

أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية

لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات

بالمملكة العربية السعودية

أ. نسرین علي ذاکر بخاري

المملكة العربية السعودية – الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة – التدريب التربوي

nazmb2030@gmail.com

المقدمة

يعتبر التدريب ركيزة أساسية من ركائز تنمية الموارد البشرية، ووسيلة هامة لتطوير أداء الفرد وصقل مواهبه وقدراته وزيادة كفاءته، فهو يعتبر من العمليات الأساسية التي تساعد على زيادة إنتاجية المؤسسة من خلال الاهتمام بالعنصر البشري.

فالتطوير المستمر لأداء المعلم وخاصة معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية يعتمد في الأساس على التدريب المستمر باستخدام التكنولوجيا والوسائل الحديثة، ونظرا للتطور الذي يشهده العالم اليوم والانفجار التقني كان لزاما الاستفادة من الوسائل التقنية في الارتقاء بمستوى الأداء الإداري والتعليمي من خلال تقديم خدمات إلكترونية عن طريق التدريب الإلكتروني للمعلم والذي يمثل اللبننة الأولى لبناء الفرد في المجتمع،

ونظرا لدخول المستحدثات الإلكترونية والتقنيات الحديثة في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلم المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، فقد أصبح لزاما على معلمي المرحلة الثانوية أن يكونوا قادرين على التعامل مع تلك التقنيات بعد أن يتم تأهيلهم وتدريبهم وفق معطيات الإدارة الحديثة.

من هنا كان لزاما على وزارة التعليم من تطبيق التدريب الإلكتروني من أجل تحويل الإجراءات الإدارية إلى النظام الإلكتروني، والارتقاء بمستوى الأداء الإداري والتعليمي من خلال تقديم خدمات إلكترونية عن طريق هذا التدريب الإلكتروني، كما شرعت الوزارة في تقديم دورات تدريبية في مجال الحاسوب والتقنية مثل برامج العروض التقديمية وإدارة الصف والمسابقات التفاعلية واوراق العمل التفاعلية وبوابة المستقبل وأخيرا منصة مدرستي.

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

يعتبر التدريب الإلكتروني شكلا من أشكال التدريب عن بعد، الذي يتميز بإيصال التعليم والتدريب إلى جميع الأفراد البعيدين باستخدام الحاسوب وشبكة الانترنت، ولهذا فإن توفر وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريب الإلكتروني أمر ضروري في العملية التدريبية؛ من أجل تطوير أداء الأفراد، حيث يشكل التدريب التقليدي صعوبة في توصيل البرامج التدريبية لجميع المعلمات في كل مناطق المملكة العربية السعودية؛ لبعد المسافات فيما بينها وكذلك بينها وبين المركز الرئيسي للتدريب بإدارة التعليم، بالإضافة إلى التكلفة الباهظة التي يتطلبها التدريب التقليدي مقارنة بالتدريب الإلكتروني



(البراشدي، ٢٠١٠)، كما أثبتت نتائج دراسة الصبحي (٢٠١٠) أن درجة الاحتياجات التدريبية للعاملين في مراكز التدريب كانت كبيرة في تصميم البرامج التدريبية وخاصة فيما يتعلق بإعداد برامج التدريب عن بعد، وفي مهارات البحث والتواصل الإلكتروني وخاصة فيما يتعلق ببرامج الاختبارات والتدريب الإلكتروني.

وأوصت دراسة البراشدي (٢٠١٠) بضرورة توجيه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بالوزارة وأن تشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي والخبرات التعليمية، وتزويد كل المدارس والمناطق التعليمية بخط انترنت فائق السرعة، إضافة إلى الأجهزة والمواد ومصادر المعلومات التي تتطلبها التدريب عن بعد، كما أشارت دراسة الشكلي (٢٠١٠) إلى ضرورة الأخذ بالتوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية وخاصة فيما يتعلق ببرامج التدريب الحالية.

وللوقوف على واقع المشكلة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية حول أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية،

واستخدمت الدراسة الاستطلاعية أداة الاستبانة المكونة من (٦) أسئلة مفتوحة على عينة الدراسة وهن معلمات المرحلة الثانوية في منطقة مكة المكرمة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أهمية التدريب الإلكتروني وأثره في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية، فهو يساعد على تغطية فئة كبيرة من المعلمين والمعلمات وبتكلفة أقل ويمكن تنفيذه في أي وقت، وإمكانية الاحتفاظ به للرجوع إليه وقت الحاجة، ويتناسب كثيرا مع التطورات المعرفية والتكنولوجية في هذا العصر، كما رأت العينة أن واقع التدريب الإلكتروني في المؤسسات التربوية يشير إلى توفر تقنيات حديثة تساعد على تطبيقه وهو لا يزال في بدايات التطبيق وتوجد بوادر ومؤشرات لذلك من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات التي تقام في هذا الشأن، وكانت توقعات العينة حول مستقبل التدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية بأنه سوف يأخذ مكانة كبيرة في التدريب وسوف تسعى الوزارة إلى تطبيقه باعتباره من المستحدثات التربوية التكنولوجية وسيسهل الكثير من الأعمال التربوية، كما رأت العينة الاستطلاعية أن هناك إمكانية لتنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية إذا ما تم إعداده بطريقة صحيحة من قبل متخصصين في هذا المجال خاصة في ظل الانفجار العلمي والتكنولوجي، وأنه لا بد من الإمكانيات المادية والبشرية لتطبيقه.

وأشارت العينة إلى جملة من المعوقات والصعوبات التي ستواجه تطبيقه منها: ضعف البنية التحتية للتطبيقات الإلكترونية، وتدني مستوى الثقافة الإلكترونية عند بعض المعلمات، وقلة توفر الكادر التدريبي، وقلة توفر الإمكانيات المادية مثل الأجهزة والأدوات والتقنيات الحديثة.

وبناء على ما سبق فإن عملية تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية أصبحت من الأمور التي يجب الأخذ بها والتوجه نحو دراستها للتعرف على أثر تطبيقه في الميدان التربوي.

ومن خلال ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١ - ما أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة؟

٢ - ما أهم العوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية؟



٣- ما أبرز المعوقات المتوقعة لتطبيق التدريب الإلكتروني لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية؟

أهمية البحث

تتجلى أهمية الدراسة في أنها تبحث عن تصورات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بالمناطق التعليمية، وإعطاء المسؤولين في وزارة التعليم صورة عن أثر تطبيقه في مراحل الخمس: مرحلة التحليل، ومرحلة التصميم، ومرحلة التطوير، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التقييم، وفهم أبرز العوامل المساعدة لتطبيقه ومعوقاته كما تراها الإدارة الوسطى. بالإضافة إلى ذلك سوف تثير الدراسة الحقل التربوي بما تتضمنه من معلومات عن التدريب الإلكتروني وأثر تطبيقه في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، وسوف تفتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال.

وهدف البحث إلى:

- ١- التعرف على أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية.
- ٢- كشف أهم العوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية.
- ٣- تحديد أبرز المعوقات المتوقعة من تطبيق التدريب الإلكتروني لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية.

واقترعت حدود الدراسة على:

الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م

الحدود المكانية: منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: التدريب الإلكتروني وتنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية

أما عينة الدراسة فقد شملت معلمات منطقة مكة المكرمة والبالغ عددهن الإجمالي ما يقارب (٣٢٩٧) معلمة، وتم أخذ البيانات من الدليل الإحصائي من موقع إدارة تعليم مكة المكرمة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م .

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني إلا أن الباحثة لاحظت ندرة الدراسات التي تناولت موضوع أثر تطبيق التدريب الإلكتروني والعوامل المساعدة للتطبيق ومعوقاته،



ولهذا استعانت الباحثة بمجموعة من الدراسات العربية والأجنبية، التي تتعلق بموضوع التدريب الإلكتروني، والاستعانة أيضا بالدراسات المتعلقة بموضوعات قريبة من محاور الدراسة الحالية كالتعلم الإلكتروني وتقنية المعلومات والاتصالات، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

- أجرى الغديان (٢٠١١) دراسة بهدف التعرف على وجهات نظر المعلمين والمعلمات والموظفات حول الأثر الأساسية الواجب توافرها في برامج التدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٣) موظفا وموظفة من مؤسسات القطاع العام في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الأداة المستخدمة في الدراسة هي الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن من أهم الأثر الأساسية الواجب توافرها في مجال محتوى مقررات برامج التدريب الإلكتروني؛ أن يكون هناك ارتباط وثيق بين أهداف المقرر التدريبي الإلكتروني ومحتواه وأنشطته، ومن أهم الأثر الواجب توافرها في مجال المتدربين والمتدربات الدافعية والرغبة المستمرة للتدريب، أما في مجال المدربين جاءت الفقرة تمكن المدرب من مهارات استخدام الحاسوب وتطبيقاته " في المرتبة الأولى، كما أشارت النتائج إلى أن من أهم الأثر الأساسية الواجب توافرها في بيئة التدريب الإلكتروني تجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال، وجاءت الفقرة " توافر نظام حماية وأمان يضمن سرية وخصوصية البيانات والمعلومات الخاصة بالمستخدمين " في المرتبة الأولى في مجال نظام إدارة التدريب الإلكتروني. وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات منها: توظيف الكفاءات العلمية الجيدة لتتولى عملية التدريب الإلكتروني في التخصصات المختلفة، ويجب أن يصمم محتوى مقررات البرنامج التدريبي الإلكتروني وفق معايير المقررات الإلكترونية المعتمدة عالميا، مع توافر فرق عمل متخصصة في تطوير محتوى تلك المقررات باستمرار.

- وأجرى البراشدي (٢٠١٠) دراسة بهدف إعداد برنامج للتدريب عن بعد على الشبكة العالمية للمعلومات، وتلبية الاحتياجات التكنولوجية لمعلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، والتعرف على الخطوات الواجب إتباعها لتصميم البرنامج التدريبي. شملت عينة الدراسة معلمي ومعلمات الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في المنطقة الشرقية شمال المملكة العربية السعودية البالغ عددهم (١٦٠) معلما ومعلمة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لتحديد احتياجات المعلمين، استبانة لتقويم البرنامج التدريبي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المعلمين بحاجة إلى التدريب في تكنولوجيا التعليم في المجالات التالية: التدريب على تطبيق تكنولوجيا التعليم في التخطيط والتنفيذ والتقييم، والتدريب على اختيار المواد التعليمية وإنتاجها، وكيفية صيانة المواد والأجهزة التعليمية، واستخدام الانترنت. وأشارت النتائج أيضا إلى الخطوات الواجب إتباعها لتصميم البرنامج التدريبي، حيث اعتمدت الدراسة على نموذج الجزار في تصميم البرنامج المكون من خمس مراحل وهي التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم مع تحديد أثر كل مرحلة. وأوصت الدراسة بضرورة توجيه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بالوزارة وأن تشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي والخبرات التعليمية، وتزويد كل المدارس والمناطق التعليمية بخط انترنت فائق السرعة والأجهزة والمواد ومصادر المعلومات التي يتطلبها التدريب عن بعد بصورة كافية.

-وقام على (٢٠١٠) بدراسة كان الهدف منها التعرف على أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر الانترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الالكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، حيث اعتمدت الدراسة على منهجين: المنهج الوصفي، والمنهج شبه التجريبي، واقتصرت الدراسة على تدريب (١٦) متدربا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: اختبار التحصيل، واختبار الأداء، استبيان آراء المتدربين في البرنامج التدريبي. وأظهرت نتائج الدراسة مدى فاعلية استخدام البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الالكترونية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه من أهم خطوات بناء بيئات التدريب الإلكترونية: التحليل



ثم مرحلة التصميم ثم مرحلة التطوير وأخيرا مرحلة التقويم من أجل قياس فاعلية أنشطة التدريب ومدى نجاحها وخرجت الدراسة بتوصيات عدة منها تشجيع المؤسسات التعليمية العربية في الجامعات والمدارس ومؤسسات البحث العلمي على استخدام أساليب التدريب عبر الانترنت من خلال بيئات تدريبية مقننة.

-وقام قنديل (٢٠١٠م) بدراسة بهدف التعرف على واقع التدريب عن بعد في تدريب القيادات التعليمية في مصر في ضوء خبرات بعض الدول من خلال التعرف على محتوى التدريب عن بعد وآلياته، ووسائله المستخدمة، ومدى مساهمة الوسائل التكنولوجية الحديثة في تنمية المديرين، والتعرف أيضا على المعوقات التي تعوق التدريب عن بعد في تحقيق أهدافه، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) فردا متمثلة من مديري الإدارات التعليمية ومديري المراحل ومديري المدارس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن محتوى التدريب عن بعد يعتمد على التنوع في الموضوعات، ويساعد على حل المشكلات التي تواجه المتدرب بأسلوب علمي حديث، كما ان يشمل جميع نواحي العمل الذي يقوم به القائد التعليمي من تخطيط وتنظيم ورقابة، كما أشارت النتائج إلى أن الوسائل المستخدمة في التدريب عن بعد وأن من معوقات التدريب عن بعد عدم إتاحة الفرصة لأكثر عدد ممكن من المتدربين للمناقشة والحوار، وأوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد العمل، وينقصه التخطيط الجيد والإعداد الأفضل، وصعوبة التقييم في نهاية الدورة، ووجود بعض العيوب الفنية التي تعوق استمرار البرنامج. وأوصت الدراسة بالتخطيط الجيد لعملية التدريب وإتباع الأسس والمبادئ الخاصة به، وتدريب المدربين على كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة في عملية التدريب، والاستفادة برأي المتدربين أنفسهم فيما يحتاجونه إليه من معلومات تساعدهم على التكيف في أعمالهم.

-وهدف دراسة الموسوي (٢٠١٠) للتعرف على أهمية التدريب الإلكتروني وسبل تطبيقه في مجال تنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم بدول مجلس التعاون، ووضع نموذج له. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالرجوع للأدبيات والبحوث. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل تنبثق منها أهمية التدريب الإلكتروني منها: التطور المتسارع في المبتكرات وتطبيقاتها ودمجها بتكنولوجيا التعليم والتعلم والمعلومات. كما أن نشر الثقافة الإلكترونية في المؤسسات التربوية يعتبر أمرا ضروريا في غاية الأهمية. كما توصلت الدراسة إلى وضع نموذج للتدريب الإلكتروني يتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي: التخطيط ويشمل على التحليل والتصميم والتطوير والإنتاج والتجريب وإعداد البيئة الإلكترونية. ثم التنفيذ ويتم في بيئة التدريب الافتراضية باستخدام أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني. وأخيرا التقويم من خلال التقويم البنائي والتقويم الختامي. وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على المؤسسات الراغبة في تبني التدريب الإلكتروني أن تخطط بصورة بعيدة المدى لتطبيقه، وتأخذ في الاعتبار كافة الاحتياجات المطلوبة لتنفيذه.

-وأجرى الفقي (٢٠٠٩) دراسة بهدف تصميم وبناء نموذج للتصميم التعليمي لإعداد مواد التعليم والتدريب القائم على الإنترنت. وتكونت العينة من (٢٨) أخصائيا في تكنولوجيا التعليم بمركز التطوير التكنولوجي بوزارة التربية والتعليم بمصر، وللتوصل إلى النتائج اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية: قائمة معايير تصميم بيئات التعلم الافتراضية، وقائمة مهارات تصميم ونشر بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الانترنت اللازمة لأخصائي تكنولوجيا التعليم، واختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة تقييم منتج، ومقياس مركز التحكم، ونموذج التصميم التعليمي المقترح لتصميم بيئات التعلم الافتراضية. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: تم الخروج بنموذج جديد للتصميم التعليمي لبرامج ومواد التعلم والتدريب الإلكتروني المعتمد على الانترنت مكونا من ثلاث مراحل أساسية هي: التخطيط والتصميم والنشر متضمنة ثمان خطوات فرعية. وأوصت الدراسة بتأهيل أخصائي تكنولوجيا التعليم في ميدان التصميم التعليمي والتدريب الإلكتروني للتعامل مع تصميم



نظم وإدارات بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الانترنت، وكذلك التوسع في تجريب المنظومة المقترحة على مستوى عدد من مراكز التطوير التكنولوجي ثم تعميم تلك التجربة على مستوى وزارة التربية والتعليم.

-وكان الهدف من دراسة الهندي (١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م) تحديد المطالب اللازمة لإنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، وتكونت عينة الدراسة من (١٩٤) فرداً، واستخدمت أداة الاستبانة المكونة من ستة محاور وتوصلت الدراسة إلى أن المطالب العلمية لمركز التدريب الإلكتروني تحققت بدرجة عالية جداً للمعلمين. ومن الصعوبات التي تعوق إدخال تكنولوجيا التعليم الحديثة في نظام التعليم عدم توافر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، وغياب المنهج الدراسي المرن، وعدم توافر البنية التحتية اللازمة للاستخدام، وعدم استعداد المعلمين والإداريين للتعامل مع هذه التكنولوجيا.

-وأجرى السيد (٢٠٠٤) دراسة بهدف التعرف على أنماط التقنيات التدريبية التي يمكن أن توظف في التدريب عن بعد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وخلصت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يعد إحدى النتائج المهمة للتقنيات الحديثة ويعد الركيزة الأساسية للتعليم عن بعد، كما أنه يحتاج لأثر متعددة تشمل التجهيزات الآلية، والبرمجيات التعليمية، والشبكات المحلية، والانترنت، والتأهيل والتدريب للمدرسين والمتدربين. وأوصت الدراسة بضرورة أن تكون هناك نشرات توعية حول إيجابيات استخدام التدريب الإلكتروني ومدى الحاجة إليه في هذا العصر الذي يتسم بتدفق المعلومات.

-أما دراسة فريدينبرج Frydenberg (٢٠٠٢) فكان الهدف منها التعرف على المجالات الواجب توافر معايير جودة لها في التعلم والتدريب الإلكتروني، وبالرجوع للأدبيات فقد توصلت إلى أن هناك العديد من المجالات الواجب توافر معايير جودة لها في نظام التعلم والتدريب الإلكتروني، وتتمثل في الآتي: الالتزام المؤسسي، ويشمل: الالتزام المالي، والتخطيط المادي، والدعم التقني، وغيرها، والبنية التحتية للتقنية الحديثة لتوصيل برنامج التعلم الإلكتروني بجودة عالية، وكذلك توفر عامل الأمان، والمحافظة على البيانات والاتصالات، وأيضا خدمات الطالب الخاصة بالمساعدات المنتظمة سواء المتعلقة بالجانب المالي أو النصائح، وتصميم الدروس وتطوير المقرر على شبكة الإنترنت وفق احترافية عالية، وإمام المعلم بطرائق التدريس وتطوير أنظمة التدريب الحالية في عصر العولمة، والأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التدريب.

-وهدفت دراسة يونج Jung (٢٠٠١) التعرف على الاستراتيجيات المتبعة في توفير تدريب إلكتروني فوري للمعلمين من خلال الاستفادة من التجربة الكورية، وعن طريق تحليل الوثائق الرسمية ومواقع الانترنت والمقابلات مع مزودي خدمات التدريب الإلكتروني وتحليل تقارير التقييم، توصلت الدراسة إلى مجموعة من هذه الاستراتيجيات منها: تحسين جودة تدريب المعلم عبر الانترنت، وتشجيع المدرسين والمتدربين وحثهم على التفاعل فيما بينهم، وتطبيق المنهج النظم لتصميم البرنامج التدريبي، وتوجيه المتدرب على التعلم الذاتي، والاستثمار في تدريب المتدربين، وتبادل قواعد البيانات على الانترنت بين معاهد التدريب الأخرى، وبناء الشراكات المناسبة بين القطاعين العام والخاص، وتشجيع استخدام البنية التحتية، وتقديم حوافز لمؤسسات تدريب المعلمين عبر الإنترنت.

-وهدفت دراسة أبو سعده (٢٠١٠) التعرف على دور التدريب الإلكتروني عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في الحد من الأخطاء المهنية للأطباء، والتعرف أيضا على معوقات تطبيقه. حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) فرداً. واستخدمت الدراسة المقابلات الشخصية وقائمة استقصاء لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن للتدريب الإلكتروني عن بعد دور في الحد من الأخطاء المهنية بالمؤسسات الصحية، كما أشارت الدراسة إلى وجود معوقات تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد منها: انخفاض وعي المسؤولين بمفهوم وأهمية التدريب الإلكتروني عن بعد، واحتمال إصابة



الملفات على الحاسوب بالفيروس مما قد يعوق العملية المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة أداة الاستبانة التي تضمنت خمسة محاور. وأشارت النتائج إلى أن من أهم العوامل المؤثرة على استخدام وتبني تقنية المعلومات والاتصالات (ICT) الاهتمام بدعم معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية وتحفيزهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، ومستوى الخبرة في استخدام الحاسوب والثقافة الحاسوبية التي يمتلكها المستخدم، وضرورة العمل على وضع خطط استراتيجية في المؤسسة لتبني استخدام هذه التقنيات.

-وأجرى سيليا وسيفان Sela and Sivan (٢٠٠٩) (٢٠٠٠) دراسة بهدف التعرف على العوامل الضرورية والمستحبة لنجاح مشروع تنفيذ التعلم الإلكتروني بالجامعة المفتوحة في فلسطين، واعتمدت الدراسة على الأدبيات النظرية، ومقابلات مع قادة مشروع التعلم الإلكتروني البالغ عددهم (١٢) فرداً، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هنالك نوعين من عوامل نجاح مشروع التعلم الإلكتروني هما: العوامل الضرورية التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند التنفيذ مثل الاستخدام المفيد والسهل أو وسائل التعلم الإلكتروني، ووجود الحاجة الحقيقية للمؤسسة، رفع مستوى الوعي لدى المعلمين والمعلمات والتسويق والدعاية والإعلان، ودعم الإدارة العليا والمديرين لقدرتهم على التأثير على المعلمين والمعلمات، والثقافة التنظيمية التي تشجع على استخدام التعلم الإلكتروني، وتدريب المعلمين وتشجيعهم على استخدام التعلم الإلكتروني. وهناك عوامل مفيدة ومستحبة لنجاح مشروع التعلم الإلكتروني منها: التعلم الإلزامي، والجدولة، وتوفير الوقت اللازم للتعلم في المؤسسة، وتقديم الحوافز المادية للموظفين، وتوصي الدراسة بأنه عند تنفيذ التعلم الإلكتروني لا بد من اتباع نهج شامل والنظر في جميع الجوانب مثل القضايا التكنولوجية والتصميم والدعم والحوافز والثقافة التنظيمية، وتوجيه ودعم الإدارة التنفيذية، وإجراء المزيد من البحوث حول التعلم الإلكتروني.

خلاصة الدراسات السابقة أولاً: استنتاجات الباحثة: وتشمل النقاط التالية:

اهتمام الباحثين بموضوع التدريب الإلكتروني: اتضح للباحثة أثناء اطلاعها على البحوث والدراسات السابقة والمتعلقة بالتدريب الإلكتروني وأثر تطبيقه والعوامل المساعدة على ذلك ومعوقاته والدراسات المتعلقة بالإدارة الوسطى، مدى الاهتمام الكبير بهذا الموضوع؛ حيث تناولوا العديد من جوانبه المختلفة. فقد اهتم بعض الباحثين بدراسة فاعلية التدريب الإلكتروني وأثره في تنمية مهارات هيئة التدريس باستخدام برنامج تدريبي و فاعلية أيضاً استخدام بيئات التعلم الإلكترونية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وركز بعضهم على المعايير الأساسية الواجب توفرها في برامج التدريب الإلكتروني سواء كانت تلك المتعلقة بالمدرّب أو المتدرّب أو المحتوى الإلكتروني أو البيئة التدريبيّة الإلكترونيّة أو نظام إدارة التدريب الإلكتروني، وتحديد المطالب الأساسية لإنشاء مراكز التدريب الإلكتروني، والبعض الآخر ركز على أهمية التدريب الإلكتروني وسبل تطبيقه وكيفية توظيف التقنيات الحديثة في التدريب الإلكتروني، وكذلك بناء نموذج للتصميم التعليمي لإعداد مواد التعليم والتدريب الإلكتروني، وبعضهم اهتم بتحديد متغيرات العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية المؤثرة في استخدام أدوات التعلم عبر شبكة الإنترنت من قبل أعضاء هيئة التدريس.

كما اهتم بعض الباحثين بدراسة العوامل التي يمكن بها التغلب على المعوقات التي تحول دون تنفيذ التدريب الإلكتروني، ودراسة أيضاً التحديات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات المختلفة، وصعوبات التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، وبعضهم ركز على الاهتمام بالإدارة الوسطى وآراء المعلمين والمعلمات حول التطوير الإداري فيها.

أما الدراسة الحالية فهي تركز على أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في مراحل الخمس:



(التحليل، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، والتقييم؛ والعوامل المساعدة على التطبيق ومعوقاته).

على تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية

- نتائج الدراسات السابقة: فقد توصلت بعضها إلى فاعلية استخدام البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الالكترونية كمهارة التفكير الناقد ومهارة التفكير التكنولوجي لمواجهة المستقبل والتعايش معه. وبعض النتائج تشير إلى أن هناك عوامل ضرورية ومفيدة لنجاح مشروع التدريب الإلكتروني منها: رفع مستوى الوعي لدى المعلمين والمعلمات ودعم الإدارة العليا والمديرين لقدرتهم على التأثير على المعلمين والمعلمات، وتقديم الحوافز، كما أظهرت بعض النتائج أيضا إلى أن هناك عوامل أساسية يجب توفرها في التدريب الإلكتروني منها: تحديد تقنيات الاتصالات والمعلومات المطلوبة واعداد الكوادر البشرية المدربة، وأن يكون هناك ارتباط وثيق بين أهداف المقرر التدريبي الإلكتروني ومحتواه وأنشطته، ووجود الدافعية والرغبة المستمرة للتدريب، وتوفير مهارات استخدام الحاسوب وتطبيقاته لدى المدرسين، وتجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال، وتوافر نظام حماية وأمان يضمن سرية وخصوصية البيانات والمعلومات الخاصة بالمستخدمين. وأشارت النتائج أيضا إلى مجموعة من العوامل التي يمكن بها التغلب على المعوقات التي تحول دون تنفيذ التدريب الإلكتروني منها دوافع ذاتية ومهارات جيدة لإدارة الوقت وإدارة تنظيم عملية التدريب الإلكتروني، وتشجيع المدرسين والمتدربين وحثهم على التفاعل فيما بينهم، وبناء الشراكات المناسبة بين القطاعين العام والخاص، وأظهرت النتائج أيضا المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني منها: عدم وجود دعم من الإدارة العليا، واختيار برامج غير مناسبة للبدء في التدريب الإلكتروني، وعدم وجود متابعة للمتدربين، وضعف البنية الأساسية التكنولوجية.

ويستخلص من تلك النتائج التركيز على تطوير البنية التحتية للاتصالات، ونشر ثقافة التعلم والتدريب الإلكتروني، وزيادة مستوى الوعي لدى جميع أفراد المؤسسات التعليمية، ودراسة الاحتياجات الراهنة والمطوية لتبني تطبيق التدريب الإلكتروني، ووضع الخطط الاستراتيجية بعيدة المدى، والاهتمام بكافة العوامل الأساسية للتطبيق، وتذليل كافة المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني.

- اختلاف واتفاق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:

أولاً: منهج الدراسة: بعض الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي بالرجوع إلى الأدبيات والمراجع وتحليلها مثل دراسة الموسوي (٢٠١٠)، السيد (٢٠٠٤)، الفادري (٢٠٠٦)، عبد الكريم (٢٠٠٧)، والغراب (٢٠٠٣)، وبعضها اعتمدت على المنهج التجريبي مثل دراسة المورعي (٢٠٠٧ م)، والقبلان (٢٠٠٧ م)، وبعضها الآخر استخدمت المنهج الوصفي بالاعتماد على أداة الدراسة لجمع البيانات مثل دراسة: البراشدي (٢٠١٠)، سيليا وسيفان (Sela and Sivan) (٢٠٠٩)، المسعود (٢٠٠٨)، الغديان (٢٠١١)، الهندي ١٤٢٩ هـ/٢٠٠٨ م)، عطية (٢٠٠٧)، الزق (٢٠٠٦)، الجملان (٢٠٠٤)، السندي Al Senidi (٢٠٠٩)، يونج Jung (٢٠٠١)، والماضي (٢٠١٠ م)، وهذه الدراسات الأخيرة تتفق مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي.

ثانياً: حدود عينة الدراسة: تنوعت حدود عينة الدراسات السابقة فمنها شملت القطاعات العامة مثل دراسة الغديان (٢٠١١)، وابراهيم وكامل (٢٠٠٣)، وبعضها شملت معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مؤسسات التعليم العالي مثل دراسة سيليا وسيفان (Sela and Sivan) (٢٠٠٩)، الزق (٢٠٠٦)، السندي Al Senidi (٢٠٠٩)، نعمان (٢٠٠٨)، وعياد (٢٠٠٣)، وبعض الدراسات شملت عينة الأطباء كدراسة أبو سعده (٢٠١٠)، وأمناء المكتبات العامة كدراسة بابيني



Babini (٢٠٠٤)، وبعضها تضمنت معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في وزارة التعليم وادارات التعليم التابعة لها مثل دراسة البراشدي (٢٠١٠)، المسعود (٢٠٠٨)، الفقي (٢٠٠٩)، الهندي (٢٠٠٨م)، عطية (٢٠٠٧)، القبلان (٢٠٠٧م)، المورعي (٢٠٠٧م)، الجملان (٢٠٠٤)، فريدينبيرج Frydenberg (٢٠٠٢)، يونج Jung (٢٠٠١)، الماضي (٢٠١٠م)، الفضلي (٢٠٠٩)، والدراسة الحالية تختلف عن الدراسات الأخيرة بحيث تضمنت معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: أداة الدراسة: بعض الدراسات السابقة استخدمت أداة واحدة لجمع البيانات: الاستبيان مثل دراسة المسعود (٢٠٠٨)، الغديان (٢٠١١)، الهندي (١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨م)، الزق (٢٠٠٦)، الجملان (٢٠٠٤)، السنيدي Senaidi AI (٢٠٠٩)، والفضلي (٢٠٠٩). المقابلة مثل دراسة سيلا وسيفان Sela and Sivan (٢٠٠٩)، وعطية (٢٠٠٧). وبعض الدراسات استخدمت أداتي المقابلة والاستبانة مثل دراسة ابراهيم وكامل Ibrahim and Kamel (٢٠٠٣)، وأبو سعده (٢٠١٠). وبعضها استخدمت مجموعة من الأدوات مثل دراسة علي (٢٠١٠)، البراشدي (٢٠١٠)، الفقي (٢٠٠٩)، القبلان (١٤٢٨ هـ / ٢٠٠٧م)، المورعي (١٤٢٨ هـ / ٢٠٠٧م). أما الدراسة الحالية فإنها تتفق مع الدراسات التي استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات.

الاستفادة من الدراسات السابقة: أما الفائدة التي تمكن الباحثة من الحصول عليها بعد الاطلاع على تلك الدراسات، الاستفادة منها في عملية تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، واختيار المنهج المناسب. كما أفادت الباحثة في تكوين فكرة واضحة عن أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في جميع مراحلها وعناصره. كما تكون لدى الباحثة تصور واضح للعوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني، وأبرز معوقاته وسبل تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطلبات. وأخيراً استفادت الدراسة الحالية من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات في إعداد الإطار النظري ومناقشة نتائج الدراسة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وهو يقوم على جمع بيانات تتعلق بظاهرة ما، بهدف التعرف على تلك الظاهرة، وتفسير الوضع الحالي لها، وتحديد جوانب القوة والضعف فيها، باستخدام أدوات لجمع البيانات مثل: الاستبيان، والمقابلة والملاحظة، والاختبار (عباس وآخرون، ٢٠٠٧، ص ٧٥)، وقد استخدمت الدراسة الحالية أداة الاستبانة لجمع البيانات، مع استخدام أداة المقابلة لتعزيز النتائج التي تم التوصل إليها عن طريق الاستبانة قامت الباحثة بالإجراءات التالية لتطبيق أداة الدراسة:

أولاً: توزيع الاستبانات، وإجراء المقابلات الشخصية لعينة الدراسة.

ثانياً: إدخال البيانات في برنامج (SPSS)، وإجراء التحليلات الإحصائية، واستخلاص النتائج وتفسيرها وكتابة التوصيات والمقترحات.

أداة الدراسة: تم إعداد أداة الدراسة في صورتها الأولية من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدب التربوي المتعلق بالتعلم والتدريب الإلكتروني (توفيق، ٢٠٠٧)، ومتطلبات تطبيقه (الغديان، ٢٠١١، الموسوي، ٢٠١٠، عدليه، ٢٠٠٧)، وأهم العوامل المساعدة في تطبيقه (إبراهيم وكامل Kamel and dbrahim ٢٠٠٢؛ الموسوي، ٢٠٠٨؛ سيلاوسيفان Sela and Sivan، ٢٠٠٩) وأبرز معوقاته المتوقعة (قنديل، ٢٠١٠؛ عبد الكريم، ٢٠٠٧؛ النفيسة، ١٤٢٨ هـ / ٢٠٠٧م)، ومن خلال أيضا الاستعانة بالدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة في بداية الدراسة. وتكونت استبانة الدراسة الموجودة في



صوريها الأولية من (٥٠) فقرة، مقسمة إلى جزأين، الجزء الأول يشمل البيانات الأولية للمستجيب، والجزء الثاني يشمل فقرات الاستبانة موزعة على ثلاث محاور

صدق الأداة: للتحقق من صدق استبانة الدراسة تم عرضها على (٥) محكمين من جامعة ام القرى بمكة المكرمة وكلية الدراسات التربوية جامعة القاهرة ومشرفات متقاعدات من ادارة التعليم بمكة المكرمة. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٥٣) فقرة، مقسمة إلى جزأين، الجزء الأول يشمل البيانات الأولية للمستجيب، والجزء الثاني يشمل فقرات الاستبانة موزعة على ثلاث مراحل

- المحور الأول: أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية، وعدد فقراته (٣٢) فقرة.

- المحور الثاني: نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية، وعدد فقراته (١٠) فقرات.

- المحور الثالث: أبرز المعوقات المتوقعة للتدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية، وعدد فقراته (١١) فقرة.

وتم استخدام المقياس الخماسي (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا) للمحور الأول، أما المحور الثاني والثالث فقد تم استخدام المقياس الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وأعطيت للمقياسين الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

ثبات الأداة: تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) فردا وذلك لاختبار ثبات الأداة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا-كرونباخ، وتم تحليل النتائج عن طريق برنامج SPSS،

حيث بلغ معامل ثبات المحور الأول (٠,٩٨)، في حين بلغ معامل ثبات المحور الثاني (٠,٩٣)، أما المحور الثالث فقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٦).

المعالجات الإحصائية: لمعالجة بيانات الدراسة، وتحقيق أهدافها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للإجابة على السؤال الرابع حول اختلاف متطلبات أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

يستعرض هذا الجزء أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومناقشتها وتفسيرها، بناء على الدراسات السابقة، والمقابلات التي أجرتها الباحثة مع عينة الدراسة، بهدف التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية، والعوامل المساعدة، ومعوقاته المتوقعة.

معيار الحكم على نتائج المحور الأول: استخدمت الباحثة الحدود الفعلية للفئات بناء على التدرج الخماسي كمعيار للحكم على نتائج المحور الأول (أثر تطبيق التدريب الإلكتروني في ادارة التربية والتعليم بمكة المكرمة) ومراحله الخمس،



أولاً: إجابة السؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول المتعلق بأثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية، تم استخراج أولاً المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول المتعلق بأثر تطبيق التدريب الإلكتروني، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٠)، والانحراف المعياري (٠.٩٢٤)، وهو يقع في المستوى المرتفع حسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات، ودوره في تقديم وتسهيل الخدمات التدريبية المختلفة، وتبادل المعلومات، والالتحاق بالبرامج والدورات الإلكترونية في أي وقت ومكان، كما أنه يتغلب على كثير من المشكلات التي تواجه المعلمات عند الالتحاق بالدورات التدريبية كالإقامة ومشقة السفر، والأعباء الإدارية المكلف بها في العمل، وصعوبة التنسيق بين المناطق التعليمية لإقامة الدورات التدريبية وحضورها، كما أن تطبيق التدريب الإلكتروني والأخذ به يتيح عملية التفاعل النشط والمشاركة الإيجابية بين المدرب والمتدرب (الغديان، ٢٠١١). كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة تشعر بحاجة إلى مثل هذا النوع من التدريب لتدريب المعلمات من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية، والقضاء على الأمية المتعلقة في استخدام الحاسوب والإنترنت، ونشر الثقافة الإلكترونية بين المعلمات

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عطية (٢٠٠٧)، التي أشارت إلى أن التدريب الإلكتروني يسهل الكثير من الأمور المتعلقة بإعداد وتخطيط الدورات التدريبية وتقويمها، وتكمن أهميته أيضاً في تنوع مصادر المعلومات ووسائل الاتصال، واستخدام وسائل تقنية متطورة تيسر نقل المعارف للمتدربين بدون التقيد بوقت محدد أو مكان معين، وتتفق الدراسة أيضاً مع دراسة قنديل (٢٠١٠) التي أوضحت أن التدريب الإلكتروني يوجد قيادة إدارية واعية مبتكرة لأساليب العمل ومواكبة للتطورات التكنولوجية، كما تتفق مع دراسة إبراهيم وكامل Ibrahim and kamel (٢٠٠٢) التي أشارت إلى أن التدريب الإلكتروني يوفر العديد من المزايا لجميع المعلمين والمعلمات كالتدريب في أي وقت وفي أي مكان، والالتحاق بدورات كاملة من منازلهم أو من مكاتبهم، ويوفر الكثير من التكاليف والوقت، وسهولة تحديث محتوى البرامج التدريبية، وتتفق أيضاً مع دراسة الهندي (١٤٢٩ / ٢٠٠٨م) التي أشارت إلى أن المطالب التربوية اللازمة لإنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة جاءت بدرجة عالية.

ومن أجل معرفة درجة أهمية أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات لمراحل المحور الأول، ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها، يتضح أن درجة أهمية أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في جميع مراحلها الخمس جاءت مرتفعة حسب المعيار المستخدم في الدراسة مما يدل على أن أثر مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات ذات أهمية مرتفعة، وترى عينة المقابلة أن مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره علي نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية مهمة ومن الضروري الأخذ بها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البراشدي (٢٠١٠) التي اعتمدت في تصميم البرنامج التدريبي على خمس مراحل وهي: التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقويم، ودراسة الموسوي (٢٠١٠) التي أشارت إلى التدريب الإلكتروني يتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي: التخطيط ويشمل التحليل والتصميم والتطوير والانتاج، ثم التنفيذ والتقويم. ودراسة سيل وسيفان Sela and Sivan (٢٠٠٩) التي أكدت على أنه يجب عند تنفيذ مشروع التعلم الإلكتروني من إتباع نهج شامل والنظر في



جميع الجوانب مثل القضايا التكنولوجية والتصميم والدعم والثقافة والوعي والحوافز، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الفقي (٢٠٠٩) التي خرجت بنموذج جديد للتصميم التعليمي لبرامج ومواد التعلم والتدريب الإلكتروني المكون من ثلاث مراحل أساسية فقط هي: التخطيط والتصميم والنشر، ودراسة السعادات (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن تطبيق التدريب عن طريق شبكة الإنترنت يعتمد على ثلاث مراحل وهي: التصميم، والتطوير، والتقديم.

وجاءت مرحلة التصميم في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وانحراف معياري (٠,٩٥)، ثم مرحلة التحليل بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٩٨١)، أما مرحلة التنفيذ فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وانحراف معياري (٠,٩٨١)، وجاءت في المرتبة الرابعة مرحلة التطوير بمتوسط حسابي (٣,٦٠)، وانحراف معياري (0,986)، وفي المرتبة الخامسة جاءت مرحلة التقييم بمتوسط حسابي (٣,٦٠)، وانحراف معياري (١,٠١)،

وتؤيد عينة المقابلة أن مرحلة التصميم من أهم مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية وذلك لأنه كلما كان التصميم للمحتوى الإلكتروني جيدا، كلما كان هناك جودة واستفادة كبيرة من الدورات والبرامج الإلكترونية. وتفسر الباحثة حصول مرحلة التصميم على المرتبة الأولى من أنها تعتمد على التخطيط الجيد للأهداف التدريبية، وتحديد مواصفات وخصائص البيئة الإلكترونية التعليمية من الأدوات والأجهزة، ووضع الاستراتيجيات المتعلقة بمحتوى البرامج والدورات التدريبية الإلكترونية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علي (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن من أهم خطوات بناء بيئات التدريب الإلكترونية: مرحلة التصميم التي تعتمد على نتائج مرحلة التحليل وتنتهي بنموذج أو مخطط للبرنامج التدريبي كي يتم تطويره في المستقبل، وتتضمن تصميم البرنامج التدريبي، ومحتوى واستراتيجيات تنظيم البرنامج التدريبي، وتصميم الأنشطة التدريبية وفقا للمعايير العالمية، وتحديد استراتيجيات التغذية الراجعة، ودراسة السعادات (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن من الأمور التي يجب مراعاتها عند تصميم برامج التدريب عن بعد؛ الخبرات العملية التي يمتلكها المتدربين، وبناء المحتوى التدريبي للبرامج لمحاكاة المشكلات الواقعية، والتنوع في أساليب وأنماط التعلم، والاستفادة من الخبرات العملية، ودراسة الفقي (٢٠٠٩) التي أشارت إلى تأهيل أخصائي تكنولوجيا التعليم في ميدان التصميم التعليمي والتدريب الإلكتروني؛ للتعامل مع تصميم نظم وإدارات بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الإنترنت، ودراسة القبلان (٤٢٨ / ٥١ / ٢٠٠٧م) التي أشارت إلى تدريب مشرفي التدريب التربوي ومشرفي المقررات على تصميم البرامج الحاسوبية التدريبية، وجاءت مرحلة التقييم في المرتبة الأخيرة وذلك لأنه لا يمكن تنفيذ أساليب التقييم المختلفة كالتقويم المستمر والختامي إلا إذا توفرت أثر المراحل السابقة، فهي تبين مدى كفاءة وفاعلية الاستراتيجيات المستخدمة بما تتضمنه من أجهزة وأدوات ومواد تعليمية وقوى بشرية في جميع المراحل المختلفة، ولذلك ينبغي على القائمين بتطبيق التدريب الإلكتروني الأخذ بعملية التقييم في كل مرحلة، لتحديد نقاط القوة والضعف، وتحديد استراتيجيات المرحلة القادمة. أما بالنسبة للحكم على نتائج فقرات المحور الأول المتعلقة بأثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية، اعتمدت الباحثة على المحك المرجعي يتم تشكيل ثلاث فئات بناء على المتوسط الحسابي للمحور مع زيادة انحراف معياري واحد لتشكيل حد الفئة الأعلى، وإنقاص انحراف معياري وأحد لتشكيل حد الفئة الأدنى (علام، ٢٠٠٦).

وحسب هذا المعيار، فقد جاءت المتوسطات الحسابية كل فقرات المحور الأول للمراحل الخمس في المستوى المتوسط من ناحية درجة الأهمية، وفيما يلي تفصيل لترتيب المتوسطات الحسابية لفقرات كل مرحلة، مرتبة ترتيبا تنازليا.



أولاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرحلة التحليل ، أن المتوسطات الحسابية لفقرات مرحلة التحليل تراوحت بين (٣,٥٠ - ٣,٩٢) وحسب المعيار المعتمد فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أهمية توفر أثر هذه المرحلة بدرجة متوسطة، وهي (مرتبة تنازليا): وضع الرؤية لتطبيق التدريب الإلكتروني، وتحديد نوعية التكنولوجيا المطلوبة في مراكز التدريب، ودراسة الميزانية المناسبة للتدريب الإلكتروني، وتصنيف الاحتياجات التدريبية بحسب مهام ومسؤوليات المعلمين والمعلمات ، وتحليل احتياجات المتدربين المتوقع مشاركتهم في التدريب الإلكتروني، ودراسة توقعات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في الإدارة عن التدريب الإلكتروني المتوقع. وهذا الترتيب لأثر مرحلة التحليل يعتبر منطقيا، حيث ترتبط كل الخطوات ببعضها البعض، فلا يمكن وضع الرؤية العامة لتطبيق التدريب الإلكتروني إلا بعد تحليل ودراسة الأثر الأخرى

وقد جاءت فقرة رقم (١) "وضع الرؤية لتطبيق التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (٤٨, ١)، وتؤيد عينة المقابلة أهمية هذه الفقرة أيضا، وذلك لأن وضع الرؤية تعطي صورة واضحة لتطبيق التدريب الإلكتروني، فهي بمثابة خارطة المستقبلية للمراحل القادمة، بحيث تترجم إلى خطط وأهداف استراتيجية شاملة لكل عناصر التدريب الإلكتروني من مدربين ومتدربين وفنيين وأجهزة ومواد وبرامج إلكترونية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السنيدي Al Senaidi (٢٠٠٩) التي أشارت إلى ضرورة العمل على وضع خطط استراتيجية في المؤسسة لتبني استخدام تقنية المعلومات والاتصالات، ودراسة الموسوي (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن فلسفة منظومة التدريب الإلكتروني تعتمد في الأساس على الرؤية العامة للتدريب، والرسالة التي تتبعها المؤسسة، وبالتالي يمكن منها اشتقاق الأهداف العامة الموجهة لتنمية الموارد البشرية، ودراسة عطية (٢٠٠٧) التي أشارت إلى وضع الخطط الاستراتيجية عند تطبيق التدريب الإلكتروني مشتملة على الأهداف العامة للمؤسسة بمشاركة معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في المؤسسات التعليمية، ودراسة قنديل (٢٠١٠) التي أشارت إلى الاهتمام بالتخطيط الجيد لعملية التدريب وإتباع الأسس والمبادئ الخاصة به في تدريب المديرين على كيفية استخدام التقنيات الحديثة، ودراسة عياد (٢٠٠٣) التي أشارت إلى إعطاء اهتمام كاف لعملية تدريب مخططة للموظفين، والاهتمام باستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في التدريب. وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة رقم (٦) "الدراسة توقعات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في الإدارة عن التدريب الإلكتروني المتوقع" بمتوسط حسابي (٣,٥٠) وانحراف معياري (٦٤, ١). وترى عينة المقابلة أن السبب يرجع إلى أن دراسة التوقعات لا تهتم بالإدارات كثيرا بقدر الاهتمام بالممارسة الفعلية والتطبيق للتدريب الإلكتروني، ولذلك فإن هذه التوقعات ستظهر بعد التدريب وسيترك أثره لدى المعلمات كما أنه من الضروري معرفة أولا الأثر الأساسية المتوفرة في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيرها علي نواتج التعلم للطلبات بالمملكة العربية السعودية قبل دراسة توقعات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية كوضع الرؤية العامة والخطة الاستراتيجية وما تتضمنه من أهداف وأساليب إجرائية تتعلق بتطبيق التدريب الإلكتروني، ومعرفة التكنولوجيا الموجودة في الدوائر والأقسام، والميزانية المتوفرة للتدريب، بالإضافة إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين من مديري الدوائر ورؤساء الأقسام كل حسب مهامه ومسؤولياته، وهذه بالتالي تترك أثرا كبيرا على توقعات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية حول تطبيق التدريب الإلكتروني، ولذلك جاءت في المرتبة الأخيرة في فقرات مرحلة التحليل. وترى الباحثة أنه من الصعوبة حصر تلك التوقعات، بسبب تعدد تخصصات معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية ووظائفهم، بالإضافة إلى أن التكنولوجيا والتقنيات الحديثة فرضت نفسها في جميع المكاتب والأقسام في إدارة التعليم بمكة المكرمة، مما ولد لدى المعلمات قناعات جيدة حول التغيير نحو استخدام التدريب الإلكتروني، وسهل الأمر لدى المسؤولين والقائمين على تنفيذ التدريب الإلكتروني لمعرفة توقعات معلمات المرحلة الثانوية ، بالإضافة إلى ذلك أن دراسة التوقعات جاءت أقل أهمية من الاحتياجات التدريبية، على اعتقاد عينة الدراسة أنها فقط مجرد استطلاع آراء حول تطبيق التدريب



الإلكتروني، أما الاحتياجات التدريبية فإنها ترتبط في النهاية بالمناهج والترقيات والبيئة الصفية والسمات الشخصية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجملان (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أن من الأثر اللازمة لإدخال تكنولوجيا التعليم الحديثة في نظام التعليم توفير بنية تحتية لاستخدام التكنولوجيا، وتحديد نوعية التكنولوجيا المطلوبة، واستطلاع آراء معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية عن طريق الاستبانات والمقابلات، وتتفق أيضا مع دراسة فنديل (٢٠١٠) التي أشارت إلى ضرورة الاستفادة من آراء المعلمات في تطبيق التدريب عن بعد.

ثانياً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرحلة التصميم وحسب المعيار المعتمد في الدراسة فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أهمية توفر أثر هذه المرحلة بدرجة متوسطة، وهي (مرتبة تنازليا): وضع معايير لضمان جودة التدريب الإلكتروني، ووضع استراتيجيات تعليمية تتضمن الأهداف التعليمية والمحتوى وأساليب التدريب والأنشطة المناسبة وطرق التقويم، وتحديد المهارات المطلوبة في المدربين الذين سيقومون بتنفيذ البرامج التدريبية، وتحديد أيضا لجنة إدارية تقوم بتقييم محتويات البرامج التدريبية المصممة، واختيار نوعية التكنولوجيا المطلوبة لتصميم التدريب الإلكتروني، وتحديد مواصفات المحتوى الإلكتروني (سهولة المحتوى والاستخدام والتشويق). وهذا الترتيب منطقي، فكل خطوة ترتبط مع بعضها البعض، فتحقيق جودة التدريب الإلكتروني يتم عن طريق وضع الخطط الاستراتيجية المتضمنة للأهداف والمحتوى وأساليب التدريب المختلفة وطرق التقويم، وأيضا توفر مهارات للمدربين في الحاسب الآلي وشبكات الإنترنت وتصميم البرامج التدريبية وطرق التواصل مع المتدربين وغيرها، وتتم جودة التدريب الإلكتروني أيضا من خلال توفر التكنولوجيا والتقنيات الحديثة عالية الجودة. كما أنه لا يمكن تحديد مواصفات المحتوى الإلكتروني إلا إذا وضعت له معايير عالمية تضمن جودته وخطط استراتيجية ذات أهداف واضحة، ووجود مدربين ذوي كفاءة عالية ، وقد جاءت فقرة رقم (١١) "وضع معايير لضمان جودة التدريب الإلكتروني" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٩٠) وانحراف معياري (١,٠٤٣)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة نظرا لأهمية تطبيق التدريب الإلكتروني وفق معايير الجودة الشاملة وليس تطبيقا عشوائيا أو متسرعا لا يراعي تحقيق الأهداف الموضوعية، وبالتالي فإن الاهتمام بهذه المعايير يؤدي إلى نجاح الدورات والبرامج الإلكترونية المقدمة، وذلك لاستخدام التقنيات الحديثة في التدريب التي تعتبر من ضمن معايير الجودة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة أيضا إلى أن معايير جودة التدريب الإلكتروني تشمل جودة البرامج التدريبية الإلكترونية من حيث تصميمها وشموليتها ومرورتها، وتأهيل المدربين، وجودة أساليب التدريب المختلفة المعتمدة على الممارسات النظرية والتطبيقية، وجودة الأجهزة والوسائل ومدى كفايتها وتحديثها، وجودة التقييم بحيث يشمل جميع الجوانب السابقة، ولذلك من الضروري أن تولي الإدارة الوسطى في المقام الأول اهتمامها بمعايير جودة العناصر الأساسية للتدريب الإلكتروني وخاصة أن وزارة التعليم أنشأت إدارة (إدارة التدريب والابتعاث) والتي تختص بضبط وجودة التدريب في كل المناطق التعليمية ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الغديان (٢٠١١) التي أشارت إلى أن من الأثر الأساسية فيما يتعلق بالمحتوى الإلكتروني تصميمه وفق معايير المقررات الإلكترونية المعتمدة عالميا، مع توافر فرق عمل متخصصة في تطوير محتوى تلك المقررات باستمرار، وضرورة أن يخطط لمحتوى مقررات التدريب الإلكتروني بعناية فائقة، ودراسة فريدينبرج Frydenberg (٢٠٠٢) التي أشارت إلى المجالات الواجب توافر معايير جودة لها في نظام التعلم والتدريب الإلكتروني، منها: مجال الالتزام المؤسسي ويشمل الالتزام المالي والتخطيط المادي والدعم التقني، ومجال تصميم الدروس وتطوير المقرر على شبكة الانترنت وفق احترافية عالية، وإمام المعلم بطرائق التدريس الإلكتروني، ومجال التقويم الشامل للتدريب الإلكتروني، ودراسة يونج Jung (٢٠٠١) التي أشارت إلى الاستراتيجيات المتبعة في توفير تدريب إلكتروني للمعلمين منها: تحسين جودة تدريب المعلم عبر الإنترنت، وتطبيق منهج النظم لتصميم البرنامج التدريبي. وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة رقم (٧) تحديد مواصفات المحتوى الإلكتروني، سهولة المحتوى والاستخدام والتشويق" بمتوسط حسابي (٣,٧٠) وانحراف معياري (١,١٠)، وترى عينة المقابلة إلى أن السبب في ذلك هو أن محتوى البرامج التدريبية التي تقدم حاليا في مراكز



التدريب تتسم بمواصفات جيدة وجذابة وذلك نتيجة لاستخدام التقنيات الحديثة والوسائط المتعددة وتوفر برامج حاسوبية مشوقة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن محتوى البرامج والدورات التدريبية الإلكترونية تتميز في حد ذاتها بالسهولة واليسر والجاذبية والتشويق، وما تتضمنه من أهداف تدريبية وأساليب تفاعلية، وخاصة أن معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية يمارسون هذه المواصفات من خلال وأقع خبرتهم لتطبيقات برامج الحاسوب المختلفة وتعاملهم مع التدريب الإلكتروني في العمل الإداري، فنجح أي برنامج أو دورة تدريبية إلكترونية مرتبط بالمواصفات الجيدة المصممة سابقاً، والتي روعيت فيها الجوانب النظرية والتطبيقية معاً، والمبادئ النفسية والتعليمية، واختيار الوسائط التعليمية المناسبة، بالإضافة إلى امتلاك القائمين على برامج التدريب الحالية والقدرة للتعامل مع مهارات وضع المواصفات للمحتوى الإلكتروني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغديان (٢٠١١) التي أشارت إلى أن من الأثر الأساسية الواجب توافرها في المحتوى الإلكتروني الترابط الوثيق بين أهداف المحتوى ومحتواه وأنشطته، كما تتفق مع دراسة عطيه (٢٠٠٧) التي تشير إلى ضرورة مراعاة الجوانب النفسية والتعليمية، والربط بين النظرية والتطبيق في تصميم محتوى وبرنامج التدريب الإلكتروني بما يتيح للمتدربين القراءات النظرية مع توضيح كيفية استخدامها، وتتفق أيضاً مع دراسة الموسوي (٢٠١٠) التي أشارت إلى ضرورة اختيار الوسائط التعليمية المناسبة عند تصميم المحتوى الإلكتروني كالمحاكاة والعروض المباشرة، بحيث يراعي قدرات المتدربين، واتفقت أيضاً مع دراسة الفقي (٢٠٠٩) التي أوضحت أن تصميم محتوى البرامج التدريبية الإلكترونية يتطلب تحديد الأهداف التدريبية المصاغة سلوكياً، وأساليب وواجهات التفاعل، وملائمته لطرق التعليم والتدريب.

ثالثاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرحلة التطوير، أن المتوسطات الحسابية لفقرات مرحلة التطوير تراوحت بين (٣,٤٣-٣,٨٠)، وحسب المعيار المعتمد في الدراسة، فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أهمية توفر أثر هذه المرحلة بدرجة متوسطة، وهي (مرتبة تنازلياً): وضع جدول زمني لتطبيق البرامج التدريبية الإلكترونية، وتوفير الفنيين لمتابعة المشكلات التقنية أثناء التدريب، وإعداد أساليب التقييم التي تستخدم في التدريب الإلكتروني، وإعداد الحقائق التدريبية والمنشورات المتعلقة بالبرامج التدريبية الإلكترونية المعروضة، وتنظيم المحتوى الإلكتروني في موقع التدريب، وإنشاء موقع إلكتروني للتدريب، وإجراء الاختبارات التجريبية للدورات والبرامج قبل تنفيذها. وهذا التسلسل لفقرات مرحلة التطوير مبني على ما تم الإعداد له في مرحلة التصميم، لأن هذه المرحلة هي مرحلة الإنتاج وتحويل التصميمات إلى مادة تدريبية في شكل وسائط متعددة، وهي أيضاً مرحلة الإعداد التي تتضمن إعداد التدريبات العملية والاختبارات التجريبية وإعداد النتائج والتقارير، ولذلك لا يمكن إجراء هذه التدريبات والاختبارات إلا بعد أن يتم وضع كافة التصميمات في شكل منتج (كأقرص مدمجة أو وسائط أو حقائب تدريبية وغيرها)، ووضع جدول زمني لتنفيذ كافة البرامج التدريبية، وقد جاءت فقرة رقم (١٦) "وضع جدول زمني لتطبيق البرامج التدريبية الإلكترونية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٨٠) وانحراف معياري (١,٠٩١)، وتفسر الباحثة أهمية هذا المتطلب إلى ما يعاني منه عينة الدراسة من ضعف التخطيط الزمني عند إقامة البرامج والدورات التدريبية، ففي كثير من الأحيان يتم إبلاغ الموظف بحضور البرنامج التدريبي قبل فترة قصيرة جداً، مما لا تسمح له ظروفه بترتيب أولوياته لحضور البرنامج، مما يؤدي هذا إلى عدم التقيد بالخطة اليومية للعمل، ولذلك فإن الإعداد للبرامج التدريبية الإلكترونية يتطلب جهد وتخطيط مسبق مقارنة بالبرامج التدريبية وجها لوجه. وبالتالي تتضح أهمية وضع جدول زمني دقيق للبرامج الإلكترونية المختلفة على مدار العام أو على مدار الجزء، كما أن الجدول الزمني ليس مقتصرًا فقط على تنفيذ البرامج أو الدورات بل من الضروري الأخذ به عند تطبيق مراحل التدريب الإلكتروني، فبه يمكن معرفة بدء ونهاية كل مرحلة مع أثرها، مما يتسنى للمنفذين الاستعداد لتوفير أثر المرحلة القادمة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سيليا وسيفان Sela and Sivan (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أنه ينبغي عند تنفيذ مشروع التعلم الإلكتروني الاهتمام بتوفير الوقت اللازم للتعلم في المؤسسة ووضع جدول زمني لذلك، ودراسة الموسوي (٢٠١٠) التي أوضحت أنه من الأثر التي تتضمنها مرحلة التطوير وضع جدول زمني دقيق للبرامج الإلكترونية. وفي



المرتبة الأخيرة جاءت فقرة رقم (١٨) "إجراء الاختبارات التجريبية للدورات والبرامج لتنفيذها" بمتوسط حسابي (٣,٤٣) وانحراف معياري (١,١٣). وترى عينة المقابلة السبب في ذلك إلى أن إجراء مثل هذه الاختبارات تتميز بضعف المصادقية وقلة الاهتمام من قبل المفحوصين، وتتطلب الكثير من الوقت والمال، وتفرغ المعلمات للاختبار. وتفسر الباحثة هذه النتيجة لما يتطلبه إجراء هذه الاختبارات من تكلفة مادية وبشرية وتقنية، وصعوبة إجرائها أيضا بين المناطق نظرا لاختلاف الطبيعة الجغرافية، مما يتطلب تطبيقها كلا على حده، ويستلزم لذلك توفير إمكانات مادية وبشرية، كما أنه عادة ما تخضع البرامج والدورات التدريبية إلى تقييم يصاحب كل برنامج من المتدربين. وتعزو الباحثة هذه النتيجة أيضا إلى أن خطوات إجراء هذه الاختبارات وتحليلها تحتاج إلى وقت وجهد من المسؤولين، حيث يتطلب قبل القيام بعملية التجريب على بعض معلمات المرحلة الثانوية، عرض هذه الاختبارات على بعض الخبراء المختصين في هذا المجال، بهدف التعرف على مدى مراعاة البرامج والدورات التدريبية للمعايير التي يجب توافرها في المحتوى الإلكتروني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفقي (٢٠٠٩) التي أشارت إلى التوسع في تجريب منظومة التدريب الإلكتروني المقترحة على مستوى عدد من مراكز التطوير التكنولوجي، ثم تعميم تلك التجربة على مستوى وزارة التعليم بالسعودية، ودراسة الغراب (٢٠٠٣) التي أشارت إلى أن من أثر التحول إلى التدريب الإلكتروني تقدير احتياجات المتدربين واختيار التكنولوجيا المناسبة ثم التجربة المبدئية.

رابعاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مرحلة التنفيذ، أن المتوسطات الحسابية لفقرات مرحلة التنفيذ تراوحت بين (٣,٦٢-٣,٩٢)، وحسب المعيار المعتمد في الدراسة فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أهمية توفر أثر هذه المرحلة بدرجة متوسطة، وهي (مرتبة تنازليا): تدريب القائمين بتنفيذ البرامج التدريبية، وتسجيل المتدربين في البرامج التدريبية الإلكترونية، وتعريف المتدربين على كيفية تنفيذ برامج التدريب الإلكتروني، واستخدام تقنيات التدريب الإلكتروني وأدواته في التنفيذ كالبريد الإلكتروني والفيديو وغرف المحادثات ومؤتمرات الفيديو والمحتوى التفاعلي والمتعدد الوسائط والربط بالشبكة وغيرها، ومتابعة تطور أداء المتدربين في البرامج التدريبية الإلكترونية باستخدام أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني، وعرض البرامج التدريبية الإلكترونية. وهذا التسلسل لفقرات مرحلة التنفيذ هو التطبيق الفعلي للأهداف التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية، ولذلك فإن إعداد وتأهيل المدربين وتدريبهم بشكل جيد، يؤثر بشكل واضح على أداء المتدربين، ويجعلهم أيضا قادرين على استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني بكفاءة عالية، والتسلسل المنطقي في عرض محتويات البرامج التدريبية، وهذا ما أشارت إليه دراسة علي (٢٠٠٩) أن من أهم أثر مرحلة التنفيذ تطبيق خطة التدريب والاتصال الفعلي بين المتدربين والمحتوى التدريبي عبر شبكة الإنترنت، والتأكد من استخدام المدربين والمتدربين لمحتوى البرنامج التدريبي والتفاعل مع النظام. وقد جاءت فقرة رقم (٢٠) "تدريب القائمين بتنفيذ البرامج التدريبية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (١,١٣٧)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية تمكن القائم بتنفيذ البرامج التدريبية وقدرته على تنفيذ البرنامج بشكل متكامