلاب				
الترتيب	السلوكيات المكونة لهذه المهارة	درجة الاستفادة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
9	ربط التقديم للدرس بموضوع الدرس	0.47	2.84	1
8	تنويع أساليب التقديم حسب الموقف التعليمي	0.54	2.72	2
7	جذب الطلاب نحو الدرس وتفاعلهم معه	0.56	2.68	3
11	مناسبة التهيئة لمستوى الطلاب	0.50	2.6	4
10	تهيئة الطلاب في زمن مناسب	0.58	2.6	5
	المتوسط العام	0.40	2.69	عالية

من نتائج الجدول رقم (٢٧) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب، تم قياسها من خلال (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب من (٢٠٦) للعبارة رقم (١٠) وهي (تهيئة الطلاب في زمن مناسب) إلى (٢٠٨٤) للعبارة رقم (٩) وهي (ربط التقديم للدرس بموضوع الدرس).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب، (٢٠٦٩)، أي بدرجة (عالية)، وتفسيرها أنه بناءً على مقياس (ليكرت) الثلاثي تتضح درجة الاستفادة بعد إيجاد المتوسط الحسابي لكل عبارة في الجدول ومن ثم إيجاد درجة الاستفادة لكل عبارة، وإيجاد درجة الاستفادة سوف نستخدم ما يلي:

أ- من ١ إلى ١.٦٦ تمثل إستفادة (منخفضة) نحو كل عبارة.

ب- من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣ تمثل إستفادة (متوسطة) نحو كل عبارة.

ج- من ٢.٣٤ إلى ٣ تمثل إستفادة (عالية) نحو كل عبارة.

وبالنظر إلى الجدول رقم (٢٧) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الإستفادة عالية في جميع العبارات التي تمثل السلوكيات المكونة لمهارة التهيئة الحافزة للطلاب، وقد يعود السبب في ذلك الارتفاع لدرجة إستفادة المعلمين إلى دور البرنامج التدريبي عن بعد فاستوعبوا وأدركوا تلك السلوكيات المكونة لمهارة التهيئة الحافزة للطلاب وبالتالي يؤدي هذا إلى تنمية الكفايات المهنية لديهم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة المورعي (٢٠٠٦) ودراسة الجعيد (٢٠٠٨) ودراسة حسين (٢٠٠٧) وكذلك مع دراسة المشاري (٢٠٠٦). بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة يونج ولويس (Young & Lewis 2007) حيث المتوسطات الحسابية لم تكن مرتفعة جداً لدى المعلمين رغم أنها كذلك مع المعلمات.

السؤال الفرعي الثاني:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في

تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (البعد الثاني: مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم) والبالغ عددها (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لمهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٢٨) على النحو التالي:

جدول رقم (٢٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

حول المحور الأول/البعد الثاني: مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم					
رقم	السلوكيات المكونة لهذه المهارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة	
				الاستجابة	مرتبة
12	حث الطلاب على طلب العلم	2.92	0.28	عالية	
13	توفير البيئة الملائمة للعملية التعليمية داخل الفصل	2.84	0.37	عالية	
14	استشارة التشويق والرغبة في الاكتشاف	2.76	0.52	عالية	
15	إظهار الحماسة للموضوع واستخدام الحركات والإشارات الاتصالية ونحوها	2.72	0.46	عالية	

جدول رقم (٢٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

حول المحور الأول/البعد الثاني: مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم				
الاستجابة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	
				بالقدر المناسب
عالية	0.49	2.64	5	التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم القبلية
عالية	0.26	2.78	المتوسط العام	

من نتائج الجدول رقم (٢٨) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، تم قياسها من خلال (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، من (٢.٦٤) للعبارة رقم (١٦) وهي (التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم القبلية) إلى (٢.٩٢) للعبارة رقم (١٢) وهي (حث الطلاب على طلب العلم).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، (٢٠٨٧)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٢٨) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الاستفادة عالية في جميع العبارات التي تمثل السلوكيات المكونة لمهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم. وهذه النتيجة تؤكد أهمية هذه المهارة وضرورة تنميتها ومعرفة المعلم للأساليب التي يمكن من خلالها إثارة الدافعية لدى المتعلم، وهذه المهارة هي مهارة مكتسبة ويمكن أن تُكتسب من خلال التدريب. وتؤكد هذه النتيجة الإيجابية على اكتساب المعلمين وإدراكهم للسلوكيات المكونة لهذه المهارة. واتفقت مع هذه النتيجة دراسة المورعي (٢٠٠٦م) ودراسة الجعيد (٢٠٠٨م) ودراسة أحمد (٢٠٠٧م).

السؤال الفرعي الثالث:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إدارة الصف؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (البعد الثالث: مهارة إدارة الصف) والبالغ عددها (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لمهارة إدارة الصف، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٢٩) على النحو التالي:

جدول رقم (٢٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الأول/البعد الثالث: مهارة إدارة الصف

الاستجابة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.44	2.88	1	تفعيل سجل متابعة الطلاب أثناء الحصة	21
عالية	0.41	2.8	2	إشراك الطالب في أعمال جماعية	20
عالية	0.52	2.76	3	توضيح سياسة التعامل مع الطلاب من ناحية المشاركة والتفاعل مع الدرس، والواجبات، والأعمال الإضافية	17
عالية	0.54	2.72	4	تشجيع الطلاب على التقيد بالأنظمة	18
عالية	0.50	2.6	5	إشراك الطالب مصدر المشكلة في فعاليات الدرس	19
عالية	0.37	2.75	المتوسط العام		

من نتائج الجدول رقم (٢٩) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إدارة الصف، تم قياسها من خلال (٥) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إدارة الصف، من (٢.٦) للعبارة رقم (١٩) وهي (إشراك الطالب مصدر المشكلة في فعاليات الدرس) إلى (٢.٨٨) للعبارة رقم (٢١) وهي (تفعيل سجل متابعة الطلاب أثناء الحصة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة إدارة الصف، (٢.٧٥)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٢٩) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الاستفادة عالية في جميع العبارات. وهذا مؤشر إيجابي على اكتساب المعلمين وفهمهم وإدراكهم للسلوكيات المكونة لهذه المهارة من خلال البرنامج التدريبي عن بعد. واتفقت مع هذه النتيجة دراسة الحربي (٢٠٠٥م) ودراسة الحربي (٢٠٠٨م) ودراسة المطيري (٢٠٠٩م).

السؤال الفرعي الرابع:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة شرح الدرس؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (البعد الرابع: مهارة شرح الدرس) والبالغ عددها (١٠) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لمهارة شرح الدرس، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٣٠) على النحو التالي:

جدول رقم (٣٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الأول/البعد الرابع: مهارة شرح الدرس

الاستجابة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.33	2.88	1	تزويد الطلاب بمصادر إثرائية.	31
عالية	0.37	2.84	2	كتابة عنوان الدرس ونقاطه الأساسية على أداة العرض	22
عالية	0.37	2.84	3	توضيح المصطلحات والمفردات الصعبة أثناء الشرح	28
عالية	0.41	2.8	4	تلخيص كل نقطة تم عرضها	26
عالية	0.50	2.8	5	توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس والاستعانة بالأمثلة والتشبيهات	25
عالية	0.50	2.8	6	تنويع طريقة التدريس حسب الموقف التعليمي	30
عالية	0.46	2.72	7	التأكد من فهم الطلاب لكل نقطة، وإعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب	27
عالية	0.56	2.68	8	الشرح يتصف بالترابط والتسلسل في الأفكار	29
عالية	0.58	2.6	9	التأكد من انتباه الطلاب قبل البدء	23

جدول رقم (٣٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الأول/البعد الرابع: مهارة شرح الدرس					
رقم	السلوكيات المكونة لهذه المهارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة	
				الاستجابة	عالية
	بالشرح				
24	التمهيد لكل جزئية باختصار إذا لزم الأمر	10	2.52	0.65	عالية
	المتوسط العام	٢.٧٤	0.30	عالية	

من نتائج الجدول رقم (٣٠) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة شرح الدرس، تم قياسها من خلال (١٠) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة شرح الدرس، من (٢.٥٢) للعبارة رقم (٢٤) وهي (التمهيد لكل جزئية باختصار إذا لزم الأمر) إلى (٢.٨٨) للعبارة رقم (٣١) وهي (تزويد الطلاب بمصادر إثرائية).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة شرح الدرس (٢.٧٤)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٣٠) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣

لذلك كانت درجات الاستفادة عالية في جميع العبارات التي تمثل السلوكيات المكونة لمهارة شرح الدرس. ويمكن القول أن البرنامج التدريبي عن بعد قد يكون له دور كبير في هذه النتيجة التي اتفقت معها أيضاً دراسة عبدالله (Abdullah 2009)، ودراسة أحمد (٢٠٠٧)، ودراسة جيبس وكوفي (Gibbs & Coffey 2004)، وكذلك روجر كوليز (Rogers & Coles 2000).

السؤال الفرعي الخامس:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (البعد الخامس: مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها) والبالغ عددها (٤) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لمهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الخامس، وكانت النتائج كما هو موضح في جدول رقم (٣١) على النحو التالي:

جدول رقم (٣١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الأول/البعد الخامس: مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها					
الدرجة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
عالية	0.20	2.96	1	استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق	32

جدول رقم (٣١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الأول/البعد الخامس: مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها				
الاستجابة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	
				أهداف الدرس
عالية	0.37	2.84	2	33 عرض الوسيلة في الوقت المناسب
عالية	0.52	2.76	3	35 عدم تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز
عالية	0.58	2.6	4	34 تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعاً مناسباً لطبيعة الدرس
عالية	0.30	2.79	المتوسط العام	

من نتائج الجدول رقم (٣١) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، تم قياسها من خلال (٤) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، من (٢.٦)

للعبارة رقم (٣٤) وهي (تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعاً مناسباً لطبيعة الدرس) إلى (٢٠٩٦) للعبارة رقم (٣٢) وهي (استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، (٢٠٧٩)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٣١) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الاستفادة عالية في جميع العبارات التي تمثل السلوكيات المكونة لمهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها. وتعتبر مهارة استخدام الوسائل التعليمية من المهارات الأساسية التي يجب على المعلم أن يتقنها، وتلك النتيجة الإيجابية تؤكد دور البرنامج التدريبي عن بعد في استيعاب المعلمين لتلك السلوكيات المكونة لهذه المهارة وبالتالي تحققت هذه النتيجة والتي اتفقت معها أيضاً دراسة الحربي (٢٠٠٥م)، ودراسة الحربي (٢٠٠٨)، وكذلك دراسة المطيري (٢٠٠٩م).

السؤال الفرعي السادس:

ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس؟

للإجابة عن السؤال الفرعي السادس، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (البعد الخامس: مهارة التقويم النهائي للدرس) والبالغ عددها (٦) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لمهارة التقويم النهائي للدرس، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد السادس، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٣٢) على النحو التالي:

جدول رقم (٣٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الأول/البعد السادس: مهارة التقويم النهائي للدرس

الاستجابة	درجة الاستفادة			السلوكيات المكونة لهذه المهارة	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.28	2.92	1	توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات قاعة الدرس	41
عالية	0.37	2.84	2	مراعاة الأسئلة للفروق الفردية بين الطلاب	38
عالية	0.50	2.8	3	استخدام أسئلة متعددة ومتنوعة	39
عالية	0.44	2.76	4	ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس	37
عالية	0.52	2.76	5	قياس الأسئلة لمختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية	40
عالية	0.56	2.68	6	ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس	36
عالية	٠.٣٢	2.79	المتوسط العام		

من نتائج الجدول رقم (٣٢) يتضح أن درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع السلوكيات المكونة لهذه المهارة.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس، من (٢٠٦٨) للعبارة رقم (٣٦) وهي (ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس) إلى (٢٠٩٢) للعبارة رقم (٤١) وهي (توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات قاعة الدرس).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس، (٢٠٧٩)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٣٢) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الإستفادة عالية في جميع العبارات التي تمثل السلوكيات المكونة لمهارة التقويم النهائي للدرس. وبأهمية مهارة التقويم ضمن الكفايات المهنية التي يتطلب من المعلم إتقانها التي تؤكد الدراسة الحالية تتفق معها الدراسات التالية: دراسة المشاري (٢٠٠٦م)، ودراسة الحربي (٢٠٠٥م)، ودراسة غزالة (٢٠٠٤م) التي تؤكد على أهمية هذه المهارة الأساسية التي تعتبر وسيلة لتحسين العملية التعليمية والتعلمية، وهي ضرورة للمعلم للتأكد من تحقيق أهدافه التربوية المنشودة.

من جميع نتائج السؤال الأول، يمكن ترتيب درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارات الكفايات المهنية على النحو التالي:

جدول رقم (٣٣): ترتيب درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من
البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارات الكفايات المهنية

الترتيب	درجة الصعوبات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارات الكفايات المهنية
١	عالية	٠.٣٠	٢.٧٩	مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها
٢	عالية	٠.٣٢	٢.٧٩	مهارة التقويم النهائي للدروس
٣	عالية	٠.٢٦	٢.٧٨	مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم
٤	عالية	٠.٣٧	٢.٧٥	مهارة إدارة الصف
٥	عالية	٠.٣٠	٢.٧٤	مهارة شرح الدرس
٦	عالية	٠.٤٠	٢.٦٩	مهارة التهيئة الحافزة للطلاب
—	عالية	٠.٣٠	٢.٧٦	الدرجة الكلية للمهارات

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٣٣) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارات الكفايات المهنية يساوي (٢.٧٦) وبدرجة (عالية)، وجاءت مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (٢.٧٩) وبدرجة (عالية)، ثم مهارة التقويم النهائي للدروس في الترتيب الثاني وبمتوسط حسابي (٢.٧٩) وبدرجة (عالية) ثم مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم في الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي (٢.٧٨) وبدرجة (عالية)، ثم مهارة إدارة الصف في الترتيب الرابع وبمتوسط حسابي (٢.٧٥) وبدرجة (عالية)، ثم مهارة شرح الدرس في الترتيب الخامس

و.م.ت.س.ط. ح.س.ا.ي (٢.٧٤) و.ب.د.ر.ج.ة (ع.ا.ل.ي.ة)، ثم م.ه.ا.ر.ة الت.ه.ي.ئ.ة الح.ا.ف.ز.ة ل.ل.ط.ا.ل.ا.ب في الت.ر.ت.ي.ب الس.ا.د.س
و.م.ت.س.ط. ح.س.ا.ي (٢.٦٩) و.ب.د.ر.ج.ة (ع.ا.ل.ي.ة).

السؤال الثاني:

ما درجة الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية؟

وتفرع من هذا السؤال الرئيس الثاني، عدد (٣) أسئلة فرعية على النحو التالي:

السؤال الفرعي الأول:

ما درجة الصعوبات (التي تخص المعلم) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول، قام الباحث باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني (البعد الأول: الصعوبات التي تخص المعلم) والبالغ عددها (٦) عبارات تمثل أبرز الصعوبات التي تخص المعلم، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الأول، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٣٤) على النحو التالي:

جدول رقم (٣٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الثاني/البعد الأول: الصعوبات التي تخص المعلم

درجة الصعوبات				الصعوبات التي تخص المعلم	رقم
الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.40	2.92	1	ضعف إلمام المعلمين بقواعد استخدام التقنيات التدريسية الحديثة يقلل من استخدامها لها	43

جدول رقم (٣٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

البحث

المحور الثاني/البعد الأول: الصعوبات التي تخص المعلم

الترتيب	الصعوبات التي تخص المعلم	درجة الصعوبات		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
46	غياب الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مجال استخدام التقنية التعليمية في التدريب	0.37	2.84	عالية
42	ضعف تأهيل المعلمين لاستخدام التقنيات التعليمية والتدريبية خلال سنوات الدراسة الجامعية	0.47	2.84	عالية
47	افتقار برامج إعداد المعلمين إلى مقررات تقنيات التعليم والتدريب	0.47	2.84	عالية
45	قلة إلمام المعلمين بمستحدثات تقنيات التعليم التي تخدم التدريب	0.58	2.8	عالية
44	عدم قناعات المعلمين بأهمية التقنية الحديثة في التعليم والتدريب	0.60	2.76	عالية
	المتوسط العام	0.42	2.83	عالية

من نتائج الجدول رقم (٣٤) يتضح أن درجة الصعوبات التي تخص المعلم، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص المعلم، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الصعوبات التي تخص المعلم، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، من (٢٠.٧٦) للعبارة رقم (٤٤) وهي (عدم قناعات المعلمين بأهمية التقنية الحديثة في التعليم والتدريب) إلى (٢٠.٩٢) للعبارة رقم (٤٣) وهي (ضعف إلمام المعلمين بقواعد استخدام التقنيات التدريسية الحديثة يقلل من استخدامهم لها).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الصعوبات التي تخص المعلم، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، (٢٠.٨٣)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بناءً على مقياس (ليكرت) الثلاثي تتضح درجة الصعوبات بعد إيجاد المتوسط الحسابي لكل عبارة في الجدول ومن ثم إيجاد درجة الصعوبات لكل عبارة، ولإيجاد درجة الصعوبات سوف نستخدم ما يلي:

أ- من ١ إلى ١.٦٦ تمثل صعوبة (منخفضة) نحو كل عبارة.

ب- من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣ تمثل صعوبة (متوسطة) نحو كل عبارة.

ج- من ٢.٣٤ إلى ٣ تمثل صعوبة (عالية) نحو كل عبارة.

وبالنظر إلى الجدول رقم (٣٤) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الصعوبات عالية في جميع العبارات التي تمثل الصعوبات التي تخص المعلم.

وبعبارة أخرى نستطيع أن نقول أن جميع الصعوبات المذكورة التي تخص المعلم كانت بدرجة (عالية) حسب مقياس (ليكرت)، وأن أكبر تلك الصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد هي (ضعف إلمام المعلمين بقواعد استخدام التقنيات التدريسية الحديثة) وأقلها صعوبة هي (عدم قناعات بعض المعلمين بأهمية التقنية الحديثة في التعليم والتدريب). ويرر الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين عينة البحث الحالي ربما يحتاجوا للمزيد من المعرفة والخبرة في هذا الجانب رغم وجود

مقررات في التأهيل التربوي الجامعي - حسب علم الباحث - تؤكد على أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، الأمر الذي يدعو الى أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهمية تكثيف وتنويع استخدام التقنيات الحديثة في التدريب وأهمية تطبيق التدريب عن بعد، وضرورة تزويد المعلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التقنيات التعليمية والتدريبية. وفي هذا الجانب تتفق دراسة المورعي (٢٠٠٦م) ودراسة آل مزهر (٢٠٠٦م) وكذلك دراسة تشو وبيرغ (Cho & Berge, 2002) مع الدراسة الحالية.

السؤال الفرعي الثاني:

ما درجة الصعوبات (التي تخص المدرسة) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني، قام الباحث باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني (البعد الثاني: الصعوبات التي تخص المدرسة) والبالغ عددها (٦) عبارات تمثل أبرز الصعوبات التي تخص المدرسة، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني، وكانت النتائج كما هو موضحا في جدول رقم (٣٥) على النحو التالي:

جدول رقم (٣٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الثاني/البعد الثاني: الصعوبات التي تخص المدرسة					
الترتيب	الصعوبات التي تخص المدرسة	درجة الصعوبات			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
49	كثافة عدد الحصص لدى المعلمين وعدم إمكانية تخصيص وقت للتدريب	2.89	0.33	عالية	1

جدول رقم (٣٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الثاني/البعد الثاني: الصعوبات التي تخص المدرسة

الترتيب	الصعوبات التي تخص المدرسة	درجة الصعوبات		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
52	قلة عدد المعلمين القادرين على توظيف تقنيات التعليم في التدريب	0.44	2.88	عالية
50	كثير من الأجهزة التعليمية (الكمبيوترات وتجهيزاتها) المخصصة للتعليم المتوفرة في المدارس غير جيدة أو غير صالحة للاستعمال	0.37	2.84	عالية
51	عدم وجود مركز لمصادر التعلم التي يمكن أن تستغل للتدريب عن بعد في بعض المدارس	0.47	2.84	عالية
48	بعض المدارس غير مهيأة لاستخدام التقنيات الحديثة للتدريب (القاعات - توفر الإنترنت -	0.50	2.8	عالية
53	ضعف تشجيع مدير المدرسة للمعلمين لتوظيف تقنيات التعليم في التدريب	0.58	2.8	عالية
	المتوسط العام	0.37	2.84	عالية

من نتائج الجدول رقم (٣٥) يتضح أن درجة الصعوبات التي تخص المدرسة، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص المدرسة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الصعوبات التي تخص المدرسة، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، من (٢.٨) للعبارة رقم (٥٣) وهي (ضعف تشجيع مدير المدرسة للمعلمين لتوظيف تقنيات التعليم في التدريب) إلى (٢.٨٩) للعبارة رقم (٤٩) وهي (كثافة عدد الحصص لدى المعلمين وعدم إمكانية تخصيص وقت للتدريب).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الصعوبات التي تخص المدرسة، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، (٢.٨٤)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٣٥) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الصعوبات عالية في جميع العبارات التي تمثل الصعوبات التي تخص المدرسة.

ويمكن القول أن جميع الصعوبات المذكورة التي تخص المدرسة كانت بدرجة (عالية) حسب مقياس (ليكرت)، وأن أكبر تلك الصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد من ناحية المدرسة هي (كثافة عدد الحصص لدى المعلمين وعدم إمكانية تخصيص وقت للتدريب) وأقلها صعوبة هي (ضعف تشجيع مدير المدرسة للمعلمين لتوظيف تقنيات التعليم في التدريب). ويرر الباحث هذه النتيجة إلى واقع الحال في بعض المدارس من حيث كثافة عدد الطلاب وعدم مناسبتها مع القدرة الإستيعابية للمبنى المدرسي، ومن حيث القصور في التجهيزات الأساسية والضرورية للبيئة المدرسية من مستلزمات تقنيات التعليم والأجهزة الضرورية لها ووسائل الاتصال الحديثة. وفي هذا الجانب

تتفق دراسة العجاجي (٢٠٠٧م) ودراسة تشو وبيرغ (Cho & Berge, 2002) ودراسة يونج ولويس (Young & Lewis, 2007) مع الدراسة الحالية.

السؤال الفرعي الثالث:

ما درجة الصعوبات (التي تخص إدارة التدريب) والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث، قام الباحث باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني (البعد الثالث: الصعوبات التي تخص إدارة التدريب) والبالغ عددها (٧) عبارات تمثل أبرز الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث، وكانت النتائج كما هو موضحاً في جدول رقم (٣٦) على النحو التالي:

جدول رقم (٣٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الثاني/البعد الثالث: الصعوبات التي تخص إدارة التدريب				
رقم	الصعوبات التي تخص إدارة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
55	عدم وجود تنسيق بين إدارة التدريب والمدارس حول التدريب عن بعد	2.92	0.28	عالية
58	ضعف التجهيزات الفنية والتقنية بإدارة التدريب للتدريب عن بعد	2.92	0.28	عالية
56	قلة وجود فنيين لصيانة وتشغيل الأجهزة	2.88	0.33	عالية

جدول رقم (٣٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث

المحور الثاني/البعد الثالث: الصعوبات التي تخص إدارة التدريب

رقم	الصعوبات التي تخص إدارة التدريب	درجة الصعوبات		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
	التعليمية في المدارس			
57	عدم معرفة المدارس بوجود قسم (التدريب عن بعد) بإدارة التدريب	0.33	2.88	عالية
54	عدم وجود ميزانية مخصصة لشراء برمجيات الفصول الافتراضية الاحترافية للتدريب	0.44	2.88	عالية
59	صعوبة تحديد وقت مناسب موحد لجميع المعلمين في تخصص معين في مختلف المدارس لتدريبهم عن بعد	0.44	2.88	عالية
60	اتجاهات المدرسين والمدرسين السلبية تجاه التدريب عن بعد	0.44	2.88	عالية
	المتوسط العام	0.31	2.89	عالية

من نتائج الجدول رقم (٣٦) يتضح أن درجة الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، من (٢٠٨٨) للعبارة رقم (٦٠) وهي (اتجاهات المديرين والمتدربين السلبية تجاه التدريب عن بعد) إلى (٢٠٩٢) للعبارة رقم (٥٥) وهي (عدم وجود تنسيق بين إدارة التدريب والمدارس حول التدريب عن بعد).

بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، (٢٠٨٩)، أي بدرجة (عالية) وتفسيرها أنه بالنظر إلى الجدول رقم (٣٦) نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة هي ما بين ٢.٣٤ إلى ٣ لذلك كانت درجات الصعوبات عالية في جميع العبارات التي تمثل الصعوبات التي تخص إدارة التدريب.

وهنا يمكننا تفسير تلك النتائج بأن جميع الصعوبات المذكورة التي تخص إدارة التدريب كانت بدرجة (عالية) حسب مقياس (ليكرت)، وأن أكبر تلك الصعوبات التي تواجه التدريب عن بعد من ناحية إدارة التدريب هي (عدم وجود تنسيق بين إدارة التدريب والمدارس حول التدريب عن بعد) وأقلها صعوبة هي (اتجاهات المديرين والمتدربين السلبية تجاه التدريب عن بعد). ويرر الباحث هذه النتيجة إلى ضعف قناعة بعض مسؤولي التخطيط ومن ييدهم القرار في وزارة التعليم بهذا الأسلوب من التدريب ألا وهو التدريب عن بعد، وبالتالي هناك خلل في وضع الخطط على مستوى الإدارات التعليمية وضعف التنسيق بينها وبين المدارس وعدم كفاية الميزانيات المرصودة للتدريب التي يمكن أن توفر بها المستلزمات الضرورية للتدريب عن بعد، الأمر الذي انعكس سلباً على الميدان التربوي وعلى العاملين فيه واتجاهاتهم نحو التدريب عن بعد. وفي هذا الجانب تتفق دراسة آل مزهر (٢٠٠٦م)، ودراسة العجاجي (٢٠٠٧م)، ودراسة تشو وبيرغ (Cho & Berge, 2002) مع الدراسة الحالية.

من جميع نتائج السؤال الثاني، يمكن ترتيب الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية على النحو التالي:

جدول رقم (٣٧): ترتيب الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية

الترتيب	درجة الصعوبات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الصعوبات
١	عالية	٠.٣١	٢.٨٩	صعوبات تخص إدارة التدريب
٢	عالية	٠.٣٧	٢.٨٤	صعوبات تخص المدرسة
٣	عالية	٠.٤٢	٢.٨٣	صعوبات تخص المعلم
—	عالية	٠.٣٦	٢.٨٥	الدرجة الكلية للصعوبات

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٣٧) أن المتوسط الحسابي العام للصعوبات الكلية التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية يساوي (٢.٨٥) وبدرجة (عالية)، وجاءت الصعوبات تخص إدارة التدريب في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (٢.٨٩) وبدرجة (عالية)، ثم الصعوبات تخص المدرسة في الترتيب الثاني وبمتوسط حسابي (٢.٨٤) وبدرجة (عالية)، ثم الصعوبات تخص المعلم في الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي (٢.٨٣) وبدرجة (عالية).

الفصل الخامس

ملخص نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته

● ملخص نتائج البحث

● توصيات البحث

● مقترحات البحث

ملخص نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته

تمهيد

في هذا الفصل يتم عرض أهم النتائج التي تم الحصول عليها، ومن خلال النتائج تنبثق توصيات البحث، وأخيراً اقترح عدد من البحوث والدراسات المستقبلية:

ملخص النتائج:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات الكفايات المعرفية والمهارية والمهنية ككل لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة في التقييم القبلي (قبل التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد) والتقييم البعدي (بعد التدريب على البرنامج التدريبي عن بعد)، لصالح درجات التقييم البعدي.
- يوجد أثر كبير للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المعرفية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة حيث بلغت قيمة إيتا تربيع (٠.٩٨). يوجد فاعلية للبرنامج التدريبي حيث بلغ معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك (١.٧٣).
- يوجد أثر كبير للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهارية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة حيث بلغت قيمة إيتا تربيع (٠.٩٨). يوجد فاعلية للبرنامج التدريبي حيث بلغ معدل الكسب وفقاً لمعادلة بلاك (١.٥٢).
- يوجد أثر كبير للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (الكفايات المهنية ككل (المعرفية و المهارية)) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة

المكرمة حيث بلغت قيمة إيتا تربيع (٠.٩٩). توجد فاعلية للبرنامج التدريبي حيث بلغ معدل الكسب وفقا لمعادلة بلاك (١.٦٢).

- يوجد أثر كبير للمتغير المستقل (استخدام البرنامج التدريبي عن بعد) على المتغير التابع (مهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة حيث بلغت قيمة إيتا تربيع (٠.٩٩). توجد فاعلية للبرنامج التدريبي حيث بلغ معدل الكسب وفقا لمعادلة بلاك (١.٦٧).

- درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارة التهيئة الحافزة للطلاب، وفي تنمية مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم، وفي تنمية مهارة إدارة الصف، وفي تنمية مهارة شرح الدرس، وفي تنمية مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها، وفي تنمية مهارة التقويم النهائي للدرس، (عالية).

- المتوسط الحسابي العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارات الكفايات المهنية يساوي (٢.٧٦) وهي بدرجة (عالية)، وجاءت مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها في الترتيب الأول ثم مهارة التقويم النهائي للدرس في الترتيب الثاني ثم مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم في الترتيب الثالث ثم مهارة إدارة الصف في الترتيب الرابع ثم مهارة شرح الدرس في الترتيب الخامس ثم مهارة التهيئة الحافزة للطلاب في الترتيب السادس.

- درجة الصعوبات التي تخص المعلم، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص المعلم، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.

- درجة الصعوبات التي تخص المدرسة، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص المدرسة، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.
- درجة الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، والتي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، تم قياسها من خلال (٦) عبارات تمثل الصعوبات التي تخص إدارة التدريب، وكانت بدرجة (عالية) على جميع العبارات.
- وجاءت الصعوبات تخص إدارة التدريب في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي (٢.٨٩) وبدرجة (عالية)، ثم الصعوبات تخص المدرسة في الترتيب الثاني وبمتوسط حسابي (٢.٨٤) وبدرجة (عالية)، ثم الصعوبات تخص المعلم في الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي (٢.٨٣) وبدرجة (عالية).

توصيات البحث:

حيث أن التوصيات تنبثق من النتائج، لذا يوصي الباحث بما يلي:

- استخدام البرنامج التدريبي عن بعد لما له من تأثير وفاعلية على زيادة (الكفايات المهنية "المعرفية - المهارية" العامة ومهارات تدريس اللغة الإنجليزية) لدى معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة على شعور المعلمين أنفسهم بدرجة الاستفادة العالية منه في تنمية هذه الكفايات لديهم.
- ضرورة التغلب على الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج التدريب عن بعد حتى يمكن تطبيقها لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية.
- إنشاء مركز للتدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم كمقر رئيس، له فروع في كل الإدارات التعليمية بجميع محافظات المملكة وربطها تقنياً وفنياً بالمركز الرئيس.
- توفير كوادر فنية وهندسية متخصصة في تقنيات الاتصالات والتدريب عن بعد.

- ربط المدارس النائية بشبكة للاتصالات عن طريق الأقمار الصناعية.
- تدريب وإعداد المشرفين التربويين للتدريب عن بعد في جميع إدارات التربية والتعليم في المملكة.
- وضع القوانين واللوائح المنظمة لبرامج التعليم والتدريب عن بعد في المملكة، واستحداث تنظيمات خاصة بالدورات المقدمة عن طريق التدريب عن بعد.
- الاستفادة من التجارب العالمية في مجال التدريب والتعليم عن بعد.
- تثقيف وتوعية المجتمع بمنظومة التعليم والتدريب عن بعد.
- مضاعفة وزارة التعليم ممثلة في إدارات التدريب في جميع مناطق المملكة جهودها نحو نشر ثقافة التدريب عن بعد بين كافة المعلمين والتربويين عموماً.
- تعزيز البنية التحتية لشبكة الاتصالات في المدارس وتطويرها بما يتناسب مع التقدم التقني الحالي.
- وضع خطط محددة لتطبيق التدريب عن بعد في المدارس تتولاها إدارات التدريب.
- تجهيز القاعات والمعامل بالتقنيات المناسبة في المدارس لتطبيق التدريب عن بعد.
- تشجيع المشرفين التربويين والمعلمين لتبني هذا النوع من التدريب وتحفيزهم مادياً ومعنوياً على ذلك.
- تضمين منظومة التدريب عن بعد في برامج الإعداد لمهنة التدريس في كليات التربية في الجامعات.

المقترحات لأبحاث مستقبلية:

- إجراء بحث يطبق على معلمات اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة، ومقارنة النتائج مع البحث الحالي. على سبيل المثال دراسة حول: أثر برنامج تدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمات اللغة الانجليزية في مدينة مكة المكرمة.
- إجراء بحث مشابه يطبق على مناطق أخرى من المملكة، ومقارنة النتائج مع البحث الحالي.
- إجراء بحث يطبق على معلمي مواد دراسية أخرى ومقارنة النتائج مع البحث الحالي. على سبيل المثال دراسة حول: أثر برنامج تدريبي عن بعد في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة العربية في مدينة مكة المكرمة.
- إجراء دراسة جدوى ومقارنة بين التدريب التقليدي والتدريب عن بعد.
- إجراء دراسة حول كلفة تدريب المعلمين عن بعد، وكلفة التدريب التقليدي.
- إجراء دراسة حول زمن ومدة تدريب المعلمين عن بعد ومقارنتها بزمن ومدة التدريب التقليدي.
- إجراء بحث عن أثر استخدام التدريب عن بعد في برامج الإعداد لمهنة التدريس في كليات التربية في الجامعات.

وَصَلَّى اللّٰهُ وَسَلَّم عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- (١) القرآن الكريم.
- (٢) إبراهيم، وجيه المرسي (٢٠٠٤م)، مهارات التدريس بين الواقع والمأمول، المنصورة: مكتبة الهادي
- (٣) أبو ثنين، محمد مفرج (٢٠٠٠م) —، أثر البرامج التدريبية في معهد الجوازات بالرياض على الأداء الإداري لضباط الجوازات بمنطقتي مكة والرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة)، مكة: كلية التربية، جامعة أم القرى
- (٤) أبو حطب، فؤاد. (٢٠٠٤م)، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية.
- (٥) أبو سماحة، كمال (٢٠٠٤م)، إدارة الصف والتعليم ومفاهيمه وأساليبه. مجلة التربية — اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، عدد ١٥٠، ص ص ١٠٠ - ١٠٧
- (٦) أبو هجار، كوثر و دياب، مهري (١٩٩٩م). التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول. مستقبل التربية العربية. المجلد ٥، العدد ١٨، ص ص ١٤٣-١٨٢
- (٧) الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥م)، "تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب"، العين: دار الكتاب الجامعي
- (٨) أحمد، هالة (٢٠٠١م)، تطوير إدارة الفصل بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية في ضوء الفكر الإداري التربوي المعاصر، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية
- (٩) الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث (٢٠٠٤م)، دليل التدريب التربوي، الرياض: وزارة التربية والتعليم
- (١٠) الإدارة العامة للحاسب الآلي والمعلومات (٢٠٠٦م). مشروع التعليم عن بعد بوكالة كليات البنات. الرياض: وزارة التربية والتعليم

- (١١) آل الشيخ (١٤٣٢هـ) بعنوان: واقع التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية
- (١٢) البدرى، طارق عبد الحميد (٢٠٠٥م)، إدارة التعليم الصفي - الأسس والإجراءات، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع
- (١٣) البيطار، هيثم و السكيف، ميس (٢٠٠٣م) آفاق التعليم عن بعد والجامعة الافتراضية في عصر تقنيات المعلومات والاتصالات، دمشق: دار الرضا للنشر
- (١٤) توفيق، عبدالرحمن. (٢٠٠٣م) التدريب عن بعد. (ط٢)، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة
- (١٥) جحلان، محمد عمر (٢٠٠٣م). دور البرامج التلفزيونية العلمية التي تبثها بعض القنوات الفضائية العربية في إثراء تدريس مقرر العلوم للصف السادس الابتدائي. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى: مكة المكرمة
- (١٦) جرادات، عزت (١٤٠٤هـ) "التدريس الفعال"، ط٢، عمان: المكتبة التربوية المعاصرة
- (١٧) الجعيد (١٤٢٩هـ)، فعالية برنامج تدريبي على أداء مقترح على أداء مشرفات اللغة الإنجليزية بمحافظه الطائف واتجاهاتهن نحو المهنة في ضوء التطورات العالمية (رسالة دكتوراة غير منشورة) مكة المكرمة: كلية التربية للبنات، جامعة أم القرى
- (١٨) الحازمي (١٤٣٠هـ)، التدريب أثناء الخدمة وأثره في تطوير أداء المعلمين حسب وجهة نظر مديري مدارس محافظة جدة الثانوية (رسالة ماجستير غير منشورة) جدة: كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز
- (١٩) الحامد، محمد معجب وآخرون (٢٠٠٥م)، التعليم في المملكة العربية السعودية - رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، الرياض: مكتبة الرشد
- (٢٠) حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٠٤م)، التعليم المفتوح عن بعد من التعليم بالمراسلة إلى الجامعة الافتراضية. القاهرة: عالم الكتب
- (٢١) الحريش، جاسر سليمان (٢٠٠٦م). تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في التعليم والتدريب الإلكتروني. على الرابط:

٢٢) حسين، سلامة (٢٠٠٦م) الإدارة المدرسية والصفية المتميزة- الطريق إلى المدرسة الفعالة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع

٢٣) حنفي، راضي فوزي (٢٠١٠م) مهارة التقويم النهائي للدرس، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة المنوفية: المنوفية، مقالة منشورة على الرابط التالي: يوم الزيارة (١٢/١٤/٢٠١٤م)(البوابة التعليمية) :

<http://www.e-portal.ae/vb/showthread.php?t=10473>

٢٤) الخالدي، ابتسام و السويدي، موزة (١٩٩٨مدراسة مدة فاعلية أساليب القياس والتقويم السائدة في مدارس دولة الإمارات العربية المتحدة لل)، عام الدراسي ٩٧/٩٨، قسم البحوث التربوية، الإمارات العربية المتحدة

٢٥) الخطوط الجوية العربية السعودية (٢٠٠٧م). مركز التعلم والتدريب الذاتي. مجلة الخطوط الجوية العربية السعودية العدد ٢٠٥

٢٦) الخطيب، رداح، والخطيب، أحمد (٢٠٠٦م) التدريب الفعال، عمان: جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع

٢٧) الخوالدة، محمد (٥١٤٢٤)، مقدمة في التربية ، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
٢٨) دائرة التدريب وتطوير الكفاءات (٢٠١١م). مبادرات التعلم المستمر والتطوير الذاتي. أرامكو السعودية: الظهران

٢٩) دائرة التدريب وتطوير الكفاءات. (٢٠٠٧م). وحدة خدمات التعليم المتكامل المشترك. أرامكو السعودية: الظهران

٣٠) الدميخي، عبدالله إبراهيم (٢٠٠٤م) أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات في مجال التدريس بأسلوب حل المشكلات في التحصيل الدراسي لطلاب الصف الثاني المتوسط بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٣١) الراشد، فارس إبراهيم (٢٠٠٣م). التعليم الإلكتروني واقع وطموح. (ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الإلكتروني). الرياض: مدارس المك فيصل، ١٩-٢١/٢/١٤٢٤هـ

- (٣٢) الراشد، مرجع سابق، ص ٢٤
- (٣٣) الربيعي، السيد محمود و آخرون (٢٠٠٤م) ط١، التعليم عن بعد وتقنياته في الألفية الثالثة، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية
- (٣٤) الزنبقي، حنان سليمان (٢٠١١م). التدريب الإلكتروني، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- (٣٥) زيتون، حسن (٢٠٠٦م)، مهارات التدريس - رؤية في تنفيذ التدريس، القاهرة: عالم الكتب
- (٣٦) سالم، أحمد (٢٠٠٤م). وسائل وتكنولوجيا التعليم، الرياض: مكتبة الراشد
- (٣٧) سعد الله، أبو بكر خالد (١٩٩٤م). تجارب في التعليم عن بعد. مجلة التعاون، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية: الرياض العدد ٤٠
- (٣٨) السنبل، عبدالعزيز. (٢٠٠٣م). استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود
- (٣٩) السيد، محمد آدم. (٢٠٠٤م)، تقنيات التدريب عن بعد. بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني : الرياض
- (٤٠) الشاعر، عبدالرحمن إبراهيم (١٤١٦هـ) أسس تقييم وتنفيذ البرامج التدريبية، الرياض: دار تثقيف للنشر والتأليف
- (٤١) شحاتة، حسين (٢٠٠٩م). التعليم الإلكتروني وتحرير العقل آفاق وتقنيات جديدة للتعليم. القاهرة: دار العالم العربي
- (٤٢) الشريف، محمد موسى (١٤٢١هـ) التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، جدة: دار الأندلس الخضراء، ط١
- (٤٣) الشهري، عامر عبدالله (١٩٩٣م)، مرشد الطالب المعلم في التربية العملية، جدة: مطابع دار البلاد
- (٤٤) الشهري، عجلان محمد (٢٠١٠م). إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني نموذج مقترح، دورية الإدارة العامة، مجلد ٥٠، العدد ٣.

٤٥) الصالحى، محسن (٢٠٠٤)، "كفايات مقترحة للمعلم الجيد الناجح"، ورقة عمل مقدمة في فعاليات ندوة شباب الدوحة، قطر

٤٦) صيام، محمد وحيد. (٢٠٠٥م)، التعليم عن بعد كأحد نماذج التعليم العالي عن بعد وبعض مجالات ضبط الجودة النوعية في أنظمتها. المؤتمر التربوي الخامس، جودة التعليم الجامعي. البحرين

٤٧) طعيمة، رشدي أحمد (١٤٢٠هـ)، المعلم كفاياته إعداد وتدريبه، القاهرة: دار الفكر العربي
٤٨) العاجز، فؤاد علي، والبناء، محمد (٢٠٠٧م) الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق، غزة: الجامعة الإسلامية

٤٩) عبد ربه، عاصم عبدالوهاب (٢٠٠٤م). اقتصاديات التعليم عن بعد. ورقة عمل مقدمة في الاجتماع الثاني عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية في الفترة من ١١ إلى ١٣/١٢/٢٠٠٤م، مسقط، عمان

٥٠) عبدالحميد، حنان. (٢٠٠٦م). التعلم عن بعد نظرة عن قرب. مجلة القافلة، المجلد (٥٥)، العدد (٢)

٥١) عبدالسميع، مصطفى و جاد، محمد لطفي محمد، مصدر سابق، ص ٣٨
٥٢) عبدالعال، المصدر السابق، ص ١١٧
٥٣) عبدالعال، عنتر (١٤٢٥هـ)، هل الوقت حقاً لا يكفي؟ ، مجلة المعرفة، عدد ١١٣، ص ص ١١٦-١٢٠

٥٤) عبدالعالي، فوزية بنت حمد (٢٠٠٣م). استخدام التقنيات المعاصرة لزيادة فاعلية التعليم بالانتساب بجامعات المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود

٥٥) عبدالعالي، مرجع سابق، ص ٣٩
٥٦) عبدالفتاح، رأفت (١٤٢٢هـ) سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: دار الفكر

٥٧) عبدالفتاح، مرجع سابق، ص ص ١١٤-١٢٠

- ٥٨) عبد المنعم، شاكر محمود (١٩٩٩م)، الوسائل التعليمية في تدريس المواد الاجتماعية، مجلة الفتح، العدد ٤، ص ٩٨
- ٥٩) عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٣م). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
- ٦٠) عثمان، محمد الصائم (١٤٢٢هـ). تدريب المعلمين أثناء الخدمة - بعض التجارب المعاصرة، بيشة: مكتبة الخبتي.
- ٦١) العدواني (١٤٣١)، خالد مطهر " الكفايات المهنية للمعلم " (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود.
- ٦٢) العجاجي (١٤٢٨هـ) بعنوان: الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي
- ٦٣) العريني، سارة إبراهيم (٢٠٠٥م)، التعليم عن بعد، الرياض: مطابع الرضا
- ٦٤) عطار، عبدالله و كنساره، إحسان (٢٠٠٢م) وسائل الاتصال التعليمية، مكة المكرمة: مطابع بهادر
- ٦٥) عطية، سوزان (٢٠٠٤م). نموذج مقترح لبرامج التعلم من بعد باستخدام شبكات الحاسبات في التعلم الجامعي (رسالة دكتوراه غير منشورة). القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة
- ٦٦) عليوة، السيد (٢٠٠١م). تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة: ايتراك للنشر
- ٦٧) العويد، محمد و الحامد، أحمد (٢٠٠٤م). التعليم الالكتروني في كلية الاتصالات والمعلومات بالرياض. ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الالكتروني، مدارس الملك فيصل، الرياض: (في الفترة من ١٩-٢١/٢/١٤٢٤هـ)
- ٦٨) عيسان، صالحه (٢٠٠٩م). اتجاهات حديثة في التربية. عمان: دار المسيرة
- ٦٩) الغامدي، سعد علي (٢٠٠٢م). الحاجة إلى إنشاء جامعة مفتوحة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الملك سعود: الرياض

- ٧٠) الغامدي، سعد علي (٢٠٠٢م)، الحاجة إلى إنشاء جامعة مفتوحة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود: الرياض
- ٧١) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م). فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان
- ٧٢) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م). فاعلية استخدام البث الفضائي والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان
- ٧٣) الغامدي، محمد عبدالله (٢٠٠٦م)، فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان
- ٧٤) الغامدي، مرجع سابق، ص ٦٩
- ٧٥) الغراب، إيمان محمد. (٢٠٠٣م). التعلم الإلكتروني- مدخل إلى التدريب غير التقليدي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- ٧٦) الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (٢٠٠٣م) الكفايات التدريسية: المفهوم - التدريب - الأداء، عمان: دار الشروق
- ٧٧) الفرا ، فاروق حمدي (١٩٨٩م)، تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية، الكويت: مؤسسة التقدم العلمي
- ٧٨) قاسم، عاطف السيد. (٢٠٠١م)، خدمات المعلومات في برامج التعليم عن بعد: واقعها ومستقبلها بالجامعات المصرية، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنوفية: المنوفية

- ٧٩) القاسم، ليلي حمد عبدالرحمن (٢٠١٠م)، تصور تنظيمي مقترح لمركز تدريب عن بعد بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض
- ٨٠) القاطي، شعاع (٢٠٠٤م). التعليم عن بعد في كندا تجربة فريدة من نوعها. تاريخ زيارة الرابط (٢٠١٤/١٢/١) أوتوا :
- ٨١) الكبيسي، عامر خضير (٢٠١٠م)، التدريب الإداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
- ٨٢) الكيلاني، تيسير (٢٠٠١م). نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد وجودته النوعية. القاهرة: الشركة المصرية العالمية للنشر
- ٨٣) اللجنة العليا لسياسة التعليم، سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، ط٣، (جدة: مطابع الأصفهاني، ١٩٨٠م)
- ٨٤) اللقاني، أحمد حسين والجمل، علي " معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس " عالم الكتب ، بيروت ، ط ٢ ، ١٤١٩
- ٨٥) محمد، أمل عبدالفتاح (١٩٩٨م). تصور مقترح لنظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض خبرات الدول الأخرى. (رسالة دكتوراه غير منشورة). قسم التربية المقارنة، كلية التربية، عين شمس: القاهرة
- ٨٦) محمد، أمل عبدالفتاح. (١٩٩٨م)، تصور مقترح لنظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض خبرات الدول الأخرى. (رسالة دكتوراه غير منشورة). قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة عين شمس: القاهرة
- ٨٧) محمد، حسن كامل (٥١٤٣١). التجربة المصرية في التدريب الإلكتروني، الملتقى الثامن لمسؤولي التدريفي القطاعين الحكومي والخاص للتدريب (التدريب الإلكتروني - خدمات وحلول)، عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض

٨٨) محمود، صلاح الدين عرفة، (٢٠١١م) تعليم وتعلم - مهارات التدريس في عصر المعلومات، ط٢- القاهرة: عالم الكتب، ص٣١٠.

٨٩) مدني، محمد عطا (٢٠٠٧م)، التعلم من بعد أهدافه وأسسّه وتطبيقاته العملية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع

٩٠) المدني (٢٠٠٩م)، أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة، (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان

٩١) المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد. (٢٠١٢م). الأهداف الرئيسة للمركز، وزارة التعليم العالي، تاريخ الزيارة (٢٨/١٠/٢٠١٤) للرباط:

<http://www.elc.edu.sa/portal/index.php?mod=content&page=24>

٩٢) المطرفي، سالم (٢٠٠٥م)، نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة (رسالة ماجستير غير منشورة) قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض

٩٣) المطرفي، سالم مرزوق (٢٠٠٧م)، التدريب الأمني عن بعد (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

٩٤) المطيري (١٤٣٠ هـ)، المشكلات التدريسية لمعلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٩٥) المنادي، محمد عبد الرؤوف (٢٠٠٢)، التوفيق على مهمات التعاريف ومعجم لغوي مصطلحي، بيروت: دار الفكر العاصر.

٩٦) الموسوي، علي بن شرف، (٢٠١٠م). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض

- ٩٧) الموسوي، علي شرف و عبدالرحيم، أحمد (٢٠٠٤م). E-learning at Sultan Qaboos University: Status and future، الدورية البريطانية للتقنيات التربوية، ٣٥(٣)، ٣٦٣-٣٦٧ بريطانيا
- ٩٨) موسى ، عبدالحكيم (١٤١٨هـ) التدريب أثناء الخدمة ، مكة المكرمة: بدون ناشر أو طبعة
- ٩٩) الناقة، محمود كامل (١٩٩٧م)، "البرنامج القائم على الكفايات، أسسه وإجراءاته"، القاهرة: مطابع الطوبجي.
- ١٠٠) النبهان، موسى (٢٠٠٤م) أساسيات القياس في العلوم السلوكية، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع
- ١٠١) نشوان، يعقوب وشعوان، عبدالرحمن (١٩٩٠م)، "الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، مجلد ٢ جامعة الملك سعود، الرياض
- ١٠٢) هارون، رمزي (٢٠٠٣م) الإدارة الصفية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر
- ١٠٣) الهرمة، محمد سالم (١٩٩٦م)، برنامج مقترح لتنمية الكفايات اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية.
- ١٠٤) وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦م). النظام الأمثل للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد للتعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. الرياض: وكالة الوزارة للشؤون التعليمية
- ١٠٥) يوسف، ماهر اسماعيل صبري (٢٠٠٨م) التدريس، مبادئ ومهاراته، ط ٢ - بنها: سلسلة الكتاب الجامعي العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Abdullah, AbdulGhani, et al (2009), The Effects of Teacher Training Programme on Teachers' Productivity in Caprivi Region, Namibia, International Journal of African Studies, pp. 14-21

- 2) Al-Mutawa, Najat (1996), Evaluation of INSET Course for Teachers of English as a Foreign Language in the Primary Stage (EFLPS) in Kuwait, *The Educational Journal*, Kuwait University, vol 10, pp 13-37
- 3) Branekova, D (2011), ICT AND E-LEARNING IN TEACHER TRAINING, *Trakia Journal of Sciences*, Vol 9, No 4, pp 97-101,
- 4) Caroline R. Pryor, Gary G. Bitter. (2008) Using Multimedia to Teach in service Teachers: Impacts on Learning Application- and Retention, *Computers in Human Behavior*, vol 24, Issue 6. Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com>
- 5) Carom, Hermano. (1992). Teachers Distance in Service Training. The Experience at Universidade Aberta p5.
- 6) CEDEFOP (2001) E-Learning and Training in Europe: A Survey into the Use of e-Learning in Training and Professional Development in the European Union, ERIC: ED464252.
- 7) Cho, soomyung kim; Berge, Zanel. (2000) Overcoming Barriers to Distance Training and Education, ERIC: EJ 465658
- 8) Churchill, T (2005) E-Reflections: A Comparative Exploration of the Role of e-learning in Training Higher Education Lecturers, *Turkish Online Journal of Distance Education*, vol 6, No 3. Retrieved from: <https://tojde.anadolu.edu.tr/tojde19/articles/churchill.htm>
- 9) Kaplun, G. (2006), Learning and teaching in the internet age. Distance learning and new technologies for vocational training. Retrieved from: <http://temp.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/kaplun/index.htm>
- 10) Weingardt, K. R. (2004) The Role of Instructional Design and Technology in the Dissemination of Empirically Supported, Manual-Based Therapies, *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), p.313-331, published by Oxford University Press, Retrieved from: <http://onlinelibrary.wiley.com>
- 11) Wills, S. (2001). Teachers as educational software designers: Industry/university co-operation. *Education & Computing*, 7, 267-272.

فهرس الأشكال والجداول

الصفحة	فهرس الأشكال
١١٠	شكل (١): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي
١١١	شكل (٢): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب التأهيل التربوي
١١٢	شكل (٣) : رسم بياني لوصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة
١١٢	شكل (٤) : رسم بياني لوصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر
١١٣	شكل (٥): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية المباشرة
١١٤	شكل (٦): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي عن بعد
١١٥	شكل (٧): رسم بياني لوصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية عن بعد

الصفحة	فهرس الجداول
١١٠	جدول (١): وصف عينة البحث حسب المؤهل العلمي
١١١	جدول (٢) : وصف عينة البحث حسب التأهيل العلمي
١١١	جدول (٣) : وصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة
١١٢	جدول (٤) : وصف عينة البحث حسب الالتحاق بأي برنامج تدريبي مباشر
١١٣	جدول (٥): وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية في البرنامج التدريبي المباشر
١١٤	جدول (٦): وصف عينة البحث حسب الإلتحاق بأي برنامج تدريبي عن بعد
١١٤	جدول (٧): وصف عينة البحث حسب عدد البرامج التدريبية عن بعد
١٢٢	جدول (٨): معاملات الارتباط بين كل عبارة مع درجة البعد التي تنتمي إليه في اختبار التقييم باللغة العربية
١٢٣	جدول (٩) : معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في اختبار التقييم باللغة الإنجليزية
١٢٣	جدول (١٠): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه للمحور الأول للاستبيان
١٢٤	جدول (١١) : معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه للمحور الثاني للاستبيان
١٢٥	جدول (١٢): معاملات الفاكرونباخ لاختبار التقييم باللغة العربية
١٢٥	جدول (١٣): معاملات الفاكرونباخ لاختبار التقييم باللغة الإنجليزية
١٢٥	جدول (١٤): معاملات الفاكرونباخ للاستبيان
١٢٩	جدول (١٥): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات المعرفية في التقييم القبلي والتقييم البعدي
١٣٠	جدول (١٦) : حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المعرفية

١٣١	جدول (١٧): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المعرفية
١٣٢	جدول (١٨): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات المهادية في التقييم القبلي والتقييم البعدي
١٣٣	جدول (١٩): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهادية.
١٣٤	جدول (٢٠): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهادية
١٣٥	جدول (٢١): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية والمهادية) في التقييم القبلي والتقييم البعدي
١٣٦	جدول (٢٢): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية والمهادية)
١٣٧	جدول (٢٣): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات الكفايات المهنية ككل (المعرفية والمهادية)
١٣٨	جدول (٢٤): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية في التقييم القبلي والتقييم البعدي .
١٣٩	جدول (٢٥): حجم الأثر (إيتا تربيع) لاستخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية.
١٤٠	جدول (٢٦): نتائج الكسب المعدل للكشف عن فاعلية استخدام البرنامج التدريبي عن بعد على درجات مهارات تدريس اللغة الإنجليزية
١٤١	جدول (٢٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد الأول : مهارة التهيئة الحافزة للطلاب)
١٤٣	جدول (٢٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد الثاني : مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم)

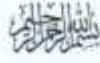
١٤٥	جدول (٢٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد الثالث: مهارة إدارة الصف)
١٤٧	جدول (٣٠) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد الرابع : مهارة شرح الدرس)
١٤٨	جدول (٣١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد الخامس :مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها)
١٥٠	جدول (٣٢) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الأول / البعد السادس : مهارة التقويم النهائي للدرس)
١٥٢	جدول (٣٣):ترتيب درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية في مدينة مكة المكرمة من البرنامج التدريبي عن بعد في تنمية مهارات الكفايات المهنية
١٥٣	جدول (٣٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الثاني/ البعد الأول : الصعوبات التي تخص المعلم)
١٥٦	جدول (٣٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الثاني/ البعد الثاني : الصعوبات التي تخص المدرسة)
١٥٨	جدول (٣٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث (المحور الثاني/ البعد الثالث: الصعوبات التي تخص إدارة التدريب)
١٦٠	جدول (٣٧): ترتيب الصعوبات التي تواجه تطبيق برنامج التدريب عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية .

الملاحق

ملحق رقم

(١)

خطاب موافقة إدارة التدريب والابتعاث



المكرم مدير إدارة التدريب والابتعاث بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد ...

فأتقدم لكم بخطابي هذا وأبين فيه أنني أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الدكتوراه، بقسم المناهج وطرق التدريس، بكلية التربية، بجامعة المدينة. وأرغب في تطبيق الأداة الخاصة بدراستي، التي هي بعنوان :

(أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية

في مدينة مكة المكرمة عبر التدريب عن بعد)

وحيث أن البرنامج التدريبي المقترح مدته (١٢) ساعة تدريبية، يقام في غضون أسبوعين، بواقع (٣) لقاءات كل أسبوع، ومدة كل لقاء ساعتين. (ثلاثة أيام: من ١٤٣٥/٧/٦ إلى ١٤٣٥/٧/٨)، (وثلاثة أيام: من ١٤٣٥/٧/١٣ إلى ١٤٣٥/٧/١٥). علماً بأن الحقبة التدريبية معتمدة وزارياً وهي نفس الحقبة التي تقدم لمعلمي اللغة الإنجليزية في برنامج التطوير المهني. ويقدم هذا البرنامج التدريبي عن بعد من خلال الفصل الافتراضي على الشبكة العنكبوتية على العنوان التالي : www.wiziq.com/abammar

لذا، آمل منكم التكرم بالتوجيه لجهة الاختصاص من أجل الموافقة على اعتماد هذا البرنامج التدريبي من قبل إدارتكم ومن ثم إعطاء شهادات للمعلمين المتحقين فيه لتكون حافزاً ومشجعاً لهم للسير في البرنامج والتفاعل فيه. وتغدو برفقه أسماء المعلمين المتحقين بالبرنامج،،

لاطلاعكم واتخاذ ما يلزم حياله، وتقبلوا خالص الشكر والتقدير ،،،

لدي ١. زكي فرائس رفته لمة
مدرسة مدقوف ركة
للمدرسة حب حب حب
عبد الرحمن محمد بن محمد قدح
مشرف اللغة الإنجليزية بمكتب التربية والتعليم بشرق مكة
إدارة التدريب والابتعاث
٧٨٤

ملحق رقم

(٢)

قائمة محكمي أدوات البحث

أسماء المحكمين وصفاتهم الاعتبارية

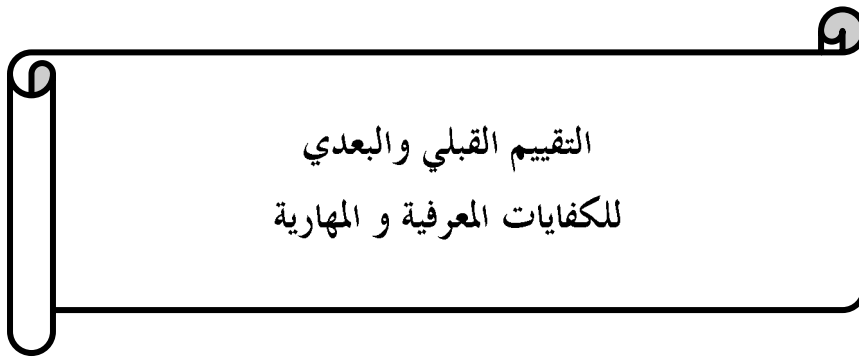
م	الاسم	الصفة الاعتبارية	الهيئة التعليمية
١	أ.د. إبراهيم أحمد عالم	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة أم القرى
٢	أ.د. صالح محمد السيف	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة أم القرى
٣	أ.د. إبراهيم أحمد محمد عالم	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة أم القرى
٤	أ.د. ربيع سعيد طه	عضو هيئة تدريس بكلية التربية / قسم علم النفس	جامعة أم القرى
٥	د. أحمد باجودة	عضو هيئة تدريس بمركز اللغة الانجليزية	جامعة أم القرى
٦	د. أكرم محمد سالم بريكي	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة طيبة
٧	د. عنتر صليحي عبدالله طليبة	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة طيبة
٨	د. جمال الدين محمد مزكى	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة المدينة العالمية
٩	د. أمل محمود علي إبراهيم	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة المدينة العالمية
١٠	د. أيمن عابد	عضو هيئة تدريس بكلية التربية/قسم المناهج وطرق التدريس	جامعة المدينة العالمية
١١	د. علي شباب الغامدي	مشرف على الطلاب المبتعثين	الملحقية الثقافية بواشنطن
١٢	د. صالح عبدالرزاق	مدير مكتب التربية والتعليم	مكتب التربية والتعليم

بشرق مكة		الغامدي	
مكتب التربية والتعليم بجنوب مكة	رئيس شعبة اللغة الانجليزية	د. ممدوح محمد سبحي	١٣
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة	رئيس قسم اللغة الإنجليزية بالإدارة العامة	أ. يوسف الصحفي	١٤
مكتب التربية والتعليم بغرب مكة	رئيس شعبة اللغة الانجليزية	أ. زهير أحمد آل عيسى	١٥
مكتب التربية والتعليم بشمال مكة	رئيس شعبة اللغة الانجليزية	أ. خالد بن عايد القارحي	١٦
مكتب التربية والتعليم بوسط مكة	رئيس شعبة اللغة الانجليزية	أ. أحمد الصعيدي	١٧
مكتب التربية والتعليم بشرق مكة	رئيس شعبة اللغة الانجليزية	أ. جاسر محمد الشعلائي	١٨
مكتب التربية والتعليم بغرب مكة	مشرف تربوي بشعبة اللغة الإنجليزية	أ. عبدالحكيم صالح الميرابي	١٩
مكتب التربية والتعليم بغرب مكة	مشرف تربوي بشعبة اللغة الإنجليزية	أ. خالد الحربي	٢٠
مكتب التربية والتعليم بوسط مكة	مشرف تربوي بشعبة اللغة الإنجليزية	أ. عبدالرحمن سرتي	٢٣
مكتب التربية والتعليم بجنوب مكة	مشرف تربوي بشعبة اللغة الإنجليزية	أ. صلاح درويش قطب	٢٦
مكتب التربية والتعليم بالجموم	مشرف تربوي بشعبة اللغة الإنجليزية	أ. عبدالوهاب خياط	٢٧
قسم استراتيجيات التدريس	رئيس قسم استراتيجيات التدريس بتعليم	أ. حازم محمد زكي	٢٨

	مكة	داغستاني	
--	-----	----------	--

ملحق رقم

(٣)



التقييم القبلي والبعدي للمتدرب في البرنامج التدريبي للكفايات المهنية لمعلمي اللغة الانجليزية - الجزء الأول

أولاً: الأداء التدريسي

1. يختار المعلم طريقة التدريس بناء على :

- Ⓐ أنها أفضل الطرق
- Ⓑ ملائمتها لأهداف الدرس
- Ⓒ ملائمتها لقدراته
- Ⓓ مناسبة لزمن الحصة

2. المعلم التقليدي في التدريس هو من:

- Ⓐ يساعد الطلاب على التفكير المنطقي.
- Ⓑ يشجع الطلاب على الاستدلال.
- Ⓒ يحث الطلاب على الملاحظة والتحليل.
- Ⓓ يمثل مصدر المعرفة والخبرة للطلاب.

3. المؤشر الحقيقي للتعلم هو :

- Ⓐ السلوك الأداني للمتعلم .
- Ⓑ كمية المعلومات لدى المتعلم .
- Ⓒ مستوى فهم المتعلم .
- Ⓓ درجة دافعية المتعلم .

4. واحدة من طرق التدريس التالية تسبب مللاً للتلاميذ أكثر من غيرها :

- Ⓐ المشروع .
- Ⓑ الإلقاء .
- Ⓒ الحوار .
- Ⓓ الاكتشاف .

5. لتنمية التفكير الإبداعي لدى التلاميذ :

⊙ ممكنة وقابلة للتنفيذ في حدود الزمن المعطى لها

11. لتنمية الاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات عند الطلاب :

- ⊙ اطلب منهم اتقيد بالتعليقات الصغية والكتب المقرر .
- ⊙ أنظم الطلاب في مجموعات عمل صغيرة .
- ⊙ أحدد لهم واجباتهم وما ينبغي عليهم عمله بالتفصيل .
- ⊙ كل ما ذكر صحيح .

12. المؤشر الحقيقي للتعلم هو :

- ⊙ السلوك الأدائي للمتعلم .
- ⊙ كمية المعلومات لدى المتعلم .
- ⊙ مستوى فهم المتعلم .
- ⊙ درجة دافعية المتعلم .

13. عندما تريد قياس قدرة الطلاب على التنظيم والتكامل في التفكير فإليك تختار أسئلة من نوع :

- ⊙ الاختيار من متعدد .
- ⊙ المقالية .
- ⊙ الصح والخطأ .
- ⊙ المزاوجة .

14. إذا سألتني أحد الطلاب عن معلومة لا أعرفها فبني :

- ⊙ أجيب على السؤال بأي معلومة لدي .
- ⊙ أوجّل الإجابة وأطلع على المصدر ذات العلاقة .
- ⊙ أتجاهل السؤال .
- ⊙ أطلب من الطلاب الإجابة عن السؤال بأي صورة .

15. لتطوير مهارات المعلم المهنية :

- ⊙ يطلع على كل ما هو جديد خاص بالمهنة .
- ⊙ يتبادل الخبرات مع زملائه .
- ⊙ يناقش الصعوبات والمشكلات التي تعترضه مع المختصين .
- ⊙ كل ما ذكر .

16. الدور الرئيسي للمعلم هو :

☐ تدريس المقرر الدراسي.

☐ مساعدة الطالب المتخلف

☐ تَعويد الطالب على التأديب

☐ امتثارة الطالب للتعلم

17. التعلم التعاوني تقنية تربوية معاصرة يقصد بها أن يتعلم الطلاب في مجموعات يتعاون أفرادها في إنجاز المهارات التعليمية المنوطة بهم وفق أسس معينة.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

18. للتعلم التعاوني جذور في التربية الإسلامية وفي التراث العربي.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

19. لا يراعي التعلم التعاوني الفروق الفردية بين المتعلمين.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

20. للتعلم التعاوني سلبية رئيسة تتمثل في ضياع المسؤولية.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

21. من الملامح الرئيسة لمجموعة التعلم التعاوني " تقويم عملها ، واستخلاص التغذية الراجعة ".

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

22. يستهلك التعلم التعاوني وقتاً طويلاً مما يؤدي إلى تأخر المعلمين والطلاب في إنهاء المقررات الدراسية.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

23. من مبادئ التعلم التعاوني " الاعتماد المتبادل " ويقصد به أن يعتمد الطلاب على أحدهم لإنجاز المهمة بدلاً منهم، وفي مرة ثانية يعتمدون على طالب آخر وهكذا إلى أن يلحق الدور بطلاب المجموعة جميعهم.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

24. من العوامل الرئيسة للمحافظة على تماسك المجموعة تعود أفرادها على مناقشة الآراء بموضوعية ، وتقديم النقد البناء .

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

25. لكي يتعلم الطلاب تعاونياً عليهم الموافقة على آراء الآخرين وعدم مناقشتها حتى لو كانت خاطئة.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

26. إن مهمة تحديد الأهداف وتوضيحها مهمة رئيسة للمعلم.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

27. من واجبات منسق المجموعة وأي فرد من أفرادها " التذكير بالمسار المطلوب ، وحفز الآخرين للعمل وتعزيزهم ."

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

28. من واجبات المعلم التعاوني توجيه الطلاب ومساعدتهم عن طريق طرح أسئلة سبيرة وأخرى ساحبة Eliciting

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

29. من السلوكيات المستحبة في الموقف التعليمي التعاوني نقد الطلاب وتصويبهم بشكل مباشر.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

30. من الشعرات التي يرفعها طلاب المجموعة المتعاونة " نتقاسم حلوة النجاح ويتحمل الفاشل مسؤولية فشله".

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

31. ليس شرطاً مشاركة الطلاب في بناء لائحة الانضباط التعاوني.

☐ نعم

☐ لا

☐ لست متأكداً

شكراً أخي المعلم ، انتهى الجزء الأول من التقييم، أمل منك الانتقال إلى الجزء الثاني بالضغط على زر
(الانتهاء) ثم زر (إغلاق)



ملحق رقم

(٤)

التقييم القبلي والبعدي
لمهارات تدريس اللغة الانجليزية

Pre and post assessment of the trainee in the training program for the professional competencies for teachers of English - Part II

Teaching Skills & Language Skills

1. The eclectic method of foreign language teaching necessitates that the teachers _____.

- ☐ apply the easiest from the various methods
- ☐ choose the best from the various methods
- ☐ apply one method in each class period
- ☐ apply at least two methods in each class period

2. For students learning to read in a new language some previous _____ ability is necessary.

- ☐ written language
- ☐ simple language
- ☐ oral language
- ☐ real language

3. Teaching productive skills means teaching _____.

- ☐ speaking and listening
- ☐ listening and reading
- ☐ speaking and reading
- ☐ writing and speaking

4. The technique of _____ is an activity where a student needs information from others to complete a particular task.

- ☐ filling in a blank
- ☐ information gap
- ☐ critical reading
- ☐ matching

5. The primary objective in teaching speaking is the development of _____ ability.

- ☐ oral communication
- ☐ phonological
- ☐ pronunciation
- ☐ good English

6. Grammar teaching is the explicit teaching of language _____.

- ☐ forms
- ☐ words
- ☐ function
- ☐ meaning

7. Reading in a second language normally requires processes similar to reading in a _____ language.

- ☐ first
- ☐ second
- ☐ third
- ☐ foreign

8. In preparing a test for intensive reading we should note that _____ texts should be used.

- ☐ short, simple
- ☐ short, complex
- ☐ long, detailed
- ☐ long, complex

9. A crossword puzzle helps students develop _____ knowledge.

- ☐ reading

- ☐ orthography
- ☐ lexical
- ☐ writing

10. Teaching words in isolation is not recommended because _____.

- ☐ some words have different meanings.
- ☐ context helps to clarify the meanings of the word
- ☐ the function of the word in a sentence helps to determine its meaning
- ☐ all the above

11. Techniques for guessing meanings of the words from context include :

- ☐ Activating background knowledge.
- ☐ Obtaining clues from structure and surrounding words.
- ☐ Understanding pronunciation and punctuation.
- ☐ All the above.

12. Using technology in teaching helps teachers _____.

- ☐ present demonstrations
- ☐ enhance course content
- ☐ provide additional illustrations
- ☐ all the above

13. Using multimedia software helps _____ students to increase their learning ability.

- ☐ disabled
- ☐ shy
- ☐ weak
- ☐ all the above

14. In effective language teaching, computers are best used as _____.

- ☐ substitutes for teachers
- ☐ aids to teachers
- ☐ means of entertainment

☐ substitutes for textbooks

15. In preparing material for language lab practice, it is best to _____ .

- ☐ read from the textbook directly
- ☐ use transcripts for the purpose
- ☐ dictate to the recording person
- ☐ memorize the material first

16. A good language teacher uses magazine pictures to _____ .

- ☐ teach language skills and elements
- ☐ decorate the classroom
- ☐ make teaching more enjoyable
- ☐ teach good pronunciation.

17. Flash cards are more commonly used to teach _____ .

- ☐ listening
- ☐ vocabulary items
- ☐ writing exercises
- ☐ reading aloud

18. We can use both flannel boards and magnetic boards to display pictures and cards. However, _____ .

- ☐ flannel boards are more effective
- ☐ magnetic boards are easier to use
- ☐ they are similar
- ☐ chalkboards are better than both

19. Composite pictures may be effectively used in the teaching of _____ .

- ☐ speaking and writing
- ☐ reading comprehension only
- ☐ grammatical structures mainly
- ☐ young learners only

ملحق رقم

(٥)

الأداة الثالثة للدراسة: الاستبيان

استبانة حول البرنامج التدريبي عن بعد لتنمية الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية في
مكة المكرمة

المحور الأول/ درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب عن بعد في تنمية الكفايات المهنية			
أ / مهارة التهيئة الحافزة للطلاب			
درجة الاستفادة			أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي
منخفضة	متوسطة	عالية	
			٧. جذب الطلاب نحو الدرس وتفاعلهم معه
			٨. تنويع أساليب التقديم حسب الموقف التعليمي
			٩. ربط التقديم للدرس بموضوع الدرس
			١٠. تهيئة الطلاب في زمن مناسب
			١١. مناسبة التهيئة لمستوى الطلاب
ب / مهارة إثارة دافعية الطلاب نحو التعلم			
درجة الاستفادة			أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي:
منخفضة	متوسطة	عالية	
			١٢. حث الطلاب على طلب العلم
			١٣. توفير البيئة الملائمة للعملية التعليمية داخل الفصل

			١٤. استشارة التشويق والرغبة في الاكتشاف
			١٥. إظهار الحماسة للموضوع واستخدام الحركات والإشارات الاتصالية ونحوها بالقدر المناسب
			١٦. التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم القبلي

ج/ مهارة إدارة الصف

درجة الاستفادة			أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :
منخفضة	متوسطة	عالية	
			١٧. توضيح سياسة التعامل مع الطلاب من ناحية المشاركة والتفاعل مع الدرس، والواجبات، والأعمال الإضافية
			١٨. تشجيع الطلاب على التقيد بالأنظمة
			١٩. إشراك الطالب مصدر المشكلة في فعاليات الدرس
			٢٠. إشراك الطالب في أعمال جماعية
			٢١. تفعيل سجل متابعة الطلاب أثناء الحصة

د/ مهارة شرح الدروس

درجة الاستفادة			أبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي :
منخفضة	متوسطة	عالية	

			٢٢. كتابة عنوان الدرس ونقاطه الأساسية على أداة العرض
			٢٣. التأكد من انتباه الطلاب قبل البدء بالشرح
			٢٤. التمهيد لكل جزئية باختصار إذا لزم الأمر
			٢٥. توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس والاستعانة بالأمثلة والتشبيهات
			٢٦. تلخيص كل نقطة تم عرضها
			٢٧. التأكد من فهم الطلاب لكل نقطة، وإعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب
			٢٨. توضيح المصطلحات والمفردات الصعبة أثناء الشرح
			٢٩. الشرح يتصف بالترابط والتسلسل في الأفكار
			٣٠. تنويع طريقة التدريس حسب الموقف التعليمي
			٣١. تزويد الطلاب بمصادر إثرائية.
هـ/ مهارة استخدام الوسيلة التعليمية وتنويعها			
درجة الاستفادة		وأبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة	

ما يلي:			عالية	متوسطة	منخفضة
٣٢. استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس					
٣٣. عرض الوسيلة في الوقت المناسب					
٣٤. تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعاً مناسباً لطبيعة الدرس					
٣٥. عدم تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز					
و/ مهارة التقويم النهائي للدرس					
وأبرز السلوكيات المكونة لهذه المهارة ما يلي:			درجة الاستفادة		
			عالية	متوسطة	منخفضة
٣٦. ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس.					
٣٧. ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس.					
٣٨. مراعاة الأسئلة للفروق الفردية بين الطلاب.					
٣٩. استخدام أسئلة متعددة ومتنوعة.					
٤٠. قياس الأسئلة لمختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية					
٤١. توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات القاعة الدراسية.					

<p>المحور الثاني/ درجة الصعوبات التي تواجه تطبيق (التدريب عن بعد) في تدريب معلمي اللغة الإنجليزية</p>			
درجة الصعوبة			١/ الصعوبات التي تخص المعلم
منخفضة	متوسطة	عالية	
			٤٢. ضعف تأهيل المعلمين لاستخدام التقنيات التعليمية والتدريبية خلال سنوات الدراسة الجامعية
			٤٣. ضعف إلمام المعلمين بقواعد استخدام التقنيات التدريبية الحديثة يقلل من استخدامها
			٤٤. عدم قناعات المعلمين بأهمية التقنية الحديثة في التعليم والتدريب
			٤٥. قلة إلمام المعلمين بمستحدثات تقنيات التعليم التي تخدم التدريب
			٤٦. غياب الدورات التدريبية أثناء الخدمة في مجال استخدام التقنية التعليمية في التدريب
			٤٧. افتقار برامج إعداد المعلمين إلى مقررات تقنيات التعليم والتدريب

درجة الصعوبة			ب/ الصعوبات التي تخص المدرسة
منخفضة	متوسطة	عالية	
			٤٨. بعض المدارس غير مهيأة لاستخدام التقنيات الحديثة للتدريب (القاعات - توفر الإنترنت -)
			٤٩. كثافة عدد الحصص لدى المعلمين وعدم إمكانية تخصيص وقت للتدريب
			٥٠. كثير من الأجهزة التعليمية (الكمبيوترات وتجهيزاتها) المخصصة للتعليم المتوفرة في المدارس غير جيدة أو غير صالحة للاستعمال
			٥١. عدم وجود مركز لمصادر التعلم التي يمكن أن تستغل للتدريب عن بعد في بعض المدارس
			٥٢. قلة عدد المعلمين القادرين على توظيف تقنيات التعليم في التدريب
			٥٣. ضعف تشجيع مدير المدرسة للمعلمين لتوظيف تقنيات التعليم في التدريب
درجة الصعوبة			ج/ الصعوبات التي تخص إدارة

التدريب	عالية	متوسطة	منخفضة
٥٤. عدم وجود ميزانية مخصصة لشراء برمجيات الفصول الافتراضية الاحترافية للتدريب			
٥٥. عدم وجود تنسيق بين إدارة التدريب والمدارس حول التدريب عن بعد			
٥٦. قلة وجود فنيين لصيانة وتشغيل الأجهزة التعليمية في المدارس			
٥٧. عدم معرفة المدارس بوجود قسم (التدريب عن بعد) بإدارة التدريب			
٥٨. ضعف التجهيزات الفنية والتقنية بإدارة التدريب للتدريب عن بعد			
٥٩. صعوبة تحديد وقت مناسب موحد لجميع المعلمين في تخصص معين في مختلف المدارس لتدريسيهم عن بعد			
٦٠. اتجاهات المدرسين والمتدربين السلبية تجاه التدريب عن بعد			

ملحق رقم

(٦)

السيرة الذاتية
للمدرب الثاني في البرنامج التدريبي

Abbreviated Curriculum Vitae

Name: Abdul Aziz Malik Diop

Home address: 1236 Glenwood Blvd
Schenectady, NY 12308
USA

Citizenship American

Mobile Number in Saudia: 056 326 6328

Email azizmlk60@yahoo.com

Education:

1998 PhD, Linguistics (Dissertation defended, June 1993)
University of Illinois at Urbana-Champaign

1988 M.A. TEFL/ESL
Ball State University

1986 M.A. Linguistics
Ball State University, Muncie, IN

Professional History:

Fall 2012-present: Professor Umm al Qura University
English Language Center

Fall 2004-2012 Chairperson,
Department of English and Department of Foreign Languages
Delaware State University

1998-2000: Associate Professor, Delaware State
University Department of English

1998-2001: Special Assistant to the Dean, College of
Arts and Sciences, Delaware State University

1994-1998: Assistant Professor, Delaware State
University

International Education Activities

1999: Finalized Partnership Protocol between Delaware State University and l' Université Cheikh Anta Diop of Dakar, Senegal

1999: Traveled to lay foundations for Exchange Programs between Delaware State University and the Universities of: Caen, France; Cocody, Ivory Coast

2006: Traveled to Mauritania to start an MOU between Delaware State University and l' Université de Nouakchott

Summer 2007 & Summer 2008: As Co-PI of a Grant for a Language Immersion Program, took DSU students to China, Senegal and Mauritania

Spring 2007- Traveled to Beijing, China to help finalize Study Abroad Arrangements for DSU students to going to the Beijing Language and Culture University

2011: Helped sign an MOU between Delaware State University and l' Ecole Nationale pour la Formation et la Vulgarisation Agricole of Kaedi, Mauritania

Countries visited for study abroad purposes (with Delaware State University students) Mauritania and Senegal (2006-2010); China (2007-2008); Namibia (2011); France and Spain (2010);

Costa Rica (2009); Dominican Republic (2010)

Recent Academic Awards/ Recognition:

2007-2008 Selected by the Delaware Secretary of Education to be a member of the Delaware World Languages Task Force

2007-2008 Selected to be a member of the Governor of Delaware's Task Force on Speech Pathology

March 2008: Selected as Member of the three-person

Delaware Delegation chosen from UD and DSU to represent the State of Delaware during the Humanities Advocacy Day activities at the US Congress

April 2008 Session Chair at the Conference on College Composition and Communication ("Research on Writing Assessment") in New Orleans, LA

June 2008: Recipient of a Fellowship of the American Association of State Of State Colleges and Universities (AASCU) for a three-week Japan Studies Institute at San Diego State University, San Diego, CA.

October 2008: Selected as US Department of Education Language Evaluator for Applicants of the Hays-Fulbright Scholarship

January 2009: Requested by Oxford University Press to Contribute and contributed to the research for online materials to help lecturers deliver their linguistics and language courses

Spring 2009: 15-year Service Award DSU

2010: Service Excellence Award, Delaware State University Department of English and Foreign Languages

2011: Service Excellence Award, Delaware State University Department of English and Foreign Languages

2011: Selected as member of the Delaware Governor' s Task Force on Speech Pathology

Grants:

2005-Present

Co-PI for a 3-year \$400,000 federally-funded Grant for the teaching of Fulani and Arabic

Co-PI for a 4-year approx. \$900,000 Federal Govt.-funded Grant for a Language Immersion Program in Fulani, Arabic and Chinese

Co-PI for a 4year approx. \$200,000 Federally-funded-Grant for a Fulani Immersion Program

Forthcoming Book Project:

Three decades and six continents later: understanding
local thinking within the context of a global world

Most Recent Talks/Presentations/Conferences:

November 2006: International Academy of Linguistics and
Behavioral Sciences (2 papers)

Syllable Structure, Prosodic Templates and the Algorithm
of Language Games

March 2007: Chicago Linguistic Society Annual
Conference University of Chicago

April 2007: National Convention of Teachers of English
(Conference on College Composition and Communication)
Manhattan, NY

March 2008 National Black Writers' Conference at Medgar
Evars College Brooklyn, NY

April 2008 Session Chair at the Conference on College
Composition and Communication ("Research on Writing
Assessment") in New Orleans, LA

May 2008: Center for Afric Studies, Russian Acad of
Sciences Should Malcom X take another pilgrimage, I will
be his tour Guide this time around.Essay

April 2009:
Phonotactic and Syntactic Rules for Arabic Handwritten
Text Recognition Presentation co-authored with faculty
From the Department of Computer and Information Sciences

June 2010: Tales of Gnostic Nightmares & Cognitive
Dissonance: another perspective on Mother Tongue
Education University of Jyvaskyla, Finland Conference
titled,
"Who Needs Language? Micro and Macro Perspectives into
Language Education Policies"

June 2011: Asian Conference on Humanities, Osaka,
Japan. Paper title: Renaming Zero: toward understanding the
learner's universe of discourse and confronting the demons of
dissonance in Mauritanian primary schools" (Postponed due to

Tsunami disaster)

**Research/Teaching
interests:**

(Foreign) Language Teaching, Composition/Rhetoric,
Linguistics and Cognitive Science (Phonology and Language
Planning) Social Criticism

Contributions to other colleges

College of Education: taught a course on Theories of
Language Development (The Psychological and Cognitive
Foundations of Language)

**College of Mathematics, Technology and Natural
Sciences:** gave lecture series on Neuro-Linguistics
(The Biological Foundations of Language)

Membership to Special Interest Groups

Special Interest Group (SIG) on Language, Linguistics and Writing

(Conference on College Composition and Communication)

LLC Arabic Special Interest Group of the ACTFL (American Council for the Teaching of Foreign
Languages)

ملحق رقم

(٧)

نموذج من شهادات حضور
البرنامج التدريبي



شهادة حضور برنامج

تشهد الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة

بمدرسة / **النهران الثانوية**

بأن المتدرب: **خالد صابر حامد خان**

قد حضر البرنامج التدريبي: تنمية الكفايات المهنية لدى معلمي اللغة الإنجليزية

بمجموع (**12 ساعة**) تدريبية، و المنفذ في: **مسائي**

خلال الفترة من **1435/07/06 هـ إلى 1435/07/15 هـ**

والإدارة العامة للتربية والتعليم تقدر له حضوره وتفاعله مع البرنامج، والاستفادة من معطياته.

ونسأل الله له التوفيق والسداد ...

مدير عام
التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة



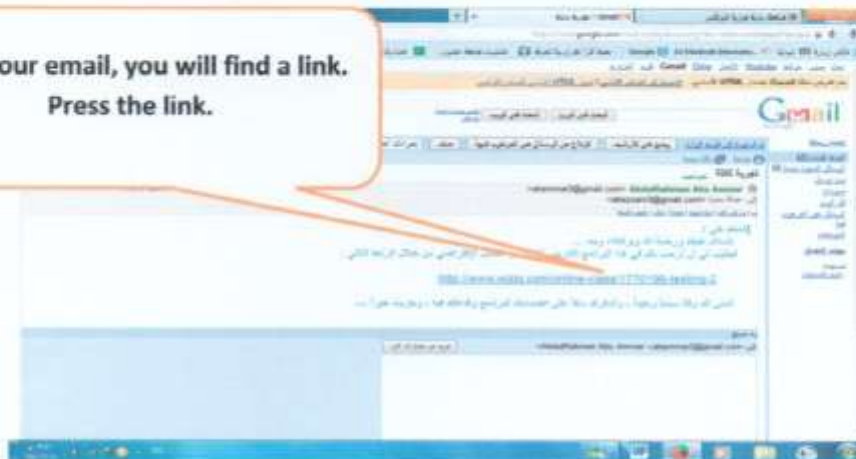
ملحق رقم

(٨)

نشرة توضيحية لكيفية دخول المتدرب للفصل الافتراضي

Step (1):

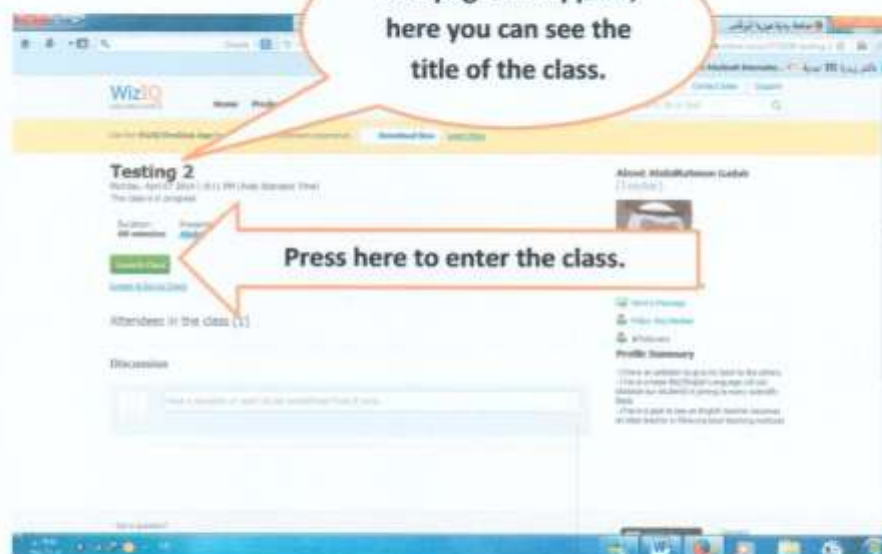
Open your email, you will find a link.
Press the link.



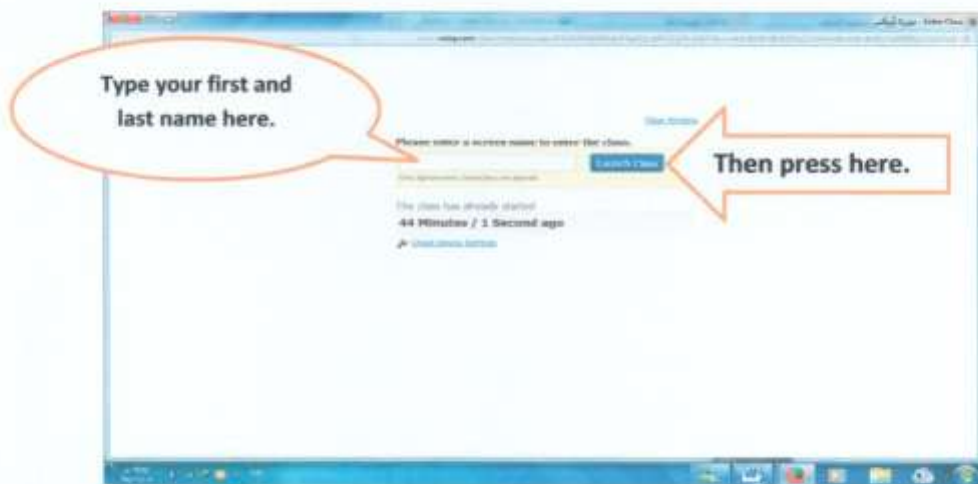
Step (2):

This page will appear;
here you can see the
title of the class.

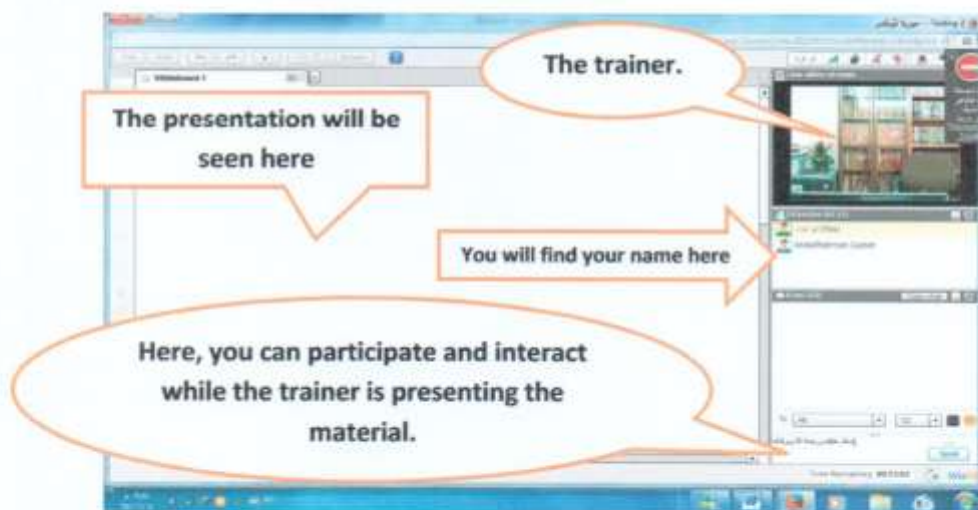
Press here to enter the class.



Step (3):



Step (4):





Welcome



وزارة التربية والتعليم
Ministry of Education



Certificate Presentation Ceremony



For the Training Course:



"Developing professional competence for English language teachers via online training"



Held during the period: 6-15/7/1435

