

أثر برنامج إلكتروني قائم على أسلوب تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان

د. حفيظة بنت سليمان بن أحمد البراشدية

وزارة التربية والتعليم ومجلس البحث العلمي

مسقط - سلطنة عمان

hafidhaalbarashdi@gmail.com

أثر برنامج إلكتروني قائم على أسلوب تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان

د. حفيظة بنت سليمان بن أحمد البراشدية

وزارة التربية والتعليم ومجلس البحث العلمي

مسقط - سلطنة عمان

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر برنامج إلكتروني قائم على تفريد التدريب في التنمية المهنية لأخصائيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة، والكشف عما إذا كانت هناك فروق بين درجات الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى لاختلاف النوع، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية للمدرسة. البرنامج طُبّق التدريبي المقترح على عينة طبقية عشوائية تألفت من (٢١) اختصاصي واختصاصية توجيه مهني بمحافظة جنوب الباطنة، ولمدة شهرين. استخدمت الدراسة المنهج التجريبي وتصميم العينة الواحدة ذا الاختبارين القبلي والبعدي. وأسفرت النتائج عن وجود أثر دال إحصائياً للبرنامج الإلكتروني القائم على تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني، وعن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي اختبار التنمية المهنية القبلي والبعدي تعزى لاختلاف النوع، أو المرحلة التعليمية للمدرسة، بينما وجدت فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح حاملي مؤهل البكالوريوس.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريب إلكتروني، تفريد التدريب، التنمية المهنية، اختصاصيي التوجيه المهني، سلطنة عمان.

The Effect of an Electronic Program based on Individual Training in Career Development for Career Guidance Specialists in South Batinah Governorate

Dr. Hafidha S. Al-Barashdi

Ministry of Education &TRC

Sultanate of Oman

Abstract

The present study aimed at measuring the impact of an electronic program based on individual training in the professional development of vocational guidance specialist in South Batinah Governorate. In addition, the study aimed to find out whether there are differences between the post-test levels of professional development due to gender differences, scientific qualifications and the school stage. The electronic program of the study was applied to a random class sample consisting of (21) specialists and professional guidance specialists in South Batinah Governorate for two months. The study used an experimental method and the design of one sample with Pre test-Post-test. The results revealed a statistically significant effect of the e-program based on the separation of training in the professional development of professional guidance specialists, and the absence of statistically significant differences between the average of the tribal and post-career development test due to the different types, and educational stage of the school. Significant differences were found according to the professional guidance specialists' qualification in favor of Bachelor degree holders.

Keywords: electronic program, individual training, career development, career guidance specialists.

أثر برنامج إلكتروني قائم على أسلوب تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان

د. حفيفة بنت سليمان بن أحمد البراشدية

وزارة التربية والتعليم ومجلس البحث العلمي

مسقط - سلطنة عمان

المقدمة

تعد التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني مطلباً ملحاً وليست خياراً، وتزداد أهميتها يوماً بعد يوم بسبب التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم وتشهدها البيئات التربوية والاقتصادية سواء في السلطنة أو في دول العالم الأخرى، وذلك من خلال التطورات العلمية، والتقنية السريعة (البدري، ٢٠١٤)، وما تولد عنها من زيادة عدد التخصصات العلمية وتنوعها، بحيث تعددت مجالات العمل وتباينت مطالبها، الأمر الذي يستدعي ضرورة اطلاع اختصاصيي التوجيه المهني على أحدث المعلومات، والإحصائيات المهنية ليستطيع توجيه وإرشاد الطلبة مهنيًا، حرصاً على إمداد سوق العمل العماني، والعالمي بالمرجعات المتوافقة مع متطلباته (الحميدية، ٢٠٠٨).

ويعد التدريب الأداة الأساسية التي تسهم في التنمية المهنية، فالمؤسسات التي تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات وتحقيق إنتاجية عالية هي التي تضع العنصر البشري في مقدمة أولوياتها، ولا تدخر جهداً في تنمية معارفه وقدراته ومهاراته، وذلك بإتاحة المجال لإلحاقه بدورات تدريبية مكثفة تواكب التغيرات التكنولوجية السريعة بهدف مواجهة التطورات المستقبلية (الصّبحي، ٢٠١٠).

ونظراً لما شهده العصر الحالي من ثورة مذهلة في مجالي العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياة العملية، وفي مقدمتها ظهور الحاسوب وتقنياته العديدة ذات الإمكانيات الهائلة دفع بعض المهتمين في مجال التنمية المهنية إلى توظيف هذه التقنيات في تطوير البرامج التدريبية؛ فظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني E-Training، وكذلك أدت الحاجة الماسة للتنمية المهنية المستمرة لاختصاصيي التوجيه المهني من أجل تأهيلهم وإكسابهم جميع الكفايات المطلوبة لقيامهم بمهام عملهم وكثرة المستجدات والمعارف المرتبطة بالتوجيه المهني ومتطلبات سوق

العمل إلى ضرورة توظيف التدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني باعتبارها ضرورة يفرضها الواقع الحالي. (السنيدي، ٢٠٠٩).

ولكون التنمية المهنية المستمرة هي الوسيلة الأساسية لتطوير الأداء الوظيفي، وتميمته للعاملين في المؤسسات المختلفة بهدف الوصول إلى تحقيق أهدافها بما يواكب التطور العالمي؛ لذا فقد سعت هذه المؤسسات إلى وضع ميزانيات مالية كبيرة لإنشاء مراكز التدريب، وتطوير أداء المدربين، وتنفيذ الدورات والبرامج التدريبية للموظفين؛ وإكسابهم المهارات والمعارف المختلفة التي تسهم في أداء مهماتهم الوظيفية بصورة أكبر فاعلية وإتقان (الصّبحي، ٢٠١٠).

لذا اهتمت مجموعة كبيرة من الدراسات السابقة بالتعرف على مدى فعالية البرامج التدريبية في التنمية المهنية للعاملين في الحقل التربوي ووضع المقترحات التدريبية لها. منها دراسة كاميلر وكاميلر (Camilleri & Camilleri, 2017) التي استخدمت تدريب المعلمين على استخدام الهواتف النقالة في التدريس. طبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٤٠) معلماً ومعلمة في إحدى دول الاتحاد الأوروبي. وقد أشارت النتائج إلى التزام المعلمين باستخدام التكنولوجيا المتنقلة في التدريس بعد تلقيهم التدريب العملي. وبالإضافة إلى ذلك، أظهر تحليل الانحدار التدريجي أن المعلمين الأصغر سناً كانوا أكثر تقبلاً للتدريب القائم على توظيف التكنولوجيا في التدريس.

وبالمثل قام بيرت (Peart, 2017) بدراسة حول رأي المعلمين في التدريب على استخدام الهواتف النقالة في التدريس وأثرها على تحصيل الطلبة في المراحل الدراسية العليا. استخدمت الدراسة المقابلات الشخصية. وكانت عينة الدراسة مكونة من (١٦) معلماً ومعلمة. وقد بينت النتائج تأكيد المعلمين على فعالية استخدام التكنولوجيا المتنقلة في تدريس الطلبة ودورها الفعال في رفع دافعية التحصيل لديهم. وقد أوصى هؤلاء المعلمون بضرورة تفعيل هذا النوع من التدريس في المدارس.

وأجرى العنزي (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات مثل الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية. وقد اعتمدت بشكل أساسي على كل من منهج المسح بالعينة، والمنهج الوصفي المقارن من خلال تطوير استبانة مكونة من (٥٢) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة مكونة من (١١٢) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة.

ومن بين الدراسات أيضا هنالك دراسة البدري (٢٠١٤) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظرهم، وكذلك أثر متغيرات النوع وسنوات الخبرة، والمحافظة التعليمية في ذلك. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٢٧١) معلماً ومعلمة في سلطنة عمان. توصلت الدراسة إلى ضعف فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين من قبل وزارة التربية والتعليم العمانية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة في إحصائيات آراء المعلمين حول فاعلية برامج التنمية المهنية تعزى لمتغير الخبرة لصالح المعلمين الأقل خبرة، بينما لم تظهر أية فروق دالة إحصائية في آرائهم حول فاعلية برامج التنمية المهنية تعزى لمتغيرات: النوع، والمحافظة التعليمية.

