

برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل  
فى بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس  
الجامعى وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم

## إعداد

د/ منتصر عثمان صادق هلال

المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى

برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية  
لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم

---

## برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم

د/ منتصر عثمان صادق هلال\*

### المقدمة:

إن التطور الهائل في تقنيات التعليم، خاصة في التعلم الإلكتروني من أبرز سمات عالمنا المعاصر؛ وتوسع الأنظمة التعليمية لتوظيف هذه التقنيات في عمليتي التعليم والتعلم، والعمل على الاستفادة منها بأقصى صورة ممكنة، ويعتبر التدريب مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية للاستفادة من هذه التقنيات؛ من أجل تطوير كفاياتهم بما ينعكس إيجاباً على المؤسسة من خلال تطوير أداء المؤسسة من جميع جوانبها المختلفة؛ وزيادة التنمية المهنية للعاملين في مجال التدريس بصفة خاصة وبعد التدريب من أجل التنمية من الاستراتيجيات المطلوبة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتابعة الجديد فيم جال التكنولوجيا والمعرفة.

إن التنمية المهنية للمعلم هي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم لتزويد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته مما سيكون له الأثر الإيجابي في تحسين نواتج التعلم (اللقاني وآخرون ٢٠٠٩: ص٧)\*.

ويرى الطعاني (٢٠٠٧م: ص ٢١) أن أهمية التدريب تزداد أثناء الخدمة في العصر الحديث، حتى أصبح ضرورة ملحة، نظراً للتطور السريع، كما أن الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين تتأدى بأن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات. (المؤمني، ٢٠٠٧، ص١٨-٢١).

\* د/ منتصر عثمان صادق هلال: المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي.  
\* التوثيق الأمريكي APA.

يعد التدريب إنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً يسهم في تلبية احتياجات التنمية، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي ورفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي).  
**الإحساس بمشكلة البحث:**

جاء الإحساس بالمشكلة في محاولة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني (بيئات التعلم الافتراضية Blackboard)، وقد استدل الباحث على أوجه القصور من خلال إجراء بعض المقابلات الشخصية مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بشكل ودي غير مقنن وكان عددهم ٤٢ عضو هيئة تدريس وتمثل ٤٥% من العدد الكلي المتواجد وهو ٩٦ عضو هيئة تدريس بالكلية، وكان من أهم نقاط هذه المقابلات التي شكلت الأسئلة المطروحة:

- ١- هل تم استخدام بيئات التعلم الافتراضي في مجال العمل لديك؟
- ٢- هل تلقيت تدريب للمهارات المطلوبة للعمل بها؟
- ٣- هل هناك تخوف من استخدامها؟
- ٤- هل ترى ان هناك جدوى من استخدامها في مجال العمل لديك كعضو هيئة تدريس؟
- ٥- ما المشكلات التي تواجهها في التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية (Blackboard)؟
- ٦- هل تريد تلقى تدريب في مهارات التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية (Blackboard)؟

#### وقد وجد الباحث القصور في النقاط التالية:

١. ابتعاد الكثير من أعضاء هيئة التدريس عن التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية الموجودة على نظام الجامعة.
٢. ضعف المستوى المهارى في التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني (Blackboard) في المستويات الأولية وبالتبعية في المستويات الأكثر عمقاً للنظام.
٣. أعضاء هيئة التدريس لديهم شغف كبير لمعرفة مهارات التعامل مع أنظمة

التعلم الإلكتروني ولكنهم لديهم حذر من فقدان البيانات أو أن المحتوى يوجه لغير المجموعات الطلابية المستهدفة.

٤. كثرة مهام وأعباء أعضاء هيئة التدريس أثناء الفصل الدراسي تجعلهم يعرضون عن الدخول في محاولات ربما تكون من وجهه نظرهم غير مجدية وتهدر الوقت، أما وجود دورات تدريبية داخل الكلية التي يعملون بها وفي مواعيد مناسبة لهم تجعلهم يشعرون بأن وقتهم مقنن ومفيد والمجهود المبذول في المكان المناسب.
٥. عدم معرفتهم بالجدوى الكبيرة من استخدام النظام نتيجة تغيب الكثير من الوظائف الهامة للنظام في العملية التعليمية عنهم.
٦. عدم معرفتهم لمراحل التفاعل وترتيبها مع نظام (Blackboard) ولذلك كان لابد من تقسيم التدريب إلى مراحل تبدأ بالمستوى الأول ثم الثانى ثم الثالث (الاختبارات الإلكترونية) ويحتوى كل مستوى على المهارات التي تمكن عضو هيئة التدريس من التفاعل بشكل سهل ومريح مع النظام.

#### أسئلة البحث:

تبدأ أسئلة البحث بالسؤال الرئيس "ما البرنامج التدريبي المقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم؟"

ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة وهى:

- ما المهارات التي يجب تنميتها لأعضاء هيئة التدريس فى التعامل مع البيئات الافتراضية (Blackboard)؟
- ما تصميم البرنامج التدريبي المقترح لإكساب مهارات العمل فى بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى؟
- ما أثر برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية على التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس؟

#### أهداف البحث:

- تحديد المهارات التي يجب تنميتها فى التفاعل مع البيئات الافتراضية فى مستويات التدريب الثلاثة.

- قياس اثر المتغير المستقل على المتغير التابع من خلال (دراسة أثر البرنامج التدريبي المقترح لإكساب مهارات العمل فى بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى)
  - قياس اثر اكتساب المهارة على التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس.
- أهمية البحث:**

إن عملية النمو المهني يحتاج جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، وهذا بدوره يتطلب التدريب على كل ما هو جديد فى مجال التعليم والتعلم (المؤمنى ٢٠٠٧، ص ١١)، وتتمثل أهمية البحث الحالى فى التطلع لتحقيق الأهداف التى تسعى الجامعات لتحقيقها فى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة وهى:

- تقديم أساليب جديدة قد تسهم فى التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس.
- محاولة مسايرة التحديات المستقبلية واستجابة للعديد من توصيات البحوث والمؤتمرات من ضرورة توظيف البيئات الافتراضية فى العملية التعليمية لتجويد عمليتي التعليم والتعلم وتطويرهما فى ضوء معايير الجودة.
- يمكن أن تفيد قائمة مهارات التعامل مع البيئات الافتراضية فى برامج التنمية المهنية.
- تطوير التدريب وربطه بالواقع العملى لمعالجة أهم المشاكل التى تستوجب الدراسة فى المؤسسات التعليمية مما يساعد على تحقيق مستوى عالى من الجودة للمخرجات التعليمية. الدعم والتطوير المستمر لعملية التعليم والتعلم عبر البيئات الافتراضية.

### حدود البحث:

- اقتصر البحث الحالى على الحدود التالية:
- المهارات التى يجب تنميتها فى التفاعل مع البيئات الافتراضية لأنظمة التعلم الإلكتروني (Blackboard).
- تم تقسيم مراحل التدريب إلى ثلاث مستويات.

- المستوى الأول للتعامل مع نظام (Blackboard) واستمر التدريب يومين بواقع أربع ساعات يومياً.
  - المستوى الثانى للتعامل مع نظام (Blackboard) واستمر التدريب يومين بواقع أربع ساعات يومياً.
  - الاختبارات الإلكترونية على نظام (Blackboard) واستمر التدريب يوم واحد بواقع أربع ساعات.
- تم تقسيم المهارات فى كل مرحلة تدريبية أو مستوى تدريب إلى مهارات رئيسية وأخرى فرعية.

### عينة البحث: يشتمل البحث على مرحلتين

#### أولاً- المرحلة الأولى قياس اثر التدريب:

اشتملت هذه المرحلة على عينة واحدة من أعضاء هيئة التدريس العينة الأولى: تمثل هذه العينة (30 عضو هيئة تدريس)، حيث تم عمل إعلان عن دورة تدريبية فى مهارات التعامل مع البيئات الافتراضية (Blackboard) وعرض قائمة المهارات التى يشتمل التدريب عليها وتم عمل نموذج على جوجل دريف (Google Drive) وأرسل الرابط على اليميل لتعبئة البيانات والميعاد المفضل لتلقى التدريب مع ملاحظة انتظام وثبات العينة فى مستويات التدريب الثلاثة (المستوى الأول - المستوى الثانى - الاختبارات الإلكترونية)

#### ثانياً المرحلة الثانية- قياس التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة

##### التدريس:

اشتملت هذه المرحلة على عينتين من أعضاء هيئة التدريس العينة الأولى: (التجريبية) من تلقوا التدريب تمثل هذه العينة (30 عضو هيئة تدريس).

العينة الثانية: مجموعة ضابطة من أعضاء هيئة التدريس الذين لم يتلقوا التدريب وذلك لقياس (التنمية المهنية المستدامة فقط) وعددهم (30 عضو هيئة تدريس).

##### فروض البحث:

من المتوقع بعد إجراء تجربة البحث أن يتم إثبات صحة الفروض التالية:

### أ- المستوى الأول للتدريب:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الأول من التدريب.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) للمستوى الأول من مراحل التدريب.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في المستوى الأول للتدريب.

### ب- المستوى الثاني للتدريب:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الثاني من التدريب.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) للمستوى الثاني من مراحل التدريب.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في المستوى الثاني للتدريب.

### ج- المستوى الثالث للتدريب:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الثالث من التدريب.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) للمستوى الثالث من مراحل التدريب.



٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك فى المستوى الثالث للتدريب.

#### د- التدريب كامل:

٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات المجموع الكلى لدرجات التطبيق القبلي ومتوسط درجات المجموع الكلى لدرجات التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك فى المجموع الكلى لدرجات الاختبارات التحصيلية لمراحل التدريب الثالث.

٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموع الكلى لمتوسط أداءات مجموعة البحث فى المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) فى مراحل التدريب الثالث.

٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط مجموع درجات المجموعة التجريبية ومجموع درجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك فى مراحل التدريب الثالث.

٨. يوجد ارتباط قوى موجب ودال عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموع الكلى لدرجات بطاقات المهارة لجميع مستويات التدريب وبين المجموع الكلى البعدي لجميع الاختبارات التحصيلية لمستويات التدريب المقترح.

٩. توجد فعالية لمراحل التدريب فى المستويات الثالث على زيادة التحصيل الدراسي لأفراد العينة تتراوح ما بين ١ - ٢.

#### منهج البحث:

يستلزم هذا البحث مجموعة من المهام تبدأ بجمع والمعلومات والحقائق والمفاهيم المتعلقة بموضوع البحث وذلك من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة والمقالات والبحوث فى مجال التنمية المهنية ولذلك لزم استخدام المنهج الوصفي

كما يستلزم هذا البحث المعالجة التجريبية، لمعرفة الأثر الرئيسي وكذلك التفاعل بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة، كما يدرس أثر المتغير المستقل (البرنامج التدريبى) على المتغير التابع (التحصيل المعرفى والأداء المهارى -

كذلك قياس اثر التدريب على تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس)،  
 لذلك لزم استخدام المنهج شبه التجريبي.

### متغيرات البحث:

**المتغير المستقل:** البرنامج التدريبي.

**المتغيرات التابعة:**

- التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية  
 (Blackboard).

- مستوى الأداء المهارى المرتبط بمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية  
 (Blackboard).

- مستوى تحقق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مدار فصلين  
 دراسيين.

### أدوات البحث:

١- اختبار تحصيلى قبلى وبعدى لكل مستوى من مستويات التدريب الثلاث  
 (ملحق ١).

٢- بطاقة ملاحظة الأداء المهارى المرتبط بقائمة المهارات للتعامل مع البيئات  
 الافتراضية (Blackboard). (ملحق ٢)

٣- استمارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتستمد بنودها من خلال  
 الموقع الإلكتروني (Blackboard) بعمادة التعلم الإلكتروني. (ملحق ٣)

٤- بيئة التعلم الفعلية وهى موقع Blackboard وهو متاح على سيرفر الجامعة  
 ولكل عضو هيئة تدريس الحق فى الدخول له باستخدام كلمة المرور واسم  
 المستخدم الخاص به.

٥- تجهيز بيئة العمل (معامل التدريب) والتأكد من اتصال جميع أجهزة الحاسب  
 بالإنترنت.

### خطوات البحث:

أولاً- مرحلة الإعداد للتجربة تتضمن:

(١) الإطلاع على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي لها علاقة  
 بمتغيرات البحث الحالي.