أما دراسة الرواحية (٢٠١٠) فقد جاءت حول برنامج مُقترح لتطوير الكفايات الأساسية لمديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) مديراً ومديرة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٥٤) فقرة موزعة على ستة مجالات رئيسة هي: (التنظيم، والتخطيط، والقيادة، والتوجيه، واتخاذ القرار، والاتصال، والقيم)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ مديري المدارس بحاجة إلى تطوير كفاياتهم الأساسية بدرجة كبيرة في جميع محاور الاستبانة، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجاتهم لتطوير الكفايات تعزى للنوع، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، وقد خرجت الدراسة ببرنامج مقترح لتطوير الكفايات الأساسية لمديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان في ضوء نتائجها.

وبهدف وضع تصور مقترح لتطوير أداء المدرسين في مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية، أجرى الصبحي (٢٠١٠) دراسة طبقت على عينة مكونة من (١٥٨) مدرساً ومدرسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود احتياج كبير للمدرسين في مهارات البحث والتواصل الإلكتروني، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في درجة استجابة المدرسين حول احتياجاتهم التدريبية تعزى للنوع أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة. وقد خرجت الدراسة بوضع تصور لبرنامج مقترح لتطوير أداء المدرسين في مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء نتائج الدراسة.

وأجرت السعدية (٢٠٠٩) دراسة تقويمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان، طبقت على عينة من اختصاصيي التدريب والمشرفين التربويين، والمعلمات بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وقد استخدمت المقابلات الشخصية لجمع المعلومات بالنسبة

لاختصاصيي التّدريب والمشرفين، بينما استخدمت استبانة بالنسبة لمعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتوصلت نتائج الدّراسة إلى وجود عدد من السلبيات المرتبطة بنظام التّدريب ومنها: تركيز أهداف التّدريب على المعارف النّظرية، وقصور أساليب تحديد الاحتياجات التّدريبية، وعدم مشاركة المتدربين في التّخطيط للتّدريب، وعدم تناسب مدة التّدريب مع المحتوى التّدريبي، وعدم توافر التجهيزات التّدريبية في مراكز التّدريب مثل وسائل التّدريب السّمعية والبصرية والمكتبات المجهزة بالتقنيات، وأحدث الدّراسات والمراجع، هذا وقد أظهرت نتائج الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمات حول البرامج التّدريبية تعزى للتخصص، والمؤهل العلمي، والمحافظة التّعليمية، وسنوات الخبرة التّدريسية. ووضع البلوشي (٢٠٠٩) برنامجا تدريبيًا مقترحًا لتنمية الكفايات التّخصصية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم، قام فيه بتحليل الدّراسات والبحوث والتقارير الرسمية حول كفايات اللغة العربية بالإضافة إلى عدد من المقابلات الشخصية مع مشرفي اللغة العربية وبعض مديري المدارس ثم بناء البرنامج التّدريبي مع اختبار تحصيلي في كفايات اللغة العربية، وقد تم تطبيق البرنامج على عينة من (٤٠) معلما بثمرت في محافظة ظفار، وقد بينت نتائج الدّراسة فعالية البرنامج القائم على الكفايات في التكامل بين المعرفة والأداء.

بينما وضع الشّعيلي (٢٠٠٩) تصورا مقترحًا لبرنامج تدريبي للمشرفين الإداريين في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التّدريبية، تألفت عينة الدّراسة من (٧٠) مشرفًا ومشرفة، واستخدمت الدّراسة استبانة مكونة من (٤٦) فقرة توزعت محاورها الثمانية في: (النظم، واللوائح، المنظمة للعمل، والتّخطيط، واستراتيجيات الإشراف الإداري، والتّسمية المهنيّة لمديري المدارس، وإعداد برامج التّدريب والتّقييم، والتقنيات التّعليمية الحديثة، وخدمة المجتمع)، وتوصلت نتائج الدّراسة إلى أن (٣٧) فقرة من فقرات الاستبانة المستخدمة في الدّراسة تمثل احتياجات تدريبية تتراوح بين الكبيرة والمتوسطة بالنسبة للمشرفين الإداريين، كما أظهرت النتائج وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى للنوع ولصالح الذكور، وللمؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم العالي والبيكالوريوس، وللخبرة لصالح مجموعة الخبرة الطويلة. وقد أوصت الدّراسة بضرورة إشراك المشرفين الإداريين في تحديد احتياجاتهم التّدريبية.

أما دراسة الحميدية (٢٠٠٨) التي تناولت فاعلية برامج التّدريب أثناء الخدمة لمعلمات مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سلطنة عمان، فقد هدفت إلى الكشف عن أثر متغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في فاعلية برامج التّدريب ومجالاتها ومعوقاتهما، ووضع

المقترحات لتحسينها، واستخدمت الدراسة استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة التي تألفت من (١١٠) معلمات متدربات، و(١٠) معلمات أوائل، و(١٠) مشرفات تربويات، وقد أظهرت النتائج أنه ينبغي الأخذ بعين الاعتبار تلامؤم مواعيد إقامة البرامج والدورات التدريبية مع المستهدفين وأخذ آرائهم عند التخطيط للبرامج التدريبية، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر المؤهل العلمي لمجالات الأهداف والاحتياجات التدريبية، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الخبرة.

ولتطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عمان في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، قام البلوشي (٢٠٠٧) بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (١٢٦) معلما ومعلمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود عدد من الجوانب التي تحتاج للتطوير في نظام التدريب أثناء الخدمة ومنها: ضرورة إشراك المعلمين في خطط البرامج التدريبية، وضرورة تركيز البرامج التدريبية على الجوانب التطبيقية أكثر من الجوانب النظرية، وضرورة توافر متطلبات استخدام التكنولوجيا في قاعات التدريب.

وقامت الحارثية (٢٠٠٦) بتقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان وقياس ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات تقديرات المستجيبين وفقا لمتغير النوع والوظيفة والخبرة، والمؤهل الدراسي، وقد تألفت عينة الدراسة من (٢٤٧) مشرفا تربويا من الذكور والإناث، وتم توزيع استبانة مكونة من (٧١) فقرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدورات التدريبية القصيرة والمشاغل والملتقيات تم تفعيلها بدرجة متوسطة، أما باقي البرامج مثل المنح والبعثات وتبادل الزيارات الداخلية والخارجية، والمؤتمرات فقد تم تفعيلها بدرجة ضعيفة، كما كشفت الدراسة عن أن برامج التنمية المهنية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم متوسطة الجدوى من وجهة نظر المشرفين، وقد وجدت فروقا ذات دلالة إحصائية لبعث تكرار برامج التنمية المهنية والجدوى منها تعزى للنوع والوظيفة لصالح الذكور ومشرفي مواد التخصص.

وحول درجة فاعلية برنامج تدريب مديري المدارس الأساسية والثانوية في سلطنة عمان من وجهة نظر المدربين طبقت الهنائية (٢٠٠٥) استبانة مكونة من (٦٩) فقرة موزعة على سبعة محاور تدريبية هي: (تخطيط البرنامج التدريبي، والمحتوي التدريبي، والمتدربون، والأساليب والأنشطة، وبيئة التدريب)، وقد تألفت عينة الدراسة من (٦٩) أي (٨٥)٪ من مديري المدارس بمحافظة شمال الشرقية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية برنامج تدريب مديري المدارس بمحافظة شمال الشرقية، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لدرجة فاعلية برنامج التدريب تعزى للنوع، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة.

وفي ظل التجديد التربوي ظهر ارتباط وثيق بين التدريب، والتكنولوجيا، وتمثل ذلك في استخدام وتطبيق أساليب التكنولوجيا الحديثة لتوضيح وإيصال المادة التدريبية، إذ تعتبر تكنولوجيا التدريب أحد الدعائم التي يعتمد عليها التدريب في تطوير عملياته، ومخرجاته الكمية، والنوعية وتحديثها، وذلك لارتباطها بمفهوم جودة التدريب، كما أن إدخال تكنولوجيا التدريب والأساليب الحديثة في منظومته صار أمراً أساسياً لرفع جودة التدريب وتيسير وصوله إلى جميع المتدربين (البلوشي، ٢٠٠٧).

وهكذا ظهر مفهوم التدريب الإلكتروني كنتيجة لتطبيق التكنولوجيا في مجال التدريب؛ وقد كشفت نتائج العديد من الدراسات التربوية الحديثة عن أهمية هذا النوع من التدريب، وفعالية بيئات التعلم الإلكترونية في عملية التدريب، وضرورة توظيف برامجها في مراكز التدريب التربوي وربطها بشبكة المعلومات الدولية لتقديم خدمات تدريبية للمستهدفين في مواقع عملهم دون الحاجة لحضورهم شخصياً، من بينها: (بركات، ٢٠٠٥؛ الحميري، ٢٠٠٨؛ الزيدية، ٢٠٠٧؛ المزروعى، ٢٠٠٧) التي توصلت إلى أن استخدام التكنولوجيا في التدريب يعزز من فعالية نتائج التدريب واستمراريتها.

ومن هنا يمكن القول إن برامج التدريب الإلكتروني هي أفضل الحلول للتنمية المهنية المستمرة؛ فعلاوة على كونها تساهم في التطور التقني والتكنولوجي وتجعل المتدربين على اطلاع مستمر بالمستجدات في مجال التخصص، فهي تعد الحل الأمثل لمشاكل التدريب أثناء الخدمة ومنها كثرة إعداد المتدربين وقلة عدد المدربين المؤهلين، فضلاً عن ارتفاع ميزانيات برامج التدريب التقليدي والتي لا تلبى احتياجات المتدربين والفروق الفردية بينهم في أغلب الأحيان. لذا تحاول الدراسة الحالية تقديم أحد البرامج الإلكترونية التي تجمع العديد من الموضوعات التدريبية الضرورية في مجال التوجيه المهني، مما يساهم في اكتساب الاختصاصيين العديد من الكفايات المطلوبة في مجال عملهم، ثم تقيس أثر هذا البرنامج في إنمائهم مهنياً.

لذا قامت مجموعة من الدراسات السابقة بقياس أثر البرامج الإلكترونية في التنمية المهنية للعاملين في الحقل التربوي، ومنها دراسة أبوخطوة (٢٠١٤) وقد عمدت إلى تصميم وإنتاج برنامج مقترح للتدريب عن بعد، بمساعدة الفصول الافتراضية، وقياس أثره في تنمية المهارات والاتجاه نحو التقويم الإلكتروني باستخدام نظام مودل للتدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت عينة البحث من (١٨) عضوية تدريس، وتم استخدام المنهج التجريبي؛ لتحقيق أهداف البحث، وإعداد أدواته، التي تمثلت في كل من: اختبار تحصيل الجانب المعرفي لمهارات التقويم الإلكتروني، واختبار الجانب الأدائي لمهارات التقويم الإلكتروني، ومقياس الاتجاه نحو التدريب عن بعد. وقد أوضحت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي لأدوات البحث، لصالح التطبيق البعدي، كما أظهرت النتائج أن حجم التأثير للبرنامج التدريبي المقترح كبيرٌ جداً في تنمية الجانب المعرفي، والأدائي لمهارات التقويم الإلكتروني، إذ بلغ حجم التأثير (1)، كما أن حجم التأثير للبرنامج المقترح كبيرٌ في تنمية الاتجاه نحو التدريب عن بعد، فقد بلغ حجم التأثير ٠،٧٤٢، مما يدل على فاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات التقويم الإلكتروني، والاتجاه نحو التدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس.

استخدم فرانسيس وجاكوبسن (Francis & Jacobsen, 2013) منهج ألبرتا لتعليم الرياضيات لتدريس الرياضيات. ويوفر هذا المنهج المعدل رؤية جديدة للرياضيات ويخلق فرص ومتطلبات التعلم المهني بواسطة المعلمين بعيداً عن الطرق التقليدية، مما يساعد على التطوير المهني لمعلمي الرياضيات بالمدارس خلال عطلة نهاية الأسبوع. ويقوم البرنامج على التنمية المهنية عبر الإنترنت كتعلم بديل مرغوب فيه من خلال ورش عمل تقدم عبر موقع خاص بالتدريب. وشملت الدراسة ثلاثة عشر مشاركا، بما في ذلك ١٠ معلمين، وعالم رياضيات بدرجة دكتوراه، واثنين من المتخصصين في تعليم الرياضيات. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن طبيعة ونوعية المهمة الرياضية أثرت في نوعية وطبيعة التفاعل عبر الإنترنت. ومشكلات الرياضيات التي أدرجت أمكن استخلاصها بسهولة فالرموز والحد الأدنى من النص كان إنتاجها فيه هو الأفضل في الفضاء التعاوني عبر الإنترنت. واكتشف أفراد هذه الجماعة تعلم كيفية الدفاع عن هويتهم في بيئة الإنترنت.

أما دراسة الحميري (٢٠٠٨) التي ناقشت أثر برنامج إلكتروني لتدريب معلمي العلوم في بعض استراتيجيات التدريس الحديثة، فقد استخدمت المنهج التجريبي القائم على تصميم المجموعة الضابطة ذات الاختبار القبلي والبعدي، وتكونت العينة من (١٢٩) معلماً تم اختيارهم عشوائياً بنسبة (١٥)٪ من بين معلمي العلوم بمراحل التعليم العام في المدارس التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة مكة المكرمة، تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية تم تدريبها إلكترونياً وعددها (٧٣) معلماً، ومجموعة ضابطة درست ذاتياً وعددها (٦٦) معلماً، وبعد التجربة التي استمرت (٣٦) يوماً طبق عليهم اختبار التنمية المهنية ومقياس الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين من حيث المتوسط البعدي للاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية وكذلك الحال بالنسبة لمقياس الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني مما دل على وجود أثر كبير للبرنامج الإلكتروني على تحصيل المتدربين واتجاهاتهم، ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات اختبار التنمية المهنية تعزى لسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية للمدرسة.

ودراسة المزروعي (٢٠٠٨) بعنوان فعالية برنامج محوسب قائم على النظرية البنائية في تحصيل طلاب الصف التاسع للتعليم الأساسي لمادة تقنية المعلومات واتجاهاتهم نحو المادة بسلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية البرنامج في تحصيل الطلاب في مادة تقنية المعلومات وعلى اتجاهاتهم نحو المادة، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) تلميذا تم تقسيمهم إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية تكونت من (١٣٦) تم تدريسهم وحدة Microsoft Visual Basic.Net باستخدام برنامج Net Support School، ومجموعة ضابطة تكونت من (١٣٤) تلميذا تم تدريسهم وحدة Microsoft Visual Basic.Net بالطريقة التقليدية، وذلك خلال أربعة أسابيع بواقع (١٢) حصة. توصلت الدراسة إلى وجود تحسن دال إحصائياً في مستوى التحصيل والاتجاهات نحو مادة تقنية المعلومات لصالح طلاب المجموعة التجريبية. ودراسة الزيدية (٢٠٠٧) عن برنامج محوسب مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، هدفت الدراسة إلى الكشف عن فعالية البرنامج المقترح في تطوير الأداء الإداري لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي وكذلك دراسة مدى فاعلية البرنامج في تنمية اتجاهات المعلمين نحو حوسبة الأداء الإداري. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) من معلمي ومعلمات مادة التربية الإسلامية ومادة العلوم بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في جدوى استخدام السجلات الإلكترونية قبل استخدام البرنامج وبعده لصالح القياس البعدي، كما وجدت فروق في اتجاهات المعلمين نحو استخدام السجلات الإلكترونية لصالح القياس البعدي، مما يبين فعالية البرنامج المستخدم في تنمية الاتجاه نحو تطوير الأداء الإداري.

ودراسة بركات التي جاءت بعنوان (٢٠٠٥) برنامج مُقترح لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، وقد استخدمت الدراسة برنامجاً إلكترونياً تم تصميمه ليحقق الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية وليؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي، ويتم من خلال البرنامج تدعيم التفاعل بين المتدربين من خلال تصميم مجموعة دراسية إلكترونية E-group، بما يؤدي إلى تحفيز المعلم لتطوير الأداء التدريسي وتحقيق التنمية المهنية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج الإلكتروني المستخدم في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات، وفسرت النتيجة نظراً لزيادة دافعية المعلمين أثناء البرنامج وممارستهم لأساليب تدريسية جديدة مع فرصة تطبيقها يوميا داخل فصولهم والتقييم باستمرار، ووجود موقع للبرنامج على الإنترنت ومجموعة مناقشة على شبكة الإنترنت وهي خبرة جديدة يمر بها المتدربون لأول مرة.

وقد هدفت دراسة كوفمان (2004) Coffman إلى التنمية المهنية عبر الإنترنت ونقل المهارات المستفادة داخل الفصل الدراسي، هدفت الدراسة إلى تحديد مدى نقل المعلمين للمهارات المستفادة من برنامج التنمية المهنية في المجتمع التخلي عبر الإنترنت إلى ممارسات صفية داخل الفصول، وتم استخدام المقابلات الشخصية والاختبارات والملاحظة المباشرة لجمع البيانات من المعلمين لتحديد مدى فهم الخبرات، ومستوى مشاركة المعلمين، ومدى نقلهم للمعرفة المتعلمة إلى فصولهم الدراسية، إلى جانب تحديد كيفية إبداع المعلمين وفهمهم الخاص لما يتضمنه البرنامج التدريبي من خبرات وممارسات مثل تنظيم بيئة التعلم. استخدمت الدراسة التحليل الكمي والتوعي للبيانات، وتوصلت الدراسة بحسب النتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي في تحفيز المعلمين لاستخدام التكنولوجيا والاستراتيجيات المتعلمة داخل الفصول، كما أظهرت النتائج أن البرنامج المستخدم يدعم مدخل التعلم المتمركز حول المتعلم والاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران، وحلّصت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية المقدمة عبر الإنترنت تُعد بديلاً مهماً لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.

أما دراسة تشن (2003) Chen فقد استخدمت التعلم عن بعد كطريقة لتقديم برامج التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية بتايوان، وهدفت الدراسة إلى فحص أثر التقارير الذاتية في مشروع التعلم عن بعد على برامج التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات من خلال استخدام اسطوانات الليزر CD-ROM، وقد ركزت الدراسة على زيادة كفايات المعلمين في استخدام التكنولوجيا، ورفع مستوى الدافعية والإبداع، وتطبيق برامج الجداول الحاسوبية، كما هدفت الدراسة إلى تطبيق الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا الحاسب الآلي في التدريس، وتحديد العوائق التي تحول دون تدريب المعلمين على برامج الحاسب الآلي. استخدمت الدراسة تصميم المجموعة الضابطة باختبار بعدي فقط، وتم تقسيم عينة من (100) معلم من معلمي الرياضيات إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة، تدرّبت المجموعة التجريبية على برنامج إلكتروني تم توزيعه في اسطوانات الليزر (CD-ROM) لمدة أسبوعين، بينما تدرّبت المجموعة الضابطة على المحتوى نفسه عبر برنامج تدريبي بالشكل الورقي التقليدي، وتوصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج الإلكتروني المستخدم؛ إذ وظف المعلمون في المجموعة التجريبية برامج تنسيق النصوص والجداول الحاسوبية، وتصفح الإنترنت، وبرامج التواصل والدردشة (Chat) في كتابة المواد التعليمية وحساب درجات الطلاب، والبحث عن المواد التدريسية عبر الإنترنت، والتواصل مع الطلاب والزملاء عبر برامج الدردشة، فضلاً عن أن معظم المعلمين كانوا شغوفين ومشوقين لتعلم كيفية التدريس باستخدام الحاسوب، فقد كانوا محرومين من ذلك بسبب قلة الوقت، والموارد المالية في مدارسهم.

ومن بين الدراسات أيضا هنالك دراسة هوفرميل (Hovermill, 2003) التي ناقشت أثر برنامج إلكتروني في تدريس الرياضيات والإحصاء كمشروع للإثراء المهني للمعلمين، وقد اعتمد البرنامج على تدريس منهج الرياضيات. طبقت الدراسة على مجموعة من ثلاثة معلمين كمجموعة تجريبية بعد أن تم فحص فهمهم وقدرتهم على تحليل المحتوى وممارسة فن التدريس باستخدام التكنولوجيا، وقد استغرق تطبيق البرنامج مدة أسبوع، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا في التدريس حقق إطارا مفاهيميا لبيئة تعلم فعالة، وأن هؤلاء المعلمين بعد تعرضهم للبرنامج التدريبي قد أظهروا فهما كبيرا وممارسة عالية لاستخدام التكنولوجيا في التدريس، مما أكد على فعالية البرنامج الإلكتروني المستخدم في الدراسة. ولقياس أثر البرنامج الإلكتروني في التنمية المهنية عبر الإنترنت في تطوير المعارف والأساليب التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، استخدم بولينج (Boling, 2002) برنامجاً للإثراء المهني يتضمن موضوعات متنوعة تتعلق بنظريات التعلم واستراتيجيات التدريس مثل: خرائط المفاهيم، وخرائط الكلمات، واستراتيجيات خرائط القواعد والنحو، والنظرية المعرفية للتعلم، والتنمية المهنية عبر الإنترنت، وبعض الاختبارات للتقويم، وتوصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج المستخدم في إثراء معارف المعلمين في نظريات التعلم واستراتيجيات التدريس المعرفية، وأن استخدام تكنولوجيا الإنترنت ساعد المعلمين على التعلم عبر الإنترنت الذي أصبح أداة ميسرة لتقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين.

مشكلة الدراسة

إن الإنسان في العصر الحديث يقف أمام تحديات عديدة وتغيرات متسارعة ومعلومات متضخمة تجبره على مواكبتها، ولعل أبرز المستجدات الحالية تقنية التعليم الإلكتروني التي تتطور يوما بعد يوم حتى اقتحمت مجالات الحياة كافة، بل أصبح التطور التكنولوجي سمة من سمات العصر، وليس بإمكان مجتمع من المجتمعات التخلف عن مسيرة وملاحقة هذا التطور في جميع ميادين الحياة الذي فرض ظهور أساليب ومفاهيم تكنولوجية جديدة، ومنها الحكومة الإلكترونية، حتى أصبح الحكم على تقدم الأمم بمدى استخدامها لتكنولوجيا المعلومات (السنيدي، ٢٠٠٩).

وبما أن التربية جزء من المجتمع فعليها أن تلاحق هذا التطور، وتعكسه من خلال برامجها، وفي مقدمتها التنمية المهنية لكونها المحرك الأساس لعملية التنمية البشرية، والمحرك الذي تدور حوله المجتمعات كافة، والأداة الفاعلة والوسيلة المؤثرة في شتى جوانبها، ولحدثة التوجيه المهني في النظام التربوي العماني فهو يحتاج إلى الكثير من الاهتمام بجانب التدريب وتأهيل

اختصاصيي التوجيه المهني وإكسابهم الكفايات الضرورية لأداء مهمات عملهم على أفضل نحو ممكن (الرواحية، ٢٠١٠).

وبما أنه يحتاج أخصاصيو التوجيه المهني وكل عامل في أي مهنة مهما كان مستواه إلى من يشجعه على اكتشاف المواهب، والطاقات، والقدرات الكامنة بداخله، ويساعده على تمهيتها وتطويرها عن طريق الممارسة، والتدريب، والمتابعة، وفي المقابل اكتشاف ما لديه من جوانب تحتاج إلى تطوير بهدف علاجها وتقاديتها، فهذا هنا يأتي دور المشرف الذي يجب أن لا يقتصر دوره على الأعمال الروتينية التقليدية بل يجب أن يتحول إلى دور أكثر ايجابية وفعالية في الرقي بالمستوى المهني للاختصاصيي المشرف عليهم، فبحكم طبيعة عمل المشرف يطلع على المستويات والأنماط الشخصية المختلفة من اختصاصيي التوجيه المهني؛ فهو يلاحظ الفروق الفردية بينهم، واختلاف قدراتهم، وأنماط تفكيرهم؛ لذا فلا بد من تكييف أساليب التدريب لتناسب تفرد أنماط الاختصاصيين، واحتياجاتهم النفسية، والتدريبية، حتى يحقق التدريب أهدافه المرجوة.

وترى الباحثة لكونها مشرفة توجيه مهني في محافظة جنوب الباطنة أنه لو ما تم استغلال هذا التفرد في شخصيات الأخصاصيين وقدراتهم في إنتاج برمجية تدريبية تراعي الفروق الفردية بينهم؛ فتعطي الفرصة للاختصاصيين مرتفعي الأداء لإثراء معارفهم ومعلوماتهم، وللأخصاصيين ضعيفي الأداء بالتعلم وفق السرعة، والتدرج، والوقت الذي يناسبهم، لتحقق أهداف جودة التدريب بشكل كبير، وتم التغلب على الكثير من معوقاته، ولتحولت الفروق في القدرات بين الأخصاصيين إلى فروق في زمن التدريب فقط، فضلا عما ستوفره هذه البرمجية من الوقت، والجهد، والمال.

ونظرا لحاجة اختصاصيي التوجيه المهني لبرامج تدريبية تراعي الفروق الفردية بينهم، وتبتعد عن الطرق التقليدية التي تلزمهم بالحضور باستمرار لموقع التدريب، فإن برامج التدريب الإلكتروني تعتبر هي الحل الأفضل لتلبية احتياجاتهم، وهذا ما بينته نتائج العديد من الدراسات السابقة (مثلا: بركات، ٢٠٠٥؛ الحميري، ٢٠٠٨؛ الزيدية، ٢٠٠٧؛ المزروعى، ٢٠٠٧)، والتي أوضحت أن العاملين يفضلون التدريب الإلكتروني عن بعد لعدة أسباب ومنها أنه لا يتطلب منهم مغادرة مناطقهم، ويريحهم من مشكلات عديدة منها: المشقة والتكلفة في التنقل، كما يحقق لهم الحرية في الدراسة والتطوير الذاتي ويمكنهم برمجة دراستهم في الوقت المتاح لهم.

ومن ثم يمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيسي الآتي: ما مدى فعالية برنامج إلكتروني قائم على أسلوب تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان؟

فرضيات الدراسة

في ضوء اطلاع الباحثة على نتائج الدراسات السابقة فإنها تضع الفرضيات الآتية:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين الاختبارين القبلي والبعدي لاختبار التنمية المهنية تعزى لأثر البرنامج الإلكتروني القائم على أسلوب تفريد التدريب.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للنوع الاجتماعي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للمؤهل الدراسي.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للمرحلة التعليمية للمدرسة.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- 1- التعرف على أثر برنامج إلكتروني قائم على أسلوب تفريد التدريب في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني.
- 2- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى لاختلاف (النوع، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية للمدرسة).

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية تدريب اختصاصيي التوجيه المهني وتمييزهم مهنيًا، بما يتناسب مع روح العصر من خلال توظيف التقنيات الحديثة، وبما يتوافق مع الفروق الفردية بينهم، ويمكن بلورة أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- ١- تحقيق الاستفادة للمشرفين والمختصين في مجال التدريب عموماً ومشرفي التوجيه المهني خصوصاً؛ لكونها تسهم في التغلب على مشكلات عديدة تتعلق بواقع التدريب والإشراف التربوي.
- ٢- تقديم برنامج إلكتروني لتدريب اختصاصيي التوجيه المهني على عدد من الكفايات الأساسية التي تجعلهم أكثر قدرة على أداء مهمات عملهم، وترتقي بجودة أدائهم.
- ٣- فتح المجال أمام الباحثين للقيام ببحوث ودراسات أخرى ترتبط بالتدريب الإلكتروني، وكيفية توظيف التقنية الحديثة في العملية التربوية والتعليمية بصورة عامة.
- ٤- التوافق مع التوجهات الإلكترونية لحكومة سلطنة عمان، وما تتبناه وزارة التربية والتعليم العمانية من تقديم الخدمات الإلكترونية، إذ يمكن تحميل برنامج التدريب الإلكتروني عبر البوابة التعليمية كتطبيق لمشروع الإشراف والتدريب الإلكتروني.

حدود الدراسة

الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على اختصاصيي وأخصائيات التوجيه المهني العاملين في مدارس الصفوف (٥-١٢) بمديرية التربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة.

الحدود الجغرافية: اقتصر تطبيق الدراسة في (٢١) مدرسة من مدارس محافظة جنوب الباطنة بولاياتها المختلفة (الرسّاق، ونخل، والعوابي، ووادي المعاول، والمصنعة) تم اختيارهم بطريقة عنقودية عشوائية.

مصطلحات الدراسة

- **البرنامج الإلكتروني:** يعرف بأنه: «وحدة تدريسية قائمة على الحاسب الآلي وتتكون من المواقف التعليمية المعرفية والعملية ينظمها المعلم ويمر بها المتعلم» (الحميري، ٢٠٠٨، ص ٢١).

بينما يعرف شحاته والنجار (٢٠٠٣، ص ٧٧) البرنامج التعليمي المعتمد على الحاسوب بأنه: «التعليم بمساعدة الحاسوب، ويتضمن عنصر التفاعل مع المتعلم من خلال عرض معلومات وأسئلة واستقبال إجابة المتعلم وتقييمها، ثم تقديم التغذية الراجعة الفورية». ويقصد به في الدراسة الحالية: برنامج تدريبي مصمم باستخدام برنامج الفرونت بيج (Front Page) كموقع إلكتروني، يهدف إلى تنمية معارف ومهارات اختصاصيي التوجيه المهني من خلال (٤٠) خطوة تتكون كل منها من مجموعة من الأسئلة والتدريبات مصحوبة بقراءة علمية تتعلق بها، ولا ينتقل الاختصاصي للخطوة الآتية ما لم يتقن الخطوة السابقة.

تفريد التدريب: يعرف تفريد التدريب بأنه: «عملية التأثير في السلوك الإنساني الفردي للحصول على مهارات محددة مرتبطة بالعمل، أو هو جهد منظم ومخطط لتزويد الأفراد المتدربين بمعارف معينة جديدة وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناءً، ويراعي الفروق الفردية بينهم» (شحاته والنجار، ٢٠٠٢، ص ٩٤-٩٥).

ويقصد به في الدراسة الحالية أنه: عملية تكييف التدريب ليتناسب مع الاحتياجات الفردية للمتدربين؛ ويراعي الفروق الفردية في قدراتهم؛ إذ يتضمن البرامج التدريبية (٤٠) خطوة متدرجة الصعوبة بحيث لا ينتقل المتدرب للخطوة التالية حتى ينهي الخطوة السابقة مستغرقاً الوقت الذي يحتاجه في التدريب عليها.

التنمية المهنية: يعرفها (شوق وسعيد، ٢٠٠١، ص ٢١٢) «بأنها مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برنامج إعداد المعلم وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى وتأهيلهم لمواجهة ما سيحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصاتهم». وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: الدرجة التي يحصل عليها اختصاصي التوجيه المهني في اختبار التنمية المهنية بعد المرور بالتدريب الإلكتروني من خلال برنامج التنمية المهنية.

اختصاصيو التوجيه المهني: وهم الاختصاصيون المسؤولون عن تقديم خدمات إرشادية مهنية لمساعدة الطلاب في التعرف على ميولهم المهنية، واستعداداتهم، وقدراتهم الذاتية، وتوجيههم نحو مهنة المستقبل المناسبة، ويقصد بهم في الدراسة الحالية اختصاصيو التوجيه المهني العاملون في مدارس محافظة جنوب الباطنة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الدراسة المنهج التجريبي القائم على نموذج العينة الواحدة بقياسين قبلي وبعدي.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع اختصاصيي التوجيه المهني العاملين بالمدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، ويبلغ عددهم (١٢٣)، ويوضح ذلك الجدول (١).

جدول رقم (١)
مجتمع الدراسة موزعا على وفق متغيري النوع والمؤهل العلمي

المؤهل	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	المجموع
ذكور	٣١	٢٧	١	٦٩
إناث	-	٦٣	١	٦٤
المجموع	٣١	١٠٠	٢	١٣٣

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢١) اختصاصي واختصاصية توجيه مهني منهم (٩) ذكور، و(١٢) إناث تم اختيارهم بطريقة عنقودية عشوائية من مختلف ولايات محافظة جنوب الباطنة، ويوضح الجدول رقم (٢) توزيعهم حسب متغيري النوع والمؤهل العلمي.

جدول رقم (٢)
عينة الدراسة موزعة حسب متغيري النوع والمؤهل العلمي

المؤهل	الدبلوم	البكالوريوس	المجموع
الذكور	٤	٦	١٠
الإناث	١١	-	١١
المجموع	١٥	٦	٢١

أدوات الدراسة

أعدت الباحثة برنامجا تدريبيا إلكترونيا في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني وهو قائم على تفريد التدريب ومصمم باستخدام برنامج الفرونت بيج Front Page، وقد تكون البرنامج من (٤٠) خطوة متدرجة الصعوبة في مختلف الموضوعات ذات العلاقة بالتوجيه المهني، ولا ينتقل المتدرب إلى الخطوة التالية إلا بعد أن يتقن الخطوة السابقة، وهكذا حتى ينهي المتدرب جميع خطوات البرنامج، وتتضمن كل خطوة مجموعة من الأسئلة يجب أن يجيب عنها المتدرب مصحوبة بقراءة علمية متخصصة بالاستفادة من الكتب والأدبيات المتعلقة بالتوجيه المهني، ويوضح الملحق (١) توصيف البرنامج الإلكتروني.

وتم بناء اختبار للتنمية المهنية بناء على محتويات البرنامج التدريبي لقياس مدى استفادة المتدربين من البرنامج الإلكتروني، وقد تكون الاختبار من: (٢٥) سؤالاً من نوع الاختيار من متعدد، و(٤) أسئلة مقالية، بحيث بلغت درجات الاختبار (٥٠) درجة. وقد قامت الباحثة

بمجموعة من الإجراءات للتحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها؛ فبالنسبة للصدق استعمل الصدق الظاهري وذلك بعرض البرنامج التدريبي واختبار التنمية المهنية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية والتوجيه المهني من الكلية التطبيقية بالرباط، ووزارة التربية والتعليم، وذلك قبل تطبيق الأدوات، أما بالنسبة للثبات فقد استعملت طريقة الاتساق الداخلي عن طريق معامل ألفا كرونباخ للاختبار، حيث بلغ (0,78).

إجراءات تطبيق الدراسة

- اختيار عينة الدراسة والتي بلغ عددها (24) اختصاصي واختصاصية توجيه مهني، تخلف (2) منهم عن حضور الاختبار البعدي، لذا تم استبعادهم من عينة الدراسة، وبذلك اقتصر عدد العينة على (21) اختصاصيا واختصاصية فقط.
- الاجتماع بأفراد العينة، وتوضيح أهداف الدراسة وشرح طريقة استخدام البرنامج الإلكتروني.
- توزيع استمارة التقييم الذاتي لمستوى الأداء المهني على أفراد العينة.
- تطبيق الاختبار القبلي في التنمية المهنية على أفراد العينة.
- تصحيح ورصد نتائج الاختبار وإرسالها للمتدربين عن طريق البريد الإلكتروني.
- توزيع قرص البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية على عينة الدراسة.
- إعداد خطة تطويرية وإثرائية لاستخدام البرنامج لكل اختصاصي حسب مستواه وبناء على الدرجة التي حصل عليها في اختبار التنمية المهنية.
- متابعة تنفيذ الخطة من خلال المشرفين في كل زيارة إشرافية.
- إعادة توزيع استمارة التقييم الذاتي لمستوى الأداء المهني على المتدربين بعد شهرين من تطبيق البرنامج.
- تطبيق الاختبار البعدي في التنمية المهنية على عينة الدراسة.
- تقييم مستوى التحسن في الأداء المهني، ومستوى التنمية المهنية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

المعالجة الإحصائية للبيانات

تبعاً للمنهج التجريبي والتصميم ذي العينة الواحدة، وباستخدام برنامج (SPSS) استعملت المعالجات الآتية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

(١) حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين المجموعات المترابطة لقياس أثر البرنامج الإلكتروني في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني.
(٢) حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار مان وتي لمجموعتين مستقلتين (Mann-Whitney- U Test)، لقياس أثر متغيرات (النوع، المؤهل، والمرحلة التعليمية للمدرسة) على مستوى التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الفرض الأول ومناقشته

لاختبار صحة الفرض الأول ونصه: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في القياسين القبلي والبعدي لاختبار التنمية المهنية تعزى لأثر البرنامج الإلكتروني القائم على أسلوب تفريد التدريب». تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في القياسين القبلي والبعدي لأداء الأخصائي في اختبار التنمية المهنية، كما حسب الفرق بين القياسين باستخدام اختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين المجموعات المترابطة، كما يظهر في الجدول (٣).

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار ويلكوسون في القياسين القبلي والبعدي لأداء الاختصاصيين في اختبار التنمية المهنية (ن=٢١)

القياس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
القياس القبلي	الرتب السلبية	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٢,٩٨	٤,٠١٧-	٠,٠٠٠
القياس البعدي	الرتب الإيجابية	٢١	١١,٠٠	٢٣١,٠٠	٢٧,٢٣		

يظهر من الجدول (٣) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في متوسط أداء اختصاصيي التوجيه المهني في اختبار التنمية المهنية بين القياسين القبلي والبعدي، ولصالح القياس البعدي، مما يدل على أن هناك تحسناً في مستوى الأداء يعزى لأثر البرنامج الإلكتروني في التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني، لذا يمكن القول بأن الفرضية الأولى للدراسة فرضية مقبولة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات التي تناولت أثر البرامج الإلكترونية في التنمية المهنية للعاملين في الحقل التربوي (مثلاً: بركات، ٢٠٠٥؛ الحميري، ٢٠٠٨؛ الزيدية، ٢٠٠٧؛ المزروع، ٢٠٠٨؛ Hovemill, 2002; Coffman, 2002; Chen, 2003; Boling, 2002; 2003).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة الإيجابية في ضوء وجود احتياج فعلي لدى المتدربين من اختصاصيي التوجيه المهني لبرامج التنمية المهنية في مختلف موضوعات التوجيه المهني التي تضمنها البرنامج الإلكتروني، فالتوجيه المهني هو أحد الوظائف المستحدثة في نظام التعليم العماني وجميع اختصاصيي التوجيه المهني العاملين فيه هم معلمون سابقا، لذا فهم بحاجة ماسة للعديد من الدورات والبرامج التدريبية المتخصصة في مجال التوجيه المهني.

ومن جهة أخرى كان هناك تفاعل إيجابي واضح للاختصاصيين مع البرنامج لكونه يراعي الفروق الفردية بين المتدربين في خلفياتهم المعرفية وسرعة التدريب، وأتاح لهم فرصة التدريب في الوقت الذي يرونه ملائما لهم، مما سهل عليهم عملية التدريب، وزاد من مدى استفادتهم منه، وبذلك أعطى الفرصة للاختصاصيين المجيدين بإثراء معارفهم ومعلوماتهم، وللأخصائيين ضعيفي الأداء التعلم وفق السرعة، والتدرج، والوقت الذي يناسبهم مما حقق أهداف جودة التدريب، وتم التغلب على الكثير من معوقات برامج التدريب التقليدية، وبذلك تحولت الفروق في القدرات بين الاختصاصيين إلى فروق في زمن التدريب فقط.

كما يمكن تفسير التفاعل الإيجابي للاختصاصيين مع البرنامج الإلكتروني لكونه جاء ليلبي أحد مطالبهم الملحة؛ إذ عبروا في الورش التدريبية السابقة عن حاجتهم لبرامج متخصصة في مجال التوجيه المهني تراعي الفروق الفردية بينهم، وتبتعد عن الطرق التقليدية التي تلزمهم بالحضور باستمرار لموقع مركز التدريب الرئيس، وما يسببه ذلك لهم من المشقة في التنقل، نظراً لكون محافظة جنوب الباطنة واسعة الأطراف، ومتنوعة التضاريس بين السهل والجبل والساحل.

نتائج الفرض الثاني ومناقشته

لاختبار صحة الفرض الثاني ونصه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للنوع الاجتماعي» تمت المقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الذكور والإناث من اختصاصيي التوجيه المهني، في أدائهم في الاختبار البعدي للتنمية المهنية باستخدام اختبار مان وتني لمجموعتين مستقلتين (Mann-Whitney-U Test)، كما يظهر في الجدول (٤).

جدول رقم (٤)
نتائج اختبار مان وتني للمقارنة بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني
من النوعين حسب أدائهم في اختبار التنمية المهنية

النوع	العدد	متوسط الرتب	المتوسط الحسابي	مان وتني U	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
ذكور	٩	١٠,١١	٣٥,٥٦	٤٦,٠٠	-٥,٧٢*	٠,٦٠
إناث	١٢	١١,٦٧	٣٨,٦٧			

* قيمة Z غير دالة.

يظهر من الجدول (٤) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى لمتغير النوع، مما يدل على عدم وجود فروق بين النوعين في مدى استفادتهم من استخدام البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية، وبذلك يمكن القول بأن الفرضية الآتية: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للنوع الاجتماعي» فرضية مقبولة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثلًا: (الرواحية، ٢٠١٠؛ الصبحي، ٢٠١٠؛ الهنائية، ٢٠٠٥)، بينما تختلف مع نتائج دراسة (السعدية، ٢٠٠٩) التي وجدت أثرًا دالًا لصالح الإناث، وأيضًا دراسات أخرى (مثلًا: الحارثية، ٢٠٠٦؛ الشّعيلي، ٢٠٠٩)، التي وجدت فرقًا دالًا لصالح الذكور.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التفاعل الإيجابي لاختصاصيي التوجيه المهني من الجنسين مع البرنامج الإلكتروني، وتلبيته لاحتياجاتهم، إذ ارتفعت درجاتهم جميعًا في الاختبار البعدي بعد المرور بمرحلة التدريب، التي استمرت لمدة شهرين متتاليين، تم خلالها التواصل المستمر بين المتدربين والباحثة عبر البريد الإلكتروني؛ إذ تم إبلاغهم بدرجاتهم في الاختبار القبلي، وتشجيعهم على تحسين مستوى أدائهم، وحثهم على الاستفادة من البرنامج والتدريبات التي يتضمنها، كما تم الرد على كافة استفساراتهم وملاحظاتهم حول البرنامج ومحتوياته، كما كان هناك أثر واضح لمتابعة المشرفين لاختصاصيي التوجيه المهني، ومدى التزامهم بساعات التدريب ضمن البرنامج الإلكتروني، الأمر الذي أسهم في التزامهم بالتطبيق الفعلي للبرنامج الإلكتروني ومن ثم الاستفادة منه.

نتائج الفرض الثالث ومناقشته

لاختبار صحة الفرض الثالث ونصه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصيي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي

للتنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي». وقد تمت المقارنة بين المتوسطات الحسابية لحاملي الدبلوم، وحاملي البكالوريوس من اختصاصي التوجيه المهني، بحسب درجاتهم في الاختبار البعدي للتنمية المهنية باستخدام اختبار مان وتني لمجموعتين مستقلتين (-Mann-Whitney U Test)، كما يظهر في الجدول (٥).

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار مان وتني للمقارنة بين درجات اختصاصي التوجيه المهني من حاملي الدبلوم والبكالوريوس حسب أدائهم في اختبار التنمية المهنية

الدلالة الإحصائية	قيمة Z	مان وتني U	المتوسط الحسابي	مجموع الترتب	المتوسط الترتب	العدد	المؤهل
*,٠,٠٥	١,٩٨٢-	١٢,٠٠	٣٤,٠٠	٢٢,٠٠	٥,٥٠	٤	الدبلوم
			٣٧,٨٩	٢٠٩,٠٠	١٢,٢٩	١٧	البكالوريوس

* الارتباط دال إحصائياً عند (٠,٠٥ = α).

يظهر من الجدول (٥) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين درجات اختصاصي التوجيه المهني في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى لمغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى وهو البكالوريوس، مما يدل على وجود فروق بين حاملي الدبلوم والبكالوريوس من الاختصاصيين في مدى استفادتهم من استخدام البرنامج الإلكتروني في التنمية المهنية، فقد كان حاملو البكالوريوس أكثر استفادة وربما يعود ذلك لكونهم أقرب لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وبرمجياتها من فئة حاملي الدبلوم الذين هم أكبر سناً ولم يتلقوا الكثير من التعليم والتدريب الإلكتروني. كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما يتحلى به حاملو البكالوريوس من اختصاصي التوجيه المهني من رغبة في المواكبة المستمرة للمستجدات المعرفية، الأمر الذي جعلهم أكثر قدرة على التفاعل مع البرنامج الإلكتروني، والاستفادة منه.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بسبب ما يتميز به البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية من خصائص تقنية زادت حماسة اختصاصي التوجيه المهني ذوي المؤهلات العلمية العالية للاستفادة منه، ولعبت دوراً كبيراً في حرصهم على تطبيق البرنامج الذي جاء ليلبي مطالبهم، واحتياجاتهم التدريبية في مجال التوجيه المهني، كونهم يعتبرون حديثي الممارسة والعمل في مجال التوجيه المهني.

وبذلك يمكن القول بأن الفرضية الثانية فرضية غير مقبولة، وتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي أشارت نتائجها إلى وجود أثر دال للمؤهل العلمي في استفادة المتدربين من برامج التنمية المهنية الإلكترونية لصالح حاملي مؤهل البكالوريوس ومنها:

(السَّعدية، ٢٠٠٩؛ الشَّعيلي، ٢٠٠٩)، بينما تختلف مع نتائج دراسات أخرى وجدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في استفادة المتدربين من برامج التنمية المهنية تعزى لمتغير المؤهل التعليمي (مثلاً: الحميدية، ٢٠٠٨؛ الحميري، ٢٠٠٨؛ الرواحية، ٢٠١٠؛ الصَّبحي، ٢٠١٠؛ الهنائية، ٢٠٠٥).

نتائج الفرض الرابع ومناقشته

لاختبار صحة الفرض الرابع ونصه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للمرحلة التعليمية للمدرسة». تمت المقارنة بين المتوسطات الحسابية لاختصاصي التوجيه المهني وفقاً للمرحلة التعليمية لمدارسهم، وذلك وفقاً لدرجاتهم في الاختبار البعدي للتنمية المهنية باستخدام اختبار مان وتني لمجموعتين مستقلتين (Mann-Whitney - U Test)، كما يظهر في الجدول (٦).

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار مان وتني للمقارنة بين درجات اختصاصي التوجيه المهني وفقاً للمرحلة التعليمية لمدارسهم حسب أدائهم في اختبار التنمية المهنية

الدلالة الإحصائية	قيمة Z	مان وتني U	المتوسط	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المرحلة التعليمية للمدرسة
٠,٦٠	٠,٦٤٢-	٤٥,٠٠	٢٧,٥٦	١٠٨,٠٠	١٢,٠٠	٩	التعليم الأساسي (١٠-٥)
			٢٧,١٧	١٢٣,٠٠	١٠,٢٥	١٢	التعليم ما بعد الأساسي (١٢-١١)

يظهر من الجدول (٦) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين درجات اختصاصي التوجيه المهني في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية للمدرسة، مما يدل على عدم وجود فروق بين مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي من حيث مدى استفادة اختصاصي التوجيه المهني من استخدام البرنامج الإلكتروني في التنمية المهنية، وبذلك تعد الفرضية الآتية: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجات اختصاصي التوجيه المهني بمحافظة جنوب الباطنة في الاختبار البعدي للتنمية المهنية تعزى للمرحلة التعليمية للمدرسة» فرضية مقبولة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحميري (٢٠٠٨) والتي وجدت عدم وجود فروق دالة إحصائية لبرامج التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية للمدرسة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تكافؤ الظروف، والإمكانات، والخبرات التي تتوافر في مدارس التعليم الأساسي، ومدارس التعليم ما بعد الأساسي؛ الأمر الذي لم يؤثر إلى مدى الاستفادة الاختصاصيين بمختلف مدارسهم من البرنامج الإلكتروني، فعلى سبيل المثال تتوافر أجهزة الحاسب الآلي اللازمة لتطبيق البرنامج على حد سواء في مدارس المرحلتين وبنفس القدر، كما تتكافأ المرحلتان في عدد اختصاصيي التوجيه المهني العاملين بها، إذ توفر وزارة التربية والتعليم عدد (٢) اختصاصي لكل مدرسة يزيد عدد الطلاب بها عن (٥٠٠) بغض النظر عن مرحلة المدرسة مما يجعلهم في نفس القدر في الواجبات وضغوط العمل.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- تقديم البرنامج الإلكتروني للدراسة وبرامج تدريبية إلكترونية أخرى مماثلة لاختصاصيي التوجيه المهني بصفة دورية أثناء الخدمة على أن تراعى الاحتياجات الفعلية للمدرسين في مختلف الموضوعات ذات العلاقة بالتوجيه المهني.
- تبني برنامج الدراسة من قبل المركز الوطني للتوجيه المهني، وتعميم التجربة على مستوى المناطق التعليمية الأخرى.
- دعم مشروع التدريب الإلكتروني في مجال التوجيه المهني، وما يتطلبه من إمكانات مادية وبشرية، ومنح الاعتماد بالبرامج التي تتم مراجعتها من المركز الوطني للتوجيه المهني.
- تكثيف برامج التنمية المهنية لاختصاصيي التوجيه المهني الحاملين لمؤهل الدبلوم حتى يستطيعوا تقديم خدمة التوجيه المهني بنفس جودة زملائهم من حاملي مؤهل البكالوريوس.

المقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية تقترح الباحثة الدراسات الآتية:

- دراسة حول أثر برنامج إلكتروني في إكساب اختصاصيي التوجيه المهني كفايات ومهارات التوجيه المهني.
- دراسة حول أثر برنامج إلكتروني في إكساب اختصاصيي التوجيه المهني كفايات إدارة المعلومات والموارد في التوجيه المهني.
- دراسة حول أثر برنامج إلكتروني في إكساب اختصاصيي التوجيه المهني كفايات التقويم في مجال التوجيه المهني.

- دراسة حول أثر برنامج إلكتروني في إكساب مشرفي اختصاصي التوجيه المهني كفايات الإشراف التربوي في التوجيه المهني.

المراجع

- أبوخطوة، السيد عبد المولى السيد (٢٠١٤). أثر برنامج تدريب عن بعد بمساعدة الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التقويم الإلكتروني والاتجاه نحو التدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، ١ (١٣)، ١٧٤-٢٠.
- البدري، سليمة (٢٠١٤). فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نزوى، نزوى، سلطنة عمان.
- بركات، هشام (٢٠٠٥). برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلمي الرياضيات (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- البلوشي، عبد العزيز بن ناصر (٢٠٠٧). تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عمان في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.
- البلوشي، ناصر بن ذياب (٢٠٠٩). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التخصصية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التدريبية (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.
- الحارثية، رحمة بنت يوسف (٢٠٠٦). تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.
- الحميدية، سامية بنت علي (٢٠٠٨). فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.
- الحميري، عبد القادر بن عبيد الله (٢٠٠٨). أثر برنامج إلكتروني مقترح لتدريب معلمي العلوم على بعض استراتيجيات التدريس الحديثة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- الرواحية، سمية راشد (٢٠١٠). برنامج مقترح لتطوير الكفايات الأساسية لمديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم المهنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نزوى، نزوى.

الزيدية، باسمه سليمان (٢٠٠٧). برنامج كمبيوترى مقترح في الأداء المهني لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.

السَّعدية، رحمة ناصر (٢٠٠٩). دراسة تقويمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.

السنيديّة، صفية بنت خلفان (٢٠٠٩). دور الممارسات الإدارية والفنية لمدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر المعلمين بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

شحاته، حسن، والنجار، زينب (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. (ط١). القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

الشَّعيلي، خلفان بن حمد (٢٠٠٩). تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمشرفين الإداريين في سلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التدريبية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

شوق، محمود أحمد، وسعيد، محمد مالك (٢٠٠١). معلم القرن الحادي والعشرين" اختياره. إعداده. تنميته" في ضوء التوجهات الإسلامية. ط١، دار الفكر العربي: القاهرة.

الصَّبَّحي، أحمد بن حمد (٢٠١٠). تصور مقترح لتطوير أداء المديرين في مراكز التدريب التربوي لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

العنزى، سعود عيد (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. دراسات العلوم التربوية. ٣(٤٢)، ٧٨٧-٨٠٥.

المزروعى، سامي خاطر (٢٠٠٨). فعالية برنامج كمبيوترى قائم على النظرية البنائية في تحصيل طلاب الصف التاسع للتعليم الأساسي لمادة تقنية المعلومات وأجّاهاتهم نحو المادة بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، مصر.

الهنايئة، فاطمة بنت عامر (٢٠٠٥). درجة فاعلية برامج تدريب مديري المدارس الأساسية والثانوية في سلطنة عمان من وجهة نظر المديرين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اليرموك، الأردن.

Boling, C. J. (2002). *How does an online professional development program support teacher change?* (Unpublished Ph.D. thesis). The University of southern Mississippi, Mississippi, USA.

- Camilleri, M.A. & Camilleri, A.C. (2017). *The Technology Acceptance of Mobile Applications in Education*. In Sánchez, I.A. & Isaias, P. (Eds) 13th International Conference on Mobile Learning (Budapest, April 10th). Proceedings, pp., International Association for Development of the Information Society.
- Chen, Y. (2003). *Distance education as a method of promoting the professional development of Taiwanese junior high school mathematics teachers in using technology* (Unpublished Ph.D. thesis). University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, China.
- Coffman, T. (2004). *Online professional development: Transferring skills learned to the classroom* (Unpublished Ph.D. Thesis), Capella University, Minnesota, USA.
- Francis, K., & Jacobsen, M. (2013). Synchronous online collaborative professional development for elementary mathematics teachers. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14(3), 319-343.
- Hovermill, J. (2003). *Technology supported inquiry learning in mathematics and statistics with fathom: A professional development project* (Unpublished Ph.D. thesis), University of Colorado, Colorado, USA.
- Peart, D. (2017). Mobile technology in higher education – give it a go: a perspective from bioscience. *Compass: Journal of Learning and Teaching*, 10 (1), 1-5. ISSN2044-0081.