(٢) تحديد الجانب المعرفي ومستوى الأداء المتعلق بمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية (المستوى الأول - المستوى الثاني - المستوى الثالث (الاختبارات الإلكترونية لنظام Blackboard)) وذلك من خلال الاطلاع على الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم الإلكتروني بالجامعة ومراحل التطوير ومستويات التدريب المقترحة ومهارات كل مستوى

(٣) دراسة النقاط الرئيسية لخطة المحتوى العلمي لكل مستوى من (نظام التعلم الإلكتروني) Blackboard، والمعد من قبل مصممى الخطة الاستراتيجية للتعليم الإلكتروني بالجامعة ومجموعة من المتخصصين فى التعليم الإلكتروني والتخطيط الاستراتيجي، وعرضه على مجموعة من المحكمين فى التخصص لأخذ آرائهم بالإضافة أو الحذف بما يتناسب والتجربة العلمية.

(٤) إعداد دليل التدريب لكل مستوى من مستويات التدريب الثلاث بما يتناسب مع التجربة البحثية والذي سوف يتم العمل به فى التجربة البحثية، وقد اهتم الباحث أن يكون دليل التدريب مصور به الخطوات المراد اكتسابها للمهارة، وتم وضع دائرة فارغة على كل خطوة فى الصورة لصفحة Blackboard، ثم يقوم المتدرب بترقيم الخطوات من أول المهارة إلى آخرها حسب ما يتم تنفيذه فعليا على نظام Blackboard، وتم عرض الدليل على مجموعة من المحكمين فى التخصص لأخذ آرائهم وقد لوحظ إجماعهم على فصل المهارات كل مهارة فى صفحة بمفردها ويفضل أن يكون الجدول فى نهاية الصفحة وقد اتفقوا مع الباحث فى تجميع المهارات المتشابهة فى كل مستوى والتي تهدف إلى شئ واحد فى تسلسل تحت عنوان مجمع لهم مثل مهارة إضافة محتوى ويشمل: (إنشاء مجلد محتوى - إضافة عنصر - إضافة ملف - إضافة رابط موقع الاللكتروني - إنشاء واجب - إنشاء إعلان - إنشاء الاختبار) (ملحق ٤)

(٥) عمل جدول فى نهاية كل مهارة يوضح تطبيق المهارة وملاحظات المتدرب وتجميع تلك الملاحظات بعد كل جلسة ودراستها والرد عليها.

لا	نعم	تطبيق المهارة
.....		ملاحظات المتدرب

٦) جاهزية مواد المعالجة وهي عبارة عن الموقع المقترح لبيئة التعلم الافتراضية (Blackboard).

خ) إعداد أدوات البحث (بناؤها واختبارها وضبطها):

- قائمة بالمهارات التي يلزم تميمتها لأعضاء هيئة التدريس في كل مستوى من مستويات التدريب.

#### بطاقة ملاحظة الأداء المهاري للتدريب:

قام الباحث بتحديد خطوات المهارة في ترتيب معين حسب كل مستوى وتم صياغة هذه الخطوات في عبارات قصيرة ووضعت تلك العبارات في شكل بطاقة وكانت كالتالي:

#### بطاقة ملاحظة الأداء المهاري لاستخدام نظام البلاك بورد المستوى الأول

مستوى	هل قام بإنجاز الأداء				(المهارات وإجراءاتها السلوكية)	مستوى
	نعم					
	مستوى الأداء					
	لا	منخفض	متوسط	عالي		
٠	١	٢	٣			
أولاً : مهارة الدخول على النظام						
					• يدخل على صفحة البلاك بورد من خلال الرابط <a href="http://qu.blackboard.com">qu.blackboard.com</a>	١
					• يختار اللغة	٢
					• يكتب اسم الدخول لنظام البلاك بورد	٣

#### صدق بطاقة ملاحظة الأداء:

تم عرض بطاقة الملاحظة على مجموعة من المحكمين للتأكد من مدى صدقها وسلامة ووضوح الصياغة اللفظية لها.

- اختبار تحصيلي قبلي وبعدي لكل مستوى من مستويات التدريب الثلاث (يحتوي على مجموعة من الصور لصفحة البلاك بورد ويقوم المتدرب بتقييم الخطوات تبعاً لنوع المهارة المطلوبة - بعض الأسئلة عن أهمية تعرف التحديات المستقبلية في مجال التعليم والتعلم الإلكتروني والبيئات الافتراضية)
- وقد مرت مراحل بناء الاختبار كالتالي:

- **تحديد هدف الاختبار:** يهدف هذا الاختبار إلى قياس تحصيل عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجانب المعرفي والمهارى المرتبط بمهارات التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية.
- **وضع تعليمات الاختبار:** بعد صياغة بنود الاختبار وضعت تعليمات الاختبار، لتوضح طريقة تسجيل الإجابة ومكانها.
- **صدق الاختبار:** يهدف الاختبار التحصيلي إلى قياس مدى تحصيل أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في الجانب المعرفي المرتبط بمهارات التعامل مع بيئات التعلم الافتراضية، وتم عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين حيث رأوا إجراء بعض التعديلات إما (الحذف - الإضافة إعادة الصياغة....).
- **حساب زمن تطبيق الاختبار لكل مستوى تدريب من المستويات الثلاث.** وذلك من المعادلة التالية: زمن الاختبار = زمن أول ممتحن + زمن آخر ممتحن / ٢.
- **حساب الثبات للاختبار -** استخدام معادلة الفاكرونباخ.
- **حساب معامل السهولة والصعوبة:** تم حساب معاملات الصعوبة لأسئلة.
- **حساب الثبات للاختبار:** تم تطبيق الاختبار التحصيلي على عينة استطلاعية مكونه من ١١ فرد (غير عينة البحث) مرتين بينهم فاصل زمني يقدر بحوالى ١٥ يوماً، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وجاءت قيمته في كل مرحلة من مراحل التدريب اعلي من ٠.٧ مما يسمح بتطبيق الاختبار على عينة البحث.
- **جاهزية عينة البحث:** من حيث ملائمة التدريب لهم في (المهارات المطلوبة - ميعاد التدريب المناسب - مكان التدريب المقترح وهو معمل الكلية) وتم عمل نموذج على جوجل دريف (Google Drive) وأرسل الرابط على الايميل لتعبئة البيانات والميعاد المفضل لتلقى التدريب (ملحق ٥).
- **جاهزية المعمل المقترح للتدريب واتصال الأجهزة بالإنترنت ومدى صلاحية الأجهزة من حيث الحداثة.**
- **وضع الجدول الدراسي لمجموعة التجربة.**

### ثانياً - مرحلة التطبيق:

سوف يتبع الباحث الخطوات التالية في التطبيق للبحث الحالي:

#### (أ) الإطار الميداني يتضمن:

- إجراء بعض المقابلات مع المحكمين للتحكيم على قائمة المهارات الأولية والتعديل بها حسب آرائهم.
- التطبيق القبلي لأدوات القياس ورصد النتائج.
- التطبيق البعدي لأدوات القياس ورصد النتائج.
  - تبويب وجدولة النتائج.
  - معالجة النتائج إحصائياً.
  - مناقشة النتائج وتفسيرها.
  - تقديم توصيات ومقترحات ببحوث ودراسات مستقبلية.

### المصطلحات:

#### عضو هيئة تدريس:

يطلق مسمى عضو هيئة تدريس، في كثير من الجامعات، على كل من يكون عمله الأساس التدريس أو البحث الأكاديمي، سواءً أكان عمله في الجامعة جزئياً أو كلياً. وفي هذا البحث يقصد بعضو هيئة التدريس الأساتذة من الحاصلين على درجة الدكتوراه (ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي كأعمال أساسية لهم في الجامعات).

#### البرنامج Program:

المخطط العام الذي يوضع في وقت سابق على عمليتي التعليم والتدريس في مرحلة من مراحل التعليم، ويلخص الإجراءات والموضوعات، التي تنظمها المؤسسة التعليمية خلال مدة معينة، قد تكون شهراً أو ستة أشهر، أو سنة، كما يتضمن الخبرات التعليمية، التي يجب أن يكتسبها المتعلم مترتبة ترتيباً، يتمشى مع سنوات نموهم وحاجاتهم ومطالبهم الخاصة. (اللقاني والجمل ٢٠٠٣، ص ٧٤)

#### بيئات التدريب الافتراضي:

يعرفها (السعيد عبد الرازق، ٢٠١١، ص ١٩٩): بأنها بيئات إلكترونية تتيح التواصل بشكل متزامن وغير متزامن من خلال أدوات أكثر فاعلية تمكن المدرب من نشر المحتوى التدريبي ووضع الأنشطة والمهام التدريبية والاتصال بالمتدربين

باستخدام لنصوص المكتوبة والصوت والصور والفيديو والمحادثات المباشرة والسموعة الإلكترونية التفاعلية ومشاركة التطبيقات ونقل الملفات (إرسال واستقبال) وتحقيق المشاركة الفعالة من جانب المتدربين في ساحات النقاش والحوار.

### **التنمية المهنية Development:**

تعرف التنمية المهنية بأنها الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريس. (شرقي ٢٠١٠، ص ١٧). ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها عملية تحسين مستمرة لأداء عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، وتهدف إلى إضافة معارف، ومعلومات ومفاهيم جديدة، وتنمية المهارات التكنولوجية، وقيم مهنية تساعد على النمو المهني المستمر وتساعد على ثقل المهارات والخبرات من أجل وتحقيق نواتج تعلم إيجابية من خلال عملية التدريس والتواصل مع الطلاب في العملية التعليمية.

### **الإطار النظري للبحث:**

الإطار النظري للبحث له عدة محاور:

#### **المحور الأول:**

#### **أولاً- بيئات التعلم الافتراضية:**

أدت عملية الاندماج بين تكنولوجيا الحاسوب وتكنولوجيا الاتصالات إلى تغيير تقني كبير اثر على مختلف أوجه النشاط الإنساني، فقد شكلت العولمة وما تضمنته من صراع بين القوى العالمية والمصالح المحلية تحدياً تربوياً وسياسياً، هذا عدا أن تقدم الأمم أصبح يقاس اعتماداً على إنتاجها واستهلاكها من المعلومات والمعارف (البغدادي، محمد رضا محمود، ٢٠١١، ص ٢)، كما أن التطور السريع والمتنامي في تكنولوجيا التعليم الإلكتروني متمثلة في تنوع بيئات التدريب الإلكتروني يتطلب الاهتمام بتنمية مهارات التعامل مع تلك البيئات واستخدامها بشكل صحيح في التعليم، حتى يتسنى لنا الحكم على فاعلية تلك البيئات ولقياس العائد أو المردود الفعلي لها (محمد الدسوقي، ٢٠١٤، ٢٤٠).

#### **ما هي بيئات التعلم الافتراضية؟**

بيئة التعلم الافتراضية (VLE) هي مجموعة من أدوات التعليم والتعلم مصممة لتعزيز تجربة المتعلم التعليمية باستخدام أجهزة الكمبيوتر والإنترنت في

عملية التعلم. المكونات الرئيسية لبيئات التعلم الافتراضية تشتمل على المقررات والمناهج الدراسية والتي يتم تقسيمها وعرضها بطرق مختلفة. هذه النظم تقوم بتتبع المتعلم وتقديم الدعم عبر الإنترنت لكل من المعلم والمتعلم، عبر الاتصالات الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمناقشات المترابطة، وغرف الدردشة، والنشر على شبكة الإنترنت ووصلات خارجية لموارد المناهج الدراسية الخارجية. بشكل عام، يتم تعيين هوية دخول ID لمستخدمي بيئات التعلم الافتراضي سواء كان معلماً أم طالباً. يرى المعلم ما يراه الطلاب، ولكن المعلم لديه صلاحيات إضافية لإنشاء أو تعديل محتوى المناهج وتتبع أداء المتعلمين. (١٧-٨-٢٠١٧: <http://tecfa.unige.ch/tecfa/publicat/dil-papers-2/Dil.7.5.18.pdf>)

بيئة التعلم الافتراضية هي منصة التعليم على الإنترنت؛ يتم استخدامها كامتداد لدروس الفصل العادية، وتحتوي على العديد من الأدوات لمساعدة المتعلمين على تعلم الموضوعات الدراسية، على سبيل المثال:

١. يمكن للمعلم أن يضع مادة الدرس في الفصل الافتراضي على شكل ملفات إلكترونية ومن ثم يقوم الطلاب بفتح الملفات وإنجاز المهمة المطلوبة منهم.
٢. يمكن للمتعلمين تحميل واجباتهم المدرسية إلى بيئة التعلم الافتراضية، ليراها المعلمون ويصحونها.
٣. يمكن أن تحتوي بيئات التعلم الافتراضية على اختبارات لاستخدام الطلاب، بعض الاختبارات يمكن أن تصلح إلكترونياً مع المعلم ويمكن رؤية النتائج على الفور.
٤. يمكن للمتعلمين مشاركة العمل، مما يمكنهم من العمل معاً على مشروع.
٥. يمكن إرسال رسائل إلكترونية من قبل المعلمين والطلاب لبعضهم البعض.
٦. يمكن بناء وسائل الإعلام الاجتماعية مثل المنتديات والويكي والمدونات.
٧. يمكن للمتعلمين الوصول إلى البيئات الافتراضية من المنزل عن طريق تسجيل الدخول إلى النظام. وهذا يتيح لهم القيام بواجباتهم أو إكمال مشاريعهم من المنزل.

كما يتميز التدريب من خلال البيئات الافتراضية بعدد من المزايا يحددها سليمان القادري (٤، ٢٠٠٦) في تقديم فرص هائلة لاستثمار التقدم التكنولوجي في مجال التدريب بشكل كبير مع توفير كبير في الوقت والجهد والتكلفة، وإمكانية



تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطوير أو تغيير به، وتوفير فرص تدريب تسمح بزيادة أعداد المتدربين بشكل كبير، بالإضافة على السماح للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب حسبما يشاءون دون حرج وبما يتناسب وقدراتهم حتى يتقنوا المهارات التدريبية المطلوبة، وتعد البيئات الافتراضية على شبكة الانترنت حاليا الأسلوب الأمثل للتدريب حيث توفر بيئة لامركزية تفاعلية متكاملة من الوسائط تراعي الفروق الفردية بين المتدربين كما تراعي الظروف الزمانية والمكانية لهم ولديها القدرة على نشر ثقافة التدريب الذاتي وجذب المتدربين وزيادة فاعليتهم ودافعيتهم للتعلم والتدريب، فنجاح أي تدريب وتحقيقه للعائد المرجو منه يستلزم توافقه مع قدرات واستعدادات المتدربين ومراعاتها عند التخطيط والإعداد للتدريب وتعد الأساليب المعرفية أحد أهم تلك الاستعدادات لأنها تتضمن المجالات الإدراكية والمعرفية والعقلية. (السعيد عبد الرازق، ٢٠١١، ٢٠١)، ويرى اتحاد نظم المعلومات أنها "نظام إلكتروني يستطيع أن يوفر تفاعلات حاسوبية مختلفة الأنواع يمكن أن تحدث بين المتعلمين والمعلمين بما في ذلك التعلم على الشبكة (Joint Information Systems Committee, 2013 كما تعرفه المدارس الأوروبية European Schoolnet., 2003) على أنها "أي حلول تقترح مجموعة متناسقة من الخدمات بأهداف تعليمية داعمة للأنشطة التعليمية والتدريسية، وقد عرف من الخدمات بأهداف تعليمية داعمة للأنشطة التعليمية والتدريسية، وقد عرف مجموعة (Rachel Helen Ellawa, 2005, p6) البيئة الافتراضية على أنها: "مجموعة متكاملة من أدوات الخط المباشر وقواعد البيانات والمصادر والصفحات المدارة جيدا والمتوفرة داخل منظومة واضحة تعمل معا بشكل جماعي وذلك بهدف تدعيم عمليات التعلم المختلفة، "وتستطيع البيئة الافتراضية من خلال الأدوات المصاحبة لها توفير جو تعليمي تفاعلي يجذب المتعلم بل يغمره في هذا الجو ليتعامل مع موضوعات تعلمه والأشياء الموجودة فيها بطريقة طبيعية ومما يسهل هذه العملية تزويد المتعلم بإرشادات مختلفة، نصية أو صوتية أو على شكل رسوم متحركة من خلال دراسته السياق والمحتوى التعليمي بما يسهل عليه الانخراط في هذه البيئة. (ممدوح سالم، ٢٠٠٩، ٢٥-٢٦)، ومن فوائد البيئات الافتراضية تحقيقها لمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص التعليمية للجميع، لأنها تتيح فرص التعلم للجميع دون قيود، كما أنها توفر عنصر المرونة في التعلم، لعدم تقيدها بحاجزي المكان والزمان، كما أنها تساعد على تقليل وقت التعلم، وضمان المشاركة الإيجابية للمتعلمين في التعلم دون خجل أو إحجام كما هو الحال في التعليم التقليدي (محمد خميس

٢٠٠٣، ٣٣٠)، كما يؤكد كل من (Parker & Martin, 2012, 13) على وجود زيادة قدرها عشرة أضعاف في معدل الالتحاق بدورات تدريبية من خلال البيئات الافتراضية في الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٠ بالولايات المتحدة الأمريكية، كما أن أكثر من ٢٠% من المتدربين يسجلون في دورة تدريبية واحدة على الأقل تتم من خلال تلك البيئات على شبكة الإنترنت وأن معظم تلك الدورات تعتمد بشكل رئيسي على توظيف أدوات التكنولوجيا الحديثة المتزامنة وغير المتزامنة، ويشير آلين (Elein, 2009, 95) إلى فاعلية البيئات الافتراضية والتي تتضح من خلال تحسين وتعزيز الخبرة ومخرجات التعلم، وتحقيق أغلب مستويات الأهداف المعرفية بهدف اكتساب المعرفة، وإمكانية التعبير بأساليب متنوعة متاحة لجميع المتعلمين، والقبول الإيجابي الكبير من قبل المتعلمين والمعلمين تجاه البيئات الافتراضية وتوفر البيئات الافتراضية العديد من المزايا من حيث القدرة على الدخول إلى المنهج الدراسي لأي مؤسسة من خارج حدودها سواء بالنسبة للطلاب الذين يؤدون واجبهم المنزلي، أو غير القادرين على الحضور إلى المؤسسة التعليمية أو الطلاب الذين يدرسون عن بعد، علاوة على ذلك أن دخول العاملين من المنزل على البيئة الافتراضية يوفر فرصاً لتربيتات عمل أكثر مرونة. (أحمد راغب: ٢٠١٠، ص ٩٨).

### ثانياً - التنمية المهنية المستدامة و البرامج التدريبية أثناء الخدمة : التنمية المهنية المستدامة:

تحظى التنمية المهنية بأهمية كبرى في تاريخ تقدم الدول، ويرجع ذلك إلى تطور قاعدة المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً، وازدياد اتساعها على نحو مطرد. وكلما اتسعت هذه القاعدة وزادت سرعة تطورها كلما وجد الإنسان نفسه على كافة المستويات أمام مهام وحاجات وخبرات جديدة لا بد له من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغير العلمي والتقني. ومن ثم أصبح لزاماً على كافة العاملين مواكبة متغيرات العصر الذي يعيشون فيه، والعمل على تنمية مهاراتهم حتى يتمكنوا من تلبية حاجات المجتمع المتزايدة. وعلى نحو خاص فإن العديد من الإصلاحات التعليمية الحديثة تتطلب من العاملين بالتعليم أن يغيروا من أدوارهم ويتحملوا مسؤوليات جديدة، مما يستدعي تغيير الطريقة التي يؤدون بها مهامهم

ومسئولياتهم، وكذلك إعادة صياغة وبلورة الثقافة المؤسسية والتدريبية المستمرة التي تعين هيئة التعليم على مواكبة هذا التغير السريع.

وإذا كانت التنمية المهنية المحور الذي تدور حوله عملية التنمية البشرية في المجتمع بوجه عام، فإنها الأداة المثلى لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم بوجه خاص، إذ تعد مدخلا مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية، مما يجعل العاملين في حقل التدريس قادرين على القيام بأدوارهم الوظيفية والمهنية بكفاءة وفعالية، ويُعتبر ذلك محورياً أساسياً لتطوير التعليم ليكون أكثر قدرة على الاستجابة لمتطلبات التطوير في جميع المجالات العلمية، والتكنولوجية، والاقتصادية والاجتماعية. وعلى هذا الأساس تتضمن التنمية المهنية مجموعة من البرامج، والأنشطة، والممارسات المخططة، والوسائل، والسياسات التي تهدف إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات العاملين بقطاع التعليم لإحداث تطوير في أدائهم واتجاهاتهم وأدواتهم، ومن ثم تحقيق الجودة في المنتج التعليمي.

التنمية المهنية، بصفة عامة، عملية ارتقاء بقدرات وكفاءات العاملين بما يلبي احتياجاتهم الفردية، ومساراتهم الوظيفية الحالية والمستقبلية، ويستوفى احتياجات المؤسسة التي يعملون بها والمجتمع الذي يعيشون فيه. والتنمية المهنية لهيئة التعليم، على نحو خاص، تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وتحسين مخرجاتها، مما يجعلها قادرة على مواكبة التغيرات، وتوفير فرص التعلم المستمر.

وقد شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة واسعة من الاهتمام من قبل المعنيين في التربية على مر العصور، وذلك انطلاقاً من الإيمان بدوره الحيوي في تنفيذ العملية التعليمية ونجاحها ولذلك فإن إصلاح التربية يرتبط مباشرة بجودة المعلم فالتنمية المهنية للمعلمين من القضايا الحيوية والهامة في ميدان التربية حيث إنها تكتسب حيويتها المتجددة على مر العصور إذا ما شعر المجتمع بضرورة تطوير التعليم وتجويده وتحسنه، ومن ثم زاد الاهتمام بتطوير وتحديث إعداد المعلمين وأصبح تحليل كفايات قدرات المعلمين ذا أهمية متزايدة لوضعي السياسية التدريبية على المستوى القومي والمحلي (أشرف عرنيس، ٢٠٠٠، ٣٥٣).

وتوجد حاجة ملحة لعملية التنمية المهنية للأفراد العاملين داخل الجامعة وذلك بغرض الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا التعليم على كافة المستويات وتطوير وتحسين أداء المعلمين من خلال برامج التدريب المستمرة والتي تهدف إلى تنمية

مهاراتهم والتي سوف تساعدهم على مواكبة التغيرات الحادثة داخل وخارج الجامعة (Beetham & Baily, 2002).

• مفاهيم التنمية المهنية وأهدافها وأشكالها ومبادئها:

١- مفهوم التنمية المهنية:

التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أى تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة.

٢- أهداف التنمية المهنية: لا بد لأي برنامج تنموي يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التتموية" لأن تحديد الهدف التتموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التتموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فإن وحدة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تهدف إلى ما يلي: (حلا الشخشير، ٢٠١٠، ص ٣١)

§ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس.

§ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

§ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.

§ اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر.

§ اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في بناء مواصفات الاختبار الجيد.

§ توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس لتعرف قدراتهم وتبادل الخبرات.

٣- مبادئ التنمية المهنية للمعلمين وأشكالها:

أ. مبادئ التنمية المهنية:

هناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية بين الأفراد والعلماء ولكن يوجد اتفاق حول الهدف النهائى لأنشطة التنمية المهنية هو تغيير ثقافة

التعليم بالنسبة لكل العاملين لكي تكون المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة، ويتفرع عنها مجموعة من المبادئ هي: (Wilde, 1996, 3-5).

- تبنى التنمية المهنية القدر الحالى للمهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خبراته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر فى العملية التعليمية.
- تشمل التنمية المهنية على فرص متنوعة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.
- تقدم التنمية المهنية فرصا للمعلمين لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفنيات الجديدة وتقويم التغذية الراجعة للأداء واستمرار أنشطة المتابعة.
- تتضح التنمية المهنية الفعالة من خلال الزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية.
- ترتبط التنمية المهنية بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة.

وبعد استعراض تلك المبادئ التي تقوم عليها التنمية المهنية نجد أنها تركز على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ولتحقيق تلك المبادئ تعتمد التنمية المهنية على مجموعة من الركائز التي تشكل الأساس العملى لتعزيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعية لتحقيق التنمية المهنية من أجل تطوير وتنمية العنصر البشرى والتأكيد على التعلم مدى الحياة بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة والمبدعة فى مجال عملهم المهنى وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات فى ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خبرات العاملين باشتراكهم فى دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم نحو دراسة احتياجات السوق لتوجيه الطلاب نحو الدراسة التي تحقق لهم فرصة عمل جيدة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣، ٣).

#### ٤ - أشكال التنمية المهنية:

التنمية المهنية تعتمد على أشكال ووسائل تساعد على إكساب مهارات العمل الذى يتدربون عليه ولقد أظهرت كتابات عديدة أهمية التنمية المهنية للمعلمين حيث إنها تعمل على زيادة كفايات المعلمين مهنيًا وتساعد فى تطوير

- عملهم وتحسين المهارات والقدرات فالأشكال المستخدمة فى التنمية المهنية تتحد وتتنوع ومنها (عبدالعزى الحر، ٢٠٠٢، ٨، 83) (Moon, Jinn, 2000):
- المشاركة فى اللجان: المشاركة فى اللجان وفرق العمل والتى يمكن للمعلم أن يمارس فيها أدوارًا تختلف عن الدور المعروف وهو عملية التدريس. ويمكن للمعلم أيضاً أن يكتسب قيماً إضافية مثل: العمل التعاونى والعمل مع الآخرين، وتحمل المسؤولية ومهارات إدارية مثل: التخطيط والتنظيم والمشاركة فى الأنشطة المجتمعية التى تعمل على توسيع نطاق عمل المعلم وتأثيره بحيث يصبح أداة فعالة فى المجتمع يؤثر ويتأثر به.
  - التدريب مع الآخرين: لابد وأن يكون لدى كل معلم مناطق قوية يستطيع أن ينقلها للآخرين بحيث يستفيد هو بتدريب الآخرين على مجموعة من المهارات الإضافية مع تعزيز لجوانب قوته ويستفيد الآخرون منه فى تحسين جوانب الضعف لديهم.
  - الزيارات المتبادلة: التدريب أثناء الخدمة مرادفاً للتنمية المهنية وهو الشكل الأكثر شيوعاً لها ومن خلاله يحصل المعلمون عندما يكونوا فى موقع المتدربين على الخبرات اللازمة لهم والتى تؤهلهم للعمل ويعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة ذا أهمية بالغة فى تحقيق رفع كفاءة المعلمين، حيث إن برامج التدريب تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات حتى يتسنى لهم مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة (ماجدة محمد، ٢٠٠١، ٦٤).
- فالتدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد ركائز التنمية المهنية الذى يدعم المعلم ويسانده عندما يتحرك لزيادة القدرات المهنية واستخدام التكنولوجيا فى العملية التعليمية (Torrington et al., 2002, 412).
- والتدريب أثناء الخدمة عبارة عن تلك الجهود التى تقدم من خلال وسائل مناسبة لتطوير وتنمية القائمين على العملية التعليمية من معلمين وغيرهم أثناء قيامهم بالعمل وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات ليصبحوا أكثر فاعلية فى أداء مهامهم الوظيفية وترجع أهمية التدريب أثناء الخدمة إلى أنها عملية مكملة لعملية الإعداد وإنما تتم بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الواقعية وأنها تمثل عملية

تنمية مستمرة تتيح الفرصة لكي يكون المعلم متجدداً ومتطوراً في مهنته ومتوافقاً مع المتغيرات المحيطة (المجالس القومية المتخصصة، ٢٠٠١، ٤١).

- **التوأمة بين المعلمين:** وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول مثل بريطانيا وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقييم والتدريب ويقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك بزميله ليتم مناقشة المشاهدة وتحديد جوانب القوة والضعف وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة الضعف (نوال نصر، ٢٠٠٢، ٥٦).

- **حلقات المناقشة:** هذا النشاط له فوائد كثيرة خصوصاً في حل المشكلات التي يواجهها المعلم وفي تطوير العمل أو الاتفاق على أفضل البدائل للتعامل مع موضوع معين وتعتبر حلقات المناقشة من الأساليب التدريبية الشائعة في برامج التنمية المهنية، وهي تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة بغرض النظر في مشكلة معينة في مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة أو اقتراح الحلول لها وتهدف تلك الاجتماعات إلى إعطاء المتدربين والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التي تؤديها والأهداف التي يراد بلوغها والوصل إليها (كامل حامد، ١٩٩٩، ١٨).

- **التوجيه والدعم من جهات مختصة:** هناك جانب هام جداً في عملية التنمية المهنية للمعلمين وهو التوجيه وبشكل عام فهو يعنى الدعم الإيجابي المقدم من هيئة ذات خبرة في مجال التنمية المهنية إلى مجموعة من الأفراد أو هيئة صغيرة أقل خبرة وهذه الخبرة يمكن أن تشمل مجالات عديدة ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة حيث تقوم بعض الدول بإنشاء معاهد للتدريب ومعاهد للتنمية الإدارية أو مراكز للتطوير الإداري أو أكاديمية للعلوم الإدارية وغيرها من الأسماء المختلفة التي يمكن أن تسمى بها هذه المراكز والتي تتفق في الهدف وهو إعداد وتدريب العاملين في كل مجالات العمل المختلفة وتنميتهم مهنيًا لكي يتمكنوا من ممارسة دورهم بشكل فعال (Bland ford, 2000, 176).

### التدريب أثناء الخدمة:

يمثل المعلم أهم العناصر في العملية التربوية بوجه عام، و المعلم الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، ومن هذا المنطلق أصبح من الواجب إعداد المعلم ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد الأفراد وتأهيلهم تقنياً ومهنيًا وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية، والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأفراد، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاءهم المهني تجاه عملهم، وتأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها عليهم التطورات العلمية والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلمين، ومن هنا يمكن القول إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة له مبررات عامة تفرضها طبيعة العصر ومبررات خاصة تفرضها مهنة التعليم، تعتبر المؤسسات التربوية والتعليمية واحدة من الركائز المهمة في تقدم وتطور أي مجتمع ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من الآليات التي تتبعها المؤسسات والدوائر من أجل التقدم والتطور، يساعد التدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية المستمرة على نقل المهارة والمعرفة إلى الغرف الصفية. (ريم المغربي، ٢٠١٦، ص ٣٢٩-٣٤٢)

### إعداد أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم:

عضو هيئة التدريس (الموقع والأهمية): تعددت الدراسات التي تناولت عضو هيئة التدريس وكذلك تنوعت تعريفاته لكنها ركزت في مجملها على خصائصه ووظائفه وأهميته في العملية التعليمية فهو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي، والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات. (علي بن ناصر ٢٠١١، ١٧-٦٧)، ولقد تبلورت لدى التربويين عدة معايير تبين مدى نجاح الأستاذ الجامعي في تحسين أدائه من خلال التمتع بالمقومات الشخصية والأكاديمية والتي تظهر في العديد من الصفات من أهمها (الصفات الشخصية- الصفات الاجتماعية القيادية- الصفات الأكاديمية والمهنية) ونظراً لتمييز مؤسسات التعليم العالي بارتباطها



المباشر بمختلف جوانب الحياة في المجتمعات، فإنه يتعين عليها مكانات التطوير الحرص على امتلاك كافة المقومات والتجديد بصورة مستمرة. وأهم تلك المقومات على الإطلاق توافر أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة العلمية والتربوية، وفقاً لمتطلبات عصر مجتمعات المعلومات والمعرفة واقتصادياتها، فهم يمثلون رأس المال الفكري وهم عماد العمل الأكاديمي بالجامعة وإدارته؛ وكلما تمت تمتيتهم بحدثة وفعالية تمكنوا من التدريس العصري الفعال والمتكامل، ليس للنمو المعرفي فقط ولكن لبناء الشخصية وبلوغ النضج الفكري للطلاب، ومن ناحية أخرى يؤدي ذلك إلى تعظيم العطاء الفكري المتميز والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس، كما أن الحرص والاهتمام بهذه التنمية لأعضاء هيئة التدريس يقود إلى تركية وتفعيل أدوارهم كمنابع للتفاعل الإيجابي مع بيئة المجتمع المحلية ويتضمن الإعداد والتنمية المهنية التربوية مجموعة من العمليات والأنشطة يتم إعدادها بشكل متكامل لتتضمن الاتجاهات الإيجابية والمعارف والمهارات والأساليب والبرامج وكذلك القدرات، حتى يمكن لعضو هيئة التدريس القيام بوظائفه وأدواره وممارسة مختلف مسؤولياته المستجدة، ومواجهة المواقف بحكمة وإبداع وابتكار وصولاً إلى تعاظم الأداء على مدار حياته الوظيفية كعضو هيئة التدريس (مشعل العنزي، ٢٠١٤، 265-286)، وتكون عملية الإعداد والتنمية فعالة فإنه يجب مراعاة بعض السمات التي أشار إليها (سليم، 2008، ص722) وهي:

- مقصودة ومخطط لها من قبل مؤسسات التعليم العالي أو عضو هيئة التدريس ذاته، وذلك من أجل زيادة نموه مهنيًا.
- مستمرة وملازمة لعضو هيئة التدريس طوال مساره الوظيفي، منذ بدايته حتى نهايته.
- منظمة وليست ارتجالية، فهي تعتمد على المنهج في تحديد الاحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس وكيفية تلبيتها.
- هادفة إلى تحسين أداء عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.
- شاملة، تمد عضو هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتمكنه من أساليب التدريس الجامعي الفعال.
- ذات استشراف مستقبلي، حيث ترتبط التنمية لعضو

### ثالثاً- الدراسات السابقة:

#### • الدراسات التي تناولت برامج التنمية المهنية للمعلم:

##### ١. دراسة "إينس وآخرون" (٢٠٠٦):

تناولت هذه الدراسة تطبيق أحد برامج التنمية المهنية القائمة على التكنولوجيا المتطورة بالنسبة لتدعيم الكفايات التكنولوجية لمعلمي التربية البدنية. كما هدفت- أيضاً- إلى تناول التأثيرات الناتجة عن تطبيق هذا البرنامج المقترح على اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو استخدام التكنولوجيا المتطورة في التعليم. (Ince, M. ٢٠٠٦) (Et.al)

وتألفت عينة الدراسة من ٤١ من معلمي التربية البدنية. وتوصلت الدراسة

إلى:

- أن برنامج التدخل لتدعيم استخدام التكنولوجيا لدي هؤلاء المعلمين يحقق نتائج كبيرة و فعالة في تدعيم كفاياتهم التكنولوجية بشكل وكذلك الكفايات المتعلقة بإدخال التكنولوجيا المتطورة في التدريس؛ في ضوء الفروق بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي للدراسة.
- كما توصلت إلى أن هناك توجه بارز لدي عدد كبير من المعلمين المفحوصين نحو تدعيم كفاياتهم التكنولوجية في التدريس.

##### ٢. دراسة "كيونج ومورنينج ستار" (٢٠٠٧):

بينما تدور هذه الدراسة حول تأثيرات تطبيق برامج التدريب الإلكترونية علي المعرفة والاتجاهات والكفايات المهنية لدي معلمي التربية الخاصة في مرحلة التعليم الثانوي فيما يتعلق بالتعامل مع تلك الشرائح المتنوعة من الطلاب وأسرهـم.

(Kyeong, K. & Morningstar, ٢٠٠٧)

وتمثلت عينة الدراسة من ٨٥ معلما المعلمين الذين يعملون في الوقت الراهن ببرامج التربية الخاصة في مرحلة التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية تم توزيعهم عشوائيا على مجموعتين: إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية.

وتألفت الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسة من

- اختبار المعرفة بالمحتوى الدراسي ويتكون من عشر أسئلة للاختيار من متعدد فضلا عن سؤالين آخرين من أسئلة المزوجة.

- مقياس اتجاهات المعلمين: ويتكون من ١٤ مفردة اختبار تقيس اتجاهات المعلمين نحو التعامل مع تلك الفئة من الطلاب.
- وكانت من أهم نتائج الدراسة:
- اكتساب المعلمين المشاركين في برامج التدريب الإلكترونية من المعلمين الآخرين الذين شاركوا في المجموعة الضابطة للدراسة والذين لم يتلقوا أي تدريب علي الإطلاق.
- لم تتوصل الدراسة إلي حدوث أي تغيرات كبرى وذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين ومستويات كفاياتهم المهنية فيما يتعلق بالتعامل مع هذه الفئة موضع الدراسة من طلاب التربية الخاصة.

### ٣. دراسة "هاروتونيان" (٢٠٠٧):

قامت هذه الدراسة بالأساس على تناول تصميم أحد برامج التنمية المهنية المقدمة لتدريب معلمي طلاب اللغة الإنجليزية في الولايات المتحدة الأمريكية على الإستراتيجيات التدريسية الفعالة القادرة على الوفاء باحتياجاتهم الاجتماعية-الثقافية، واللغوية، والتعليمية المختلفة. كما تتناول تأثير تصورات واتجاهات مجموعة من المعلمين المفحوصين حول ممارساتهم التدريسية المطبقة في الواقع العملي. (Harutunian, J.(2007))

- وتمثلت عينة هذه الدراسة من عينة عمدية مؤلفة من ثمانية معلمين متطوعين للمشاركة فيها. وكانت من أهم نتائج الدراسة:
- مساهمة البرنامج المطبق في التنمية المهنية في تحسين فهم المعلمين المفحوصين للاحتياجات الاجتماعية- الثقافية واللغوية والتعليمية لطلابهم من بين متعلمي اللغة الإنجليزية.
- تحسن مستويات تصورات واتجاهات هؤلاء المعلمين نحو تطوير ممارساتهم التدريسية نتيجة للمشاركة في برنامج التنمية المهنية.

### ٤. دراسة "أوفرباوغ ولو" (٢٠٠٨):

وفي نفس السياق تناولت الدراسة الحالية بالأساس استجابة لاحتياجات تدريب المعلمين علي إدخال التكنولوجيا المتطورة علي نحو فعال في برامج التعليم الابتدائي والثانوي في الولايات المتحدة الأمريكية؛ وتركز الدراسة بشكل رئيسي علي تناول تأثير ومدى فاعلية تطبيق تلك المقررات الدراسية المقترحة علي تصورات فاعلية الذات لدي المعلمين المفحوصين في مجال تعلم و تطبيق

تكنولوجيا التعليم. كما تتناول الدراسة- أيضا- التأثيرات المختلفة المترتبة علي تطبيق برنامج التنمية المهنية علي تصورات فاعلية الذات لدي المفوضين في تفاعلها مع الخصائص والسمات الديموجرافية لدي المعلمين. ( Overbaugh, R ) (& Lu, R. (2008).

وتم تطبيق ثلاثة اختبارات مختلفة:قبلية، وبعديّة، وتتبعية على عينة مؤلفة (٣٧٧) من المعلمين المتخرجين من (١٨) كلية جامعية. وتمثلت الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسة في:

- مقياس فاعلية الذات لدي المعلمين.
- إجراء سلسلة من المقابلات الشخصية مع المعلمين وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:
- الاتفاق بين المفوضين علي تعلمهم للكثير من خلال التعامل مع مهارات وأدوات وموارد وإستراتيجيات التدريس المتطورة باستخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكة الإنترنت بما يجعلهم أكثر شعورا بالارتياح والثقة بالنفس لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس.
- اعتقاد المفوضين أن خبرات التعلم التي اكتسبوها من خلال المقررات الدراسية الحالية قد ساعدتهم في إدخال التكنولوجيا المتطورة في ممارساتهم التدريسية علي نحو ناجح وفعال.
- التأكيد علي أن الطلاب يصبحون بالضرورة أكثر اهتماما ومهارة في استخدام التكنولوجيا في التعلم نتيجة لكونهم أكثر قدرة وفاعلية علي استخدامها وتطبيقها عمليا.
- رغبة المعلمين المشاركين في الدراسة في تلقي المزيد من برامج ومقررات التنمية المهنية في المستقبل لمساعدتهم علي التكيف مع التكنولوجيا الجديدة المستخدمة في التدريس.

#### ٥. دراسة "كارتير" (٢٠٠٨):

واهتمت هذه الدراسة بتقويم فاعلية أحد برامج التنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم مستويات قدرة معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم على إدخال تلك التكنولوجيا المتطورة إلى فصولهم الدراسية، وتأثير ذلك على مستويات التحصيل الدراسي للطلاب. ( Carter, K. 2008 )

وتمثلت عينة الدراسة من (١٠٢) من معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم العاملين بعدد من المدارس العامة من جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وقد قسم الباحث عينته ما بين مجموعتين: إحداهما تجريبية وعددها ٤٩ معلماً، وأخرى ضابطة تضم ٥٧ معلماً.

وتوصلت النتائج إلى أن معلمي المجموعة التجريبية الذين تلقوا تنمية مهنية في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة في فصولهم الدراسية قد تمتعوا بمستويات متطورة وفعالة من القدرة على إدخالها في فصولهم الدراسية، مقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة للدراسة.

#### ٦. دراسة "بوس" (٢٠٠٨):

وتناولت هذه الدراسة تصورات وآراء عدد من المعلمين المشاركين فيها حول استخدام تكنولوجيا التعليم المتطورة داخل فصولهم الدراسية وكذلك تأثير ذلك كله على معدلات مشاركة الطلاب في التعلم. (Booth, J.(2008)) وتمثلت عينة الدراسة من مدرستين من المدارس الابتدائية حيث بلغ إجمالي عدد الطلاب المفحوصين ١١٦ طالباً، و ١١ معلماً.

وتوصلت النتائج إلى عدم حدوث تغيرات كبرى في اتجاهات المعلمين المفحوصين نحو استخدام التكنولوجيا المتطورة في التدريس أو في معدلات مشاركة الطلاب في التعلم بعد مشاركة المعلمين في البرنامج التدريبي للتنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم.

#### ٧. دراسة "هيوز" (٢٠٠٨):

وتناولت هذه الدراسة أيضاً فاعلية أحد برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على تفعيل دور تكنولوجيا التعليم المتطورة في زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب. وتكونت عينة الدراسة من (٤٨) من المعلمين. (Hughes, K.(2008))

وقد توصلت الدراسة إلى ثلاث نتائج رئيسية هي:

- وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية.
- فاعلية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم عمليتي التدريس والتعلم.

- وأكدت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركين فيها بفاعلية الذات التدريسية.

#### ٨. دراسة "كروول وآخرين" (٢٠٠٨):

هدفت الدراسة إلى تناول التأثيرات الناتجة عن تطبيق أحد البرامج المقترحة للتنمية المهنية في تدعيم تطبيق التعلم التعاوني من جانب معلمي المدارس الابتدائية في هولندا. وتم تطبيق الدراسة على عينة مختارة من بين معلمي المدارس الابتدائية في هولندا (Krol.& others,2008)

وتوصلت الدراسة إلي أن التأثيرات الناتجة عن عملية التدريب تظهر بوضوح من خلال الربط بين طريقتي التدريس باستخدام التعلم التعاوني والتدريس بالعرض المباشر، فضلا عن تنشيط المعرفة السابقة لدي الطلاب حول مهاراتهم الاجتماعية. وكذلك حصل المعلمون المشاركون في المجموعة التجريبية للدراسة علي درجات أعلى وذات دلالة إحصائية مقارنة بزملائهم في المجموعة الضابطة فيما يتعلق بقدرتهم علي تنشيط تذكر المعرفة الأكاديمية السابقة

#### ٩. دراسة "شيرن وإليزابيث" (٢٠٠٩)

وفي نفس السياق تناولت هذه الدراسة عمليات تعلم معلمي مادة الرياضيات في إطار إحدى بيئات التنمية المهنية المرتكزة على استخدام الفيديو والتي يطلق عليها مسمي "نوادي الفيديو". وبشكل خاص، يركز الباحثان علي تناول ما إذا كان تطبيق تلك الإستراتيجية المقترحة يسهم أم لا في تدعيم الرؤى والكفايات المهنية لدي المعلمين المفحوصين، والتي تمثل في جوهرها قدرتهم علي ملاحظة وتفسير ماهية الخصائص والسمات البارزة التي تميز التفاعلات الصفية السائدة داخل الفصول الدراسية؛ من خلال مشاركتهم في نوادي الفيديو. (Sherin, & Elizabeth. 2009).

وتوصلت الدراسة إلي أن المشاركة في نوادي الفيديو يؤثر علي نحو فعال علي الرؤى والكفايات المهنية للمعلمين.

**١٠. دراسة "سانتاجاتا" (٢٠٠٩)**

بينما دارت هذه الدراسة حول عمل إطار نظري مقترح، وقاعدة بحثية متنوعة، فضلا عن تناول بنية ومحتوي أحد برامج التنمية المهنية القائمة على استخدام الفيديو والذي تم تطبيقه عمليا على مدى عامين متصلين على المعلمين. (Santagata, 2009)

وتمثلت العينة من معلمي مادة الرياضيات لطلاب الصف الدراسي السادس من التعليم الذين يعملون بخمسة مدارس مختلفة متدنية الأداء الدراسي في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى نجاح برامج التنمية المهنية في تنمية المعلمين، وكذلك الوصول إلى ثلاثة مبادئ رئيسية لتصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين المرتكزة على دعائم استخدام الفيديو وهي:

- الاهتمام بفهم الجوانب والمكونات الفرعية للمحتوي الدراسي.
- تحليل وسائل وآليات التعزيز المستخدمة في ضوء تأثيرها على تفكير الطلاب.
- نمذجة الحوارات والمناقشات القائمة على الاستقصاء والتأمل فيما يتعلق بعملية التدريس والتعلم.

**١١ - دراسة عماد صموئيل ٢٠١١:**

هدفت الدراسة إلى بناء خطة وتصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ولعلمي التعليم الثانوي بصفة خاصة، واستخدمت المنهج الوصفي باعتباره من انطباق المناهج البحثية لهذه الدراسة لما استهدفت من رصد للواقع وتحليله ونقده والتنبؤ بمستقبله، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أبرزها وجود جوانب قصور عدة في برامج التدريب الحالية لمعلمي التعليم الثانوي في مصر مما يدعو إلى البحث عن نظم جديدة لتدريب المعلم، كما أن هناك التي تدعو في الوقت الراهن إلى استخدام التدريب الإلكتروني كنموذج جديد لتدريب معلمي التعليم الثانوي العام، وأن هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية الخاصة بالبنية التحتية، والبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية وتصميمها، وبنية جديدة لبناء المادة التدريبية ومكوناتها وتكامل المادة التدريبية واستمراريتها، ومجموعة من المتطلبات التي يجب توافرها في المدرب والمتدرب وأساليب وطرق التدريب المستخدمة في التدريب الإلكتروني

وتتوزع أساليب ووسائل التقويم في التدريب الإلكتروني، وتتوافر مجموعة من المتطلبان في المشرفين على برامج التدريب الإلكتروني للمعلم، ومن خلال هذه النتائج تم وضع التصور المقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام (وهبة، ٢٠١١).

#### ١٢- دراسة "توجيت" (٢٠٠٨)

بينما تناولت هذه الدراسة تصورات واتجاهات مجموعة مختارة من المعلمين حول خبراتهم في التنمية المهنية ومدى تأثيرها على مخرجات تعلم الطلاب. (Nugent, 2008).

وتمثلت عينة الدراسة من ثمانية معلمين شاركوا في الماضي في عدد من أنشطة وبرامج التنمية المهنية، والذين تنطبق عليهم ثلاثة معايير رئيسية للمشاركة في هذه الدراسة وهي:

- التدريس لطلاب الصف الدراسي الأول أو الثاني من التعليم.
  - التمتع بسنوات خبرة تبلغ (٥) أعوام أو أكثر في مجال العمل بالتدريس.
  - وصفهم من جانب مديري مدارسهم على أنهم يتمتعون بحب التدريس، والرغبة في المشاركة في اكتساب خبرات التنمية المهنية، وتطبيق ما يتم تعلمه فيها داخل فصولهم الدراسية.
- وتوصلت نتائج هذه الدراسة بوضوح عن تقدير المعلمين المشاركين فيها لخبراتهم في التنمية المهنية ومدى إسهامها في تحسين إستراتيجياتهم التدريسية في الوقت نفسه الذي زودتهم فيه بمعرفة متسقة وذات طابع عملي في مجال التدريس.

#### التعليق على الدراسات التي تناولت برامج التنمية المهنية للمعلم:

- ١- من خلال العرض السابق للدراسات يتضح ما يلي:
  - تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:
  - أن برامج التدريب أثناء العمل تعد النوع الأكثر شيوعاً وانتشاراً وتطبيقاً واستمرارية حيث يتم بموجبه تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات المستحدثة لمواكبة التطورات التقنية المتجددة ويهدف هذا الأسلوب إلى تنمية قدرات المتدرب لأغراض تطوير أساليب العمل والرفع من كفاءته الأدائية.



- يجب يحافظ المعلم، على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته. وإذا ما أضفنا إلى ذلك التأثيرات الكبيرة لثورة التكنولوجيا.
- التنمية المهنية عملية مستمرة.
- ان تطوير سبل التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لاستراتيجية تطوير التعليم وتوجهاته الأساسية، باعتبار أن ذلك يسهم في تطوير منظومة التعليم بأكملها.
- ٢ استفادت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وتستفيد من نتائجها، وتتخذها نقطة انطلاق لمعالجة مشكلتها.
- ٣ تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تتناول ما البرنامج التدريبي المقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم؟
- الدراسات التي تناولت تدريب المعلمين أثناء الخدمة على تكنولوجيا التعليم:

#### ١- دراسة عادل الشاذلي وحسن محمود (٢٠٠٦):

- وهدفنا الدراسة إلى التوصل إلى برنامج مقترح لتنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية وتعرف مدى فاعليته في تنمية التحصيل المعرفي لكفايات تكنولوجيا التعليم، والأداء العملي للمعلمين.(الشاذلي ومحمود، ٢٠٠٦) وكانت من أهم نتائج الدراسة:
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية التي درست البرنامج المقترح (بصرف النظر عن المؤهل الدراسي) على تحصيل كفايات تكنولوجيا التعليم المعرفية، وعلى الأداء العملي المهارة اللازمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية لصالح القياس البعدي.
  - وأوصت الدراسة بضرورة إعداد برامج مناسبة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا الوسائط المتعددة.

#### ٢- دراسة عماد محمد حسن (٢٠٠٧):

- وسعت هذه الدراسة إلى تعرف مدى تلبية برامج تدريب العاملين بمراكز مناهل المعرفة أثناء الخدمة لاحتياجاتهم المهنية، ومعرفة الكفايات اللازمة لهم

واحتياجاتهم التدريبية اللازمة لهم للعمل بوظيفة أخصائي تكنولوجيا التعليم. (عماد، ٢٠٠٧)

وبلغت عينة البحث من فئتين: الأولى (٣٠) فرداً من المتخصصين خريجي قسم تكنولوجيا التعليم، والثانية (٤٠) فرداً من غير المتخصصين، واستخدمت الدراسة استبانة الكفايات اللازمة للعاملين بمراكز مناهل المعرفة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من بينها:

١. أن برامج تدريب العاملين بمراكز مناهل المعرفة بمدارس التعليم العام أثناء الخدمة لا تلبي احتياجاتهم المهنية، سواء بالنسبة للمتخصصين منهم أو غير المتخصصين.

٢. أن الكفايات المهنية اللازمة لأخصائي تكنولوجيا التعليم العاملين بمراكز مناهل المعرفة تقع في تسعة محاور أساسية تكونت ١٤٣ كفاية فرعية، هذه المحاور هي:

- كفايات استخدام المستحدثات	- كفايات عامة.
- الكيفية المتوفرة في مراكز مناهل المعرفة.	- كفايات إدارة وتجهيز مركز مناهل المعرفة.
- كفايات الصيانة الأولية.	- كفايات تصميم المواقع والوسائل التعليمية.
- كفايات تدريب أسرة المدرسة والتواصل معهم.	- كفايات إنتاج الوسائل التعليمية.
- كفايات التقييم.	- كفايات اختيار الوسائل التعليمية.

### ٣- دراسة متعب الدوسري (٢٠٠٨):

وفي نفس السياق تناولت هذه الدراسة موضوع تعرف كفايات تكنولوجيا التعليم الواجب توافرها لدى معلمي المواد الدينية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك تعرف فاعلية البرنامج التدريبي اللازم لتنمية هذه الكفايات. (الدوسري، ٢٠٠٨) وبلغت عينة البحث (٦٠) معلماً من معلمي المواد الدينية، (٣٠) ضابطة، و(٣٠) تجريبية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ثبوت فعالية البرنامج التدريبي المقترح المعد بالوسائل المتعددة الكمبيوترية في تنمية الجانب المعرفي والجانب الأدائي (المهاري) لكفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي المواد الدينية.

#### ٤ - دراسة إدريس سلطان أحمد مقبل (٢٠١٠):

بينما حددت هذه الدراسة معارف ومهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تميمتها لدى معلمي المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية. وتعرف أثر البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض مهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية. (مقبل، ٢٠١٠) وبلغت عينة البحث من (٢٠) معلماً ومعلمة من المرحلة الثانوية بمدينة تُبن باليمن تم اختيارهم بطريقة قصدية. وكانت من أهم نتائج الدراسة:

١. التوصل إلى قائمة معارف ومهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تميمتها لدى معلمي المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية، وتكونت القائمة في صورتها النهائية من (ثمانية محاور) موزعة على بعدين أحدهما نظري والآخر عملي وكل بعد يتكون من أربعة محاور.

**الجزء النظري:** تضمن أربعة موديولات ويتم تعلمها ذاتياً وتقدم للمعلم مطبوعة أو على قرص مدمج (CD) والموديولات هي:

- مقدّمة أساسية حول مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- تصميم التعليم القائم على مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- توظيف الكمبيوتر في التعليم.
- طرائق التدريس الإلكترونية.

**الجزء العملي:** تضمن خمسة موديولات ويتم تعلمها ذاتياً بواسطة برنامج كمبيوتر متعدد الوسائط والموديولات هي:

- توظيف برنامج Word في العملية التعليمية.
- توظيف برنامج Excel في العملية التعليمية.
- مهارات توظيف برنامج power point في العملية التعليمية.
- توظيف الإنترنت Internet في العملية التعليمية.
- توظيف البريد الإلكتروني E-mail وبرامج المحادثة Chat في العملية التعليمية.

٢. وبينت النتائج فعالية البرنامج التدريب في تنمية المكون المعرفي والأدائي لدى المعلمين وتنمية مهاراتهم لتصميم الدروس بتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

##### ٥- دراسة أحمد حسين عبد المعطى وأحمد زارع أحمد زارع ٢٠١٢:

هدفت الدراسة إلى تعرف وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة من أهداف تفصيلية تتمثل في توضيح فلسفة التدريب الإلكتروني وأهم أبعاده وأساليبه، وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه وإبراز مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية وأهدافها، وأهميتها وأساليبها، والوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتقديم تصور مقترح لإجراء استخدام التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبيان للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دور فعال في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم (عبد المعطى وزارع، ٢٠١٢)

##### ٦- دراسة "براون" (٢٠٠٧):

تهدف هذه الدراسة إلى تناول تصورات واتجاهات معلمي المدارس العامة بإحدى المديرية التعليمية الشبه حضرية التابعة لولاية "ميتشجان" الأمريكية حول فاعلية المشاركة في برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ومدى تأثيرها في مساعدتهم على زيادة معرفتهم بماهية الإستراتيجيات والطرق التدريسية الفعالة التي يمكنها مساعدتهم في الوفاء بالاحتياجات التعليمية للطلاب المتنوعين في فصولهم الدراسية.

وتمثلت عينة الدراسة من ١٠٤ من معلمي مرحلة الصفوف الدراسية (K-12) من التعليم الذين يعملون بعدد من المدارس العامة التابعة لإحدى المديرية التعليمية الواقعة بمقاطعة "أوكلايد" بولاية ميتشجان الأمريكية.

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمين المفحوصين المشاركين فيها تمنعوا- بشكل عام- باتجاهات إيجابية نحو الاستفادة من برامج التنمية المهنية

في تفعيل تعليم طلاب اللغة الإنجليزية ذوي المستويات الدراسية المنخفضة.  
(Brown, C.(2007))  
التعليق على الدراسات التي تناولت تدريب المعلمين في أثناء الخدمة على  
تكنولوجيا التعليم:

من خلال العرض السابق للدراسات يتضح ما يلي:  
استهدفت هذه الدراسات جانبين وهما:  
إما تحديد الحاجات أو الكفايات التكنولوجية وتقسيمها إلى حاجات أو كفايات  
رئيسة وأخرى فرعية.  
تناولت بعض هذه الدراسات الحاجات أو الكفايات الأدائية والمعرفية.  
هدفت الدراسات إلى بناء برامج الكترونية تدريبية أثناء الخدمة للمعلمين في  
ضوء الحاجات أو الكفايات التكنولوجية.  
تتفق الدراسات السابقة إلى ضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة على إنتاج  
وتوظيف تكنولوجيا التعليم.  
تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تتناول تدريب أعضاء  
هيئة التدريس على مهارات التفاعل مع أنظمة التعلم الإلكتروني (Blackboard)  
أثناء الخدمة ببرنامج تدريبي.

#### رابعاً- البرنامج التدريبي:

#### نظام إدارة التعلم Black Board:

#### الأهداف العامة للتدريب:

- يستهدف من هذا التدريب إكساب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:
- الجوانب المعرفية المرتبطة بماهية التعليم الإلكتروني وفوائده والحاجة لتوظيفه بالتعليم.
  - الجوانب الثقافية والوعي بنظام إدارة التعلم البلاك بورد وأنظمتها المتنوعة وكيفية توظيفه بالتعليم والتعلم.
  - المهارات الأساسية المتعلقة باستخدام نظام إدارة التعلم على مستوى بناء المحتوى وإضافة العناصر المختلفة وإدارتها والوجبات.
- ويتكون هذا البرنامج التدريبي من عدة محاور وهي على النحو التالي:
- ١- أوراق العمل.
  - ٢- التعارف وتوزيع المهام.
  - ٣- العروض التقديمية.
  - ٤- التدريب العملي.

### المستوي الأول:

#### الأهداف الإجرائية للتدريب:

بعد أن يتعرض عضو هيئة التدريس لهذه الدورة التدريبية يرجى أن يكون قادراً على أن:

<ul style="list-style-type: none"> <li>- إضافة ملف</li> <li>- إضافة رابط موقع الالكتروني</li> <li>- إنشاء واجب</li> <li>- إنشاء إعلان</li> <li>- إنشاء الاختبار.</li> <li>- إنشاء لوحة نقاش أو المنتديات.</li> <li>- إنشاء المجموعات عبر النظام</li> <li>- إرسال بريد الالكتروني.</li> <li>- إنشاء المدونات عبر النظام</li> <li>- إنشاء مهمة خاصة بالمقرر</li> <li>- نسخ المقرر الحالي</li> <li>- أرشفة المقرر وحفظه على الجهاز.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذكر مفهوم التعليم الالكتروني.</li> <li>- عرض قائمة بمميزات التعلم الالكتروني.</li> <li>- توضيح الحاجة لاستخدام التعليم الالكتروني.</li> <li>- إدراك أنظمة البلاك بورد وأنظمتها المتنوعة.</li> <li>- عرض مميزات نظام إدارة التعلم البلاك بورد</li> <li>- الدخول على نظام البلاك بورد الخاصة بالجامعة.</li> <li>- تمييز مكونات الصفحة الرئيسية للنظام.</li> <li>- التعامل مع أهم أدوات الصفحة الرئيسية المرتبطة بعضو هيئة التدريس.</li> <li>- الدخول على إحدى المقررات الدراسية والتفاعل معه من حيث:</li> <li>§ إضافة محتوى ويشمل:</li> <li>- إنشاء مجلد محتوى. - إضافة عنصر.</li> </ul>
---	---

#### مخطط التدريب

اليوم	الجلسة الأولى ساعة ونصف	استراحة	الجلسة الثانية ساعتين
الأول	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم ومميزات التعليم الالكتروني</li> <li>- تعرف أنظمة البلاك بورد ومميزاته النظام.</li> </ul>	نصف ساعة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- القيام بإضافة عنصر محتوى بالمقرر.</li> </ul>
٤ ساعات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- شرح الدخول على النظام مع شرح الصفحة الرئيسية ومكوناتها</li> <li>- القيام بأداء أهم أدوات الصفحة الرئيسية المرتبطة بعضو هيئة التدريس.</li> <li>- الدخول على المقرر عبر النظام والتعريف بالقائمة الرئيسية له</li> <li>- شرح طريقة إضافة محتوى والقيام</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- إضافة ملف للمقرر عبر النظام</li> <li>- إضافة ملف صوتي للمقرر</li> <li>- إضافة ملف فيديو للمقرر</li> <li>- إضافة رابط ويب للمقرر</li> <li>- إضافة مقطع من اليوتيوب إلى المقرر</li> </ul>

		بإنشاء مجلد محتوى	
إشياء مهمة خاصة بالمقرر	-	أداء أهم الاختبارات عبر النظام	الثاني
إرسال البريد الإلكتروني	-	إعداد واجب عبر النظام	٤
نسخ المقرر الحالي	-	إنشاء إعلان للمقرر	ساعات
أرشفة المقرر وحفظه على الجهاز	-	إنشاء لوحة النقاش	
		إنشاء المدونات عبر النظام	
		إنشاء المجموعات عبر النظام	

### المستوي الثاني:

#### أهداف التدريب:

بعد أن يتعرض عضو هيئة التدريس لهذه الدورة التدريبية يرجى أن

يكون قادراً على أن:

7- إنشاء مهمة خاصة بالمقرر.	1- إنشاء الاختبارات الخاصة بالمقرر.
8- التخصيص (نمط التدريس).	2- إنشاء لوحة النقاش أو المنتديات.
9- إعداد تقارير المقرر الدراسي.	3- إنشاء المجموعات عبر المقرر.
11- متابعة الأداء الخاص بالطلاب والمساعدین.	4- إنشاء أداة البريد الإلكتروني الخاص بالمقرر.
11- تصدير المقرر وحفظه على الجهاز.	5- إنشاء رسائل المقرر الدراسي.
	6- إنشاء مدونة خاصة بالمقرر.

برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل فى بيئات التعلم الافتراضية  
لأعضاء هيئة التدريس الجامعى وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم

مخطط الدورة التدريبية			
اليوم	الجلسة الأولى ساعة ونصف	استراحة	الجلسة الثانية ساعتان
الأول ٤ ساعات	١- إنشاء الاختبارات الخاصة بالمقرر. ٢- إنشاء لوحة النقاش أو المنتديات. ٣- إنشاء المجموعات عبر المقرر.	نصف ساعة	٤- إنشاء أداة البريد الإلكتروني الخاص ٥- إنشاء رسائل المقرر الدراسي. ٦- إنشاء مدونة خاصة بالمقرر.
الثاني ٤ ساعات	٧- إنشاء مهمة خاصة بالمقرر. ٨- التخصيص (تمط التدريس). ٩- إعداد تقارير المقرر الدراسي.	نصف ساعة	١٠- متابعة الأداء الخاص بالطلاب والمساعدين. ١١- تصدير المقرر وحفظه على الجهاز.

### المستوي الثالث:

#### الأهداف العامة للدورة:

- يستهدف من الدورة التدريبية الحالية إكساب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:
- مهارات إنشاء الاختبارات الإلكترونية المرتبطة بنظام إدارة التعلم الإلكتروني البلاك بورد.
  - مهارات إنشاء الأسئلة المتنوعة بالاختبارات الإلكترونية عبر نظام إدارة التعلم البلاك بورد.
  - المهارات الأساسية لإعدادات الاختبار وتقديره وتصحيحه.

#### الأهداف الإجرائية للدورة:

بعد أن يتم عضو هيئة التدريس هذه الدورة التدريبية يرجى أن يكون قادراً على:

- 1- إنشاء الاختبار الإلكتروني على البلاك بورد.
- 2- إنشاء أسئلة متنوعة داخل الاختبار، ومن أهمها:
  - أ- صواب خطأ.
  - ب- متعدد الاختيارات.



- ج- متعدد الإجابات. د- سؤال يجاب عليه برقم  
هـ- أسئلة مقالية. و- أسئلة اختبار توافق مع الموبايل.  
3- إعدادات إتاحة الاختبار. ٤- مهارة تقدير وتصحيح الاختبارات.  
5- مهارة إضافة أداة جديدة (الاختبارات) بقائمة المقرر.

مخطط الدورة التدريبية			
اليوم	الجلسة الاولى ساعة ونصف	استراحة	الجلسة الثانية ساعتين
يوم واحد ٤ ساعات	- إنشاء الاختبار الإلكتروني على البلاك بورد. - إنشاء أسئلة متنوعة داخل الاختبار، ومن أهمها. - صواب خطأ. - متعدد الاختيارات. - متعدد الإجابات.	نصف ساعة	- سؤال يجاب عليه برقم. - أسئلة مقالية. - أسئلة اختبار توافق مع الموبايل. - إعدادات وإتاحة الاختبار. - مهارة تقدير وتصحيح الاختبارات. - مهارة إضافة أداة جديدة (الاختبارات) بقائمة (المقرر).

### المحور الثالث: مناقشة الفروض والإجابة على أسئلة البحث:

#### المستوى الأول للتدريب

تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في المستوى الأول على (التحصيل والأداء المهاري)، كما تم استخدام اختبار ت لعينتين مرتبطتين متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في المستوى الأول على (التنمية المهنية المستدامة)، وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الأول من التدريب. (جدول

#### النتائج (١)

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الانحراف المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بعدي	٢٧.٥٩	٣.٧٣٧	٢٠.٨٩٧	٤.٥٨٥	٢٨	٢٤.٥٤٢	دالة	٩.٢٨
قبلي	٦.٦٩	٢.٠٨٩						

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) للمستوى الأول من مراحل التدريب.

حيث تم حساب نتيجة الأداء المهارى وتم القياس على نسبة ٦٠ % من قيمة الدرجة النهائية للمستوى الأول للتدريب وهى تساوى (321x) ٦٠% = 192.6) وبالتقريب = ١٩٣ (جدول النتائج ٢)

الدرجة التي تمثل ٦٠% = ١٩٣	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	الدلالة	حجم الأثر
١٩٣	222.34	36.386	28	4.343	دالة	1.64

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في المستوى الأول للتدريب. (جدول النتائج ٣)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
تجريبية	٢٩	9.31	1.491	56	28.042	دالة	7.49
ضابطة	٢٩	0.76	0.689				

### التعقيب على النتائج لفروض المرحلة الأولى من التدريب (المستوى الأول)

يتضح من الجداول السابقة أن قيمة حجم الأثر اكبر من ٠.٨ وهى تمثل الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير مما يدل على أن تأثير التدريب على (التحصيل - الأداء المهارى - التنمية المهنية المستدامة) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفروض المتعلقة بالتدريب للمستوى الأول.

### المستوى الثانى للتدريب:

تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب فى المستوى الثانى على (التحصيل والأداء المهارى)، كما تم استخدام اختبار ت لعينتين مرتبطتين متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب فى المستوى الثانى على (التنمية المهنية المستدامة)، وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق

البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الثاني من التدريب. (جدول النتائج ٤)

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الانحراف المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بعدي	٢٠.٦٩	٢.٧٦٦	١٥.٧٩٣	٣.١٢١	٢٨	٢٧.٢٤٩	دالة	١٠.٣
قبلي	٤.٩٠	٢.٥٨٢						

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Black Board) للمستوى الثاني من مراحل التدريب. (جدول النتائج ٥)

الدرجة التي تمثل	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	الدلالة	حجم الأثر
٦٠% = 59.4	68.17	9.060	28	5.214	دالة	1.97

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لإستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في المستوى الثاني للتدريب. (جدول النتائج ٦)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
تجريبية	٢٩	7,21	0.978	56	23.122	دالة	6.18
ضابطة	٢٩	1.97	0,731				

**التعقيب على النتائج لفروض المرحلة الثانية من التدريب (المستوى الثاني):**

يتضح من الجداول السابقة أن قيمة حجم الأثر أكبر من ٠.٨ وهي تمثل الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير مما يدل على أن تأثير التدريب على (التحصيل - الأداء المهاري - التنمية المهنية المستدامة) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفروض المتعلقة بالتدريب للمستوى الثاني.

### ج- المستوى الثالث للتدريب:

تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في المستوى الثالث على (التحصيل والأداء المهاري)، كما تم استخدام اختبار ت لعينتين مرتبطتين متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في المستوى الثالث على (التنمية المهنية المستدامة)، وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق

البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المستوى الثالث من التدريب. (جدول  
النتائج ٧)

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الانحراف المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بعدي	23.28	2.975	18.034	4.136	28	23.482	دالة	8.88
قبلي	5.24	2.474						

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (BlackBoard) للمستوى الثالث من مراحل التدريب. (جدول النتائج ٨)

الدرجة التي تمثل	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	الدلالة	حجم الأثر
31.2 = %٦٠	39.62	5.171	28	8.769	دالة	3.31

٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لاستمارة التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في المستوى الثالث للتدريب. (جدول النتائج ٩)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
تجريبية	٢٩	2.90	0.489	٥٦	19.510	دالة	5.21
ضابطة	٢٩	0.38	0.494				

**التعقيب على النتائج لفروض المرحلة الثالثة من التدريب (المستوى الثالث):**  
يتضح من الجداول السابقة أن قيمة حجم الأثر أكبر من ٠.٨ وهي تمثل الحد الأدنى لوجود حجم اثر كبير مما يدل على أن تأثير التدريب على (التحصيل - الأداء المهاري - التنمية المهنية المستدامة) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفروض المتعلقة بالتدريب للمستوى الأول.

#### د- التدريب كامل:

٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات المجموع الكلي لدرجات التطبيق القبلي ومتوسط درجات المجموع الكلي لدرجات التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية لصالح التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي وذلك في المجموع الكلي لدرجات الاختبارات التحصيلية لمراحل التدريب الثالث.

تم استخدام اختبارات لعينة واحدة متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في المستويات الثلاث (المستوى الأول والثاني والثالث) على (التحصيل)

وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية: (جدول النتائج ١٠)

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	الانحراف المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
بعدي	71.55	5.859	54.724	8.783	28	33.555	دالة	12.68
قبلي	16.83	4.899						

يتضح من الجدول السابق أن قيمة حجم الأثر أكبر من ٠.٨ وهي تمثل الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير مما يدل على تأثير التدريب في المستويات الثلاث (المستوى الأول والثاني والثالث) على (التحصيل) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفرض.

١٠- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموع الكلي لمتوسط أداءات مجموعة البحث في المهارات المرتبطة بالتعامل مع نظام التعلم الإلكتروني (Blackboard) في مراحل التدريب الثلاث. تم استخدام اختبارات لعينة واحدة متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير مراحل التدريب في المستويات الثلاث على (الأداء المهاري)

وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها

الجدول التالية: (جدول النتائج ١١)

حجم الأثر	الدلالة	قيمة t	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	الدرجة التي تمثل ٦٠% = 283.2
2.46	دالة	6.498	28	38.898	330.14	283.2

يتضح من الجدول السابق أن قيمة حجم الأثر أكبر من ٠.٨ وهي تمثل الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير مما يدل على تأثير التدريب في المستويات الثلاث (المستوى الأول والثاني والثالث) على (الأداء المهاري) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفرض.

١١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط مجموع درجات المجموعة التجريبية ومجموع درجات المجموعة الضابطة لاستمارة

التنمية المهنية المستدامة لصالح المجموعة التجريبية وذلك في مراحل التدريب الثلاث.

تم استخدام اختبارات لعينتين مرتبطتين متبوعاً بمعادلة حجم الأثر لمعرفة تأثير التدريب في مراحل التدريب للمستويات الثلاث على (التنمية المهنية المستدامة) وذلك إذا كانت قيمة ت المحسوبة دالة وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية: (جدول النتائج ١٢)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	حجم الأثر
تجريبية	٢٩	19.31	1.755	56	42.715	دالة	11.42
ضابطة	٢٩	3.10	1.047				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة حجم الأثر أكبر من ٠.٨ وهي تمثل الحد الأدنى لوجود حجم أثر كبير مما يدل على تأثير التدريب في المستويات الثلاث (المستوى الأول والثاني والثالث) على (التنمية المهنية المستدامة) كان له تأثير كبير وبذلك تثبت صحة الفرض.

١٢- يوجد ارتباط قوى موجب ودال عند مستوى ٠.٠٥ بين المجموع الكلي لدرجات الأداء المهاري لجميع مستويات التدريب وبين المجموع الكلي البعدي لجميع الاختبارات التحصيلية لمستويات التدريب المقترح.

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين المجموع الكلي لدرجات بطاقات المهارة لجميع مستويات التدريب وبين المجموع الكلي البعدي لجميع الاختبارات التحصيلية لمستويات التدريب المقترح وبلغت قيمته 0.482 وبالتالي يدل على أنه موجب ودال وطردي.

١٣- توجد فعالية للتدريب المقترح باستخدام معادلة نسبة الكسب المعدل لبليك

(Ratio Gain Modified Black):

وهذا القانون يستخدم لقياس مدى فاعلية مراحل التدريب الثلاث على التحصيل الدراسي لأفراد العينة.

$$\frac{\text{س - ص}}{\text{د}} + \frac{\text{س - ص}}{\text{د - ص}}$$

$$1.14 = \frac{16.82 - 71.6}{105} + \frac{16.82 - 71.6}{16.82 - 105}$$

حيث إن : ص = متوسط درجات الأفراد في التطبيق البعدي للاختبار .  
س = متوسط درجات الأفراد في التطبيق القبلي للاختبار  
د = النهاية العظمى للاختبار .

وهذه النسبة تتراوح قيمتها بين (١ - ٢) كما حددها بليك

### تفسير ومناقشة النتائج والإجابة على أسئلة البحث:

أشارت نتائج الفروض التي سبق أن تم توضيحها إلى فاعلية مراحل التدريب في المستويات الثلاث في إكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثرها على التنمية المهنية المستدامة لهم.

وظهر ذلك من خلال درجات عينة البحث في الاختبار التحصيلي عند تطبيقه قبلياً على المجموعة البحثية (أفراد العينة)، وعند تطبيقه بعدياً على المجموعة نفسها حيث لوحظ ارتفاعاً كبيراً في درجات التحصيل الدراسي لصالح التطبيق البعدي.

وللإجابة عن السؤال ما أثر برنامج تدريبي لتنمية لمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية؟

ظهر ذلك من خلال تأثير التدريب في جميع مستوياته الثلاث على الأداء المهاري لأفراد العينة البحثية حيث تم القياس على نسبة ٦٠% من درجة المهارة لكل مستوى تدريبي ولوحظ الارتفاع الكبير للمستوى المهاري لهم وبالتالي كان لارتفاع التحصيل الدراسي والأداء المهاري في كل مرحلة من مراحل التدريب الثلاث وكذلك التأثير الكلي لهذه المراحل الأثر الكبير على التنمية المهنية لأفراد العينة حيث تم قياس مدى تقدمهم في التعامل مع موقع الـ (Blackboard) من خلال أخذ الدرجات من على السيرفر الخاص بالجامعة وقياس مدى استخدام كل عضو هيئة تدريس من أفراد العينة للموقع وتوظيفه في العملية التعليمية من خلال تطبيق مهارات التدريب التي تم اكتسابها ومقارنة النتائج بعينة أخرى عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في نفس الكلية لم يتلقوا التدريب ويرجع الباحث ذلك التقدم إلى التأثير الكبير للتدريب بجميع مستوياته الثلاث

ويجب ذلك على الأسئلة التالية:

- ما أثر برنامج تدريبي لتنمية لمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية؟

- ما أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟
  - ما أثر برنامج تدريبي لتنمية لمهارات التعامل مع البيئات الافتراضية فى تحقيق التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس؟
- ومع وجود قائمة بالمهارات لكل مستوى تدريبي من المستويات الثلاث تم التغلب على تدنى المستوى والمهارى فى التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني (Blackboard) فى المستويات الأولية وبالتىعية فى المستويات الأكثر عمقاً للنظام التى تم التدريب عليها وكذلك ازالة حاجز الرهبة والخوف من أنظمة التعلم الإلكتروني وخاصة نظام الـ Blackboard.
- ويجب ذلك على ما المهارات التى يجب تنميتها لأعضاء هيئة التدريس فى التعامل مع البيئات الافتراضية (Blackboard)؟
- كما تم إشباع رغبة الكثير من أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم شغف كبير لمعرفة مهارات التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني ولكنهم لديهم حذر من فقدان لبيانات النظام أو المحتوى يوجه لغير المجموعات الطلابية المستهدفة وذلك من خلال توجيه المحتوى التدريبي والمهارات لهم من خلال مراحل التدريب الثلاث.
- تغيير وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (المجموعة البحثية) من أن كثرة مهام وأعباء أعضاء هيئة التدريس أثناء الفصل الدراسى تجعلهم يعرضون عن الدخول فى محاولات ربما تكون من وجهه نظرهم غير مجدية وتهدر الوقت، وجعلهم يشعرون بأن وقتهم مقنن ومفيد والمجهود المبذول فى المكان المناسب، ومعرفتهم بالجدوى الكبيرة من استخدام النظام فى العملية التعليمية، أن تقسيم التدريب إلى مراحل تبدأ بالمستوى الأول ثم الثانى ثم الثالث (الاختبارات الإلكترونية) ويحتوى كل مستوى على المهارات التى تمكن عضو هيئة التدريس من التفاعل بشكل سهل ومريح مع النظام، أدى إلى وجود الثقة نتيجة التعامل مع النظام (Blackboard).
- ومعرفتهم لمرحل التفاعل وترتيبها مع نظام (Blackboard)، إيقان أعضاء هيئة التدريس أن نظام (Blackboard) يمكنه التغلب على المشكلات المرتبطة بزيادة عدد الطلاب وتوزيع الجغرافي لهم وتوصيل التعليم للطلاب فى أى مكان وأى وقت.



ويجب ذلك على ما التحديات المستقبلية فى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

حيث أصبح لدى أعضاء هيئة التدريس شعور ايجابي ناحية استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني بشكل كبير وتطبيق المهارات التى تم دراستها خلال مراحل التدريب.

### التوصيات والمقترحات:

بعد الانتهاء بحمد الله من البحث الحالى والتوصل إلى النتائج التى سعى البحث إلى تحقيقها ومع ما توصل إليه البحث من الوقوف على أرض الواقع العلمى والعملى مما كان له أكبر الأثر فى تغيير الكثير من وجهات النظر العلمية والعملية لدى أفراد العينة البحثية حيث تحولت أفكارهم واهتماماتهم إلى إيجابيات التعلم وإيجابيات استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأهمية أن يكون هناك نظام تعلم إلكترونى للتواصل فى العملية التعليمية وأهمية اكتساب المهارات العملية للتعامل مع ذلك النظام وأهمية التنمية المهنية فى أثناء الخدمة، فقد اقتنع الباحث بمجموعة من التوصيات التى يدعو الله عز وجل أن تكون بمثابة بارقة أمل للكثير من الموضوعات يوصى الباحث بما يلى:

- ١- توفير التدريب الكافى أثناء الخدمة لزيادة مهارات التعامل مع العملية التعليمية بصورها التقنية الحديثة.
- ٢- محاولة الإكثار من استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني والتى تُوجه من خلال أعضاء هيئة التدريس وليس شركات أو أشخاص لا نعرفهم ولا نثق.
- ٣- الاهتمام باقتراح دورات تدريبية كثيرة تمكن أعضاء هيئة التدريس من متابعة ما يحدث حولهم ومعرفة متطلبات مهارات العمل أول بأول.

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

- أحمد حسين اللقانى، على أحمد الجمل (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب، ص ٧٤.
- أحمد حسين عبد المعطى وأحمد زارع أحمد زارع، التدريب الإلكتروني ودوره فى تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، دراسة تقييمية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد ٣١، ٢٠١٣م.
- أحمد راغب محمد سالم (٢٠١٠): أثر استخدام بيئة تعليمية افتراضية ذكية ذات ضوابط معرفية متغيرة على تنمية التفكير الابتكاري لدى دارسي تكنولوجيا التعليم، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- أشرف عرندس (٢٠٠٠): فاعلية الدورة التدريبية للتنمية المهنية للعاملين بالإدارة المدرسية لمرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي بمحافظة الغربية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد العاشر، العدد الثالث والأربعين.
- إدريس سلطان أحمد مقبل (٢٠١٠). "برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية مهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم لمعلمي المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية"، رسالة دكتوراه منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- البغدادي، محمد رضا محمود (٢٠١١). بيئات التعلم الافتراضية، مجلة كلية التربية الفيوم، العدد ١١، ٢٠ ص ١-٣٩١١.
- السعيد محمد عبد الرازق (٢٠١١): اختلاف أنماط التفاعل فى بيئات التدريب الافتراضي باستخدام الشبكات الاجتماعية وأثره على اكتساب الجوانب المعرفية والأدائية لبعض مهارات التحضير الإلكتروني للتدريس لدى معلمي الحاسب الآلي بمدارس التعليم العام، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مجلة تكنولوجيا التعليم، مج ٢١، ع ٢، ص ١٩٩ - ٢٤٩.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧م). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقييمها. دار الشروق، عمان.

المومني، خالد سليمان (٢٠٠٧): التخطيط للنمو المهني للمعلمين، مجلة المعلم، متاحفي [www. Almualem.net](http://www.Almualem.net)

المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠ - ٢٠٠١): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الثامنة والعشرين، القاهرة.

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

حلا محمود تيسير الشخشير، ٢٠١٠، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة غير منشورة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، ص

٣١

دليل اعتماد مقدمى خدمات التنمية المهنية لهيئة التعليم، برنامج تطوير التعليم، أبريل ٢٠١٠، ص ١٥.

زرقان ليلي (٢٠١٣) " اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف -2 نموذجاً "، أطروحة مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس تخصص: إدارة تربوية لنيل شهادة دكتوراه العلوم، ص ٨٣  
ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم (٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة - المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي- العدد ١.

ريم المغربي، ٢٠١٦. أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الانجاز) فى الأردن، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد ٥، العدد ١٠، ٢٠١٦، ص ٣٢٩-٣٤٢.

سليمان أحمد القادري ٢٠٠٦: التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، عمان، الفترة من 22 - 22 يونيو.

- سليم، منة عفت. (٢٠٠٨) دراسة تقييمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة حلوان على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، القاهرة، 687-770
- عادل إبراهيم الشاذلي، حسن فاروق محمود (٢٠٠٦). فاعلية برنامج مقترح لتنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، العدد (١٢٩) الجزء الأول يناير ٢٠٠٦ م.
- عبدالعزیز الحر (٢٠٠٢): المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوى الحادى والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ٦-١٢ مارس.
- عماد صموئيل وهبة، فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوى العام، مجلة كلية التربية بأسسيوط، المجلد السابع والعشرين، العدد الأول، يناير ٢٠١١ م
- عماد محمد حسن سالم (٢٠٠٧). "تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة في ضوء احتياجاتهم المهنية والمستحدثات التكنولوجية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- علي بن ناصر (2011) الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية"، دراسات مجلة العلوم التربوية، المجلد، 38 ملحق ٥.
- كامل حامد جاد (١٩٩٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر معالم سياسية مقترحة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- ماجدة محمد حسن (٢٠٠١): تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب المديرين أثناء الخدمة
- متعب عبدالله الدوسري (٢٠٠٨). "فعالية برنامج تدريبي باستخدام الوسائط المتعددة لتنمية الكفايات التكنولوجية لمعلمي المواد الدينية بالمرحلة الإعدادية بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- محمد إبراهيم الدسوقي (2104): قراءات في المعلوماتية والتربية، القاهرة.

محمد عطية خميس (٢٠٠٣): منتوجات تكنولوجيا التعليم، القاهرة، دار الحكمة، ط6.

مشعل العنزي (٢٠١٤): الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية المجلد 9، العدد 2، ٢٠١٤، صفحة 265-286

ممدوح سالم محمد الفقي 2009: منظومة إلكترونية مقترحة لتدريب أخصائي تكنولوجيا التعليم على مهارات تصميم بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الإنترنت، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية. نوال نصر (٢٠٠٢): ملامح استراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة (دراسة تحليلية)، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد الثالث والعشرين، القاهرة.

نصر، نجم الدين نصر (٢٠٠٤). "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق - مصر (العدد ٤٦).

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣): التنمية المهنية المستدامة، استراتيجية للتطوير التربوي، الإدارة المركزية للتدريب، القاهرة.

#### ثانياً - المراجع الأجنبية:

Beetham & Baily (2002): academic & educational development, kogan page, London.

Booth, J.(2008). The influence of professional development in technology integration on teacher pedagogy and student engagement in fourth and fifth grade elementary classrooms in an urban elementary school in the Northeast. Ed.D. dissertation, Johnson & Wales University, United States -- Rhode Island. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3315153.)

Blandford, sonia (2000): Managing regionalisms development in schools, Routledge, London

- Brown, C.(2007). Impact of Professional Development on Teaching Limited English Proficient Students in a suburban school district. Ed.D. dissertation, Wayne State University, United States -- Michigan. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3285671
- Carter, K.(2008). The effects of technology professional development program on PK--12 educators' levels of technology integration. Ed.D. dissertation, Walden University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3320729).
- European Schoolnet., 2003. Virtual learning environments for European Schools: a survey and commentary. [Online][http://ictliteracy.info/resource\\_files\\_pdf/vle\\_restricted\\_2003.pdf](http://ictliteracy.info/resource_files_pdf/vle_restricted_2003.pdf) [Accessed 26th jan2013
- Eleni Rossiou & Others(2009).Using LAMS to Facilitate an Effective Synchronous Virtual Classroom in the teaching of Algorithms to Undergraduate Students, European LAMS & Learning Design Conference , LAMS Foundation
- Hughes, K.(2008). A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement. Ph.D. dissertation, The University of Oklahoma, United States -- Oklahoma. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3304229
- Harutunian, J.(2007). The Impact of a Professional Development program on Teachers' work with English language learners. Ed.D. dissertation, Boston College, United States -- Massachusetts. Retrieved July 7, 2009,

- from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3262809.
- Ince, M. Et.al.(2006). The Effects of Professional Development on Technological Competency and the Attitudes Urban Physical Education Teachers Have toward Using Technology (EJ748243). Journal of Teaching in Physical Education, v25 n4 p428-440 Oct
- Joint Information Systems Committee(2013). Virtual and managed learning -environments, available at [http://www.jisc.ac.uk/index.cfm/name=issue\\_vle\\_mle](http://www.jisc.ac.uk/index.cfm/name=issue_vle_mle).
- Krol, K. Peter;S. Simon;V. & Marinus,V. (2008). Creating Cooperative Classrooms: Effects of a Two-Year Staff Development Program (EJ814235).Educational Studies, v34 n4 p343-360.
- L. R. Barnes & C. Shinn –Taylor (1988) : The teacher competency and the primary school curriculum : a survey of five schools in north – east England, British Educational Research Association , Vol.14 , No.3 , P. 284
- Michele A. Parker & Florence Martine (2010). Using Virtual Classrooms: Student Perception of Features and Characteristics in an Online and a Blended Course, Journal of Learning and Teaching, Vol. 6, No. 1, March
- Moon , Jenni (2001): reflection in learning & professional development, theory & practice kogan page, London.
- Nugent, T.(2008). A narrative inquiry of teachers' perceptions regarding their professional development experiences. Ph.D. dissertation, Western Michigan University, United States -- Michigan. Retrieved July 11, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3293181

- Rachel Helen Ellaway (2005). Evaluating a Virtual Learning Environment in Medical Education , PhD Thesis, The University of Edinburgh, [http://www.era.lib.ed.ac.Uk/bitstream/1842/885/1/Ellaway thesis.pdf](http://www.era.lib.ed.ac.Uk/bitstream/1842/885/1/Ellaway%20thesis.pdf) PP6
- Santagata, R.(2009). Designing Video-Based Professional Development for Mathematics Teachers in Low-Performing Schools. Journal of Teacher Education, Vol. 60, No. 1, 38-51.
- Sherin,M. & Elizabeth A.(2009). Effects of Video Club Participation on Teachers' Professional Vision. Journal of Teacher Education, Vol. 60, No. 1, 20-37.
- Torrington Derek et al., (2002): Human Resource management 5th,ed., Financial times, prentice hall, London.
- Wlode, J. (1996): assessment strategies for professional development activates, EAC west, March.  
<http://tecfa.unige.ch/tecfa/publicat/dil-papers-2/Dil.7.5.18.pdf>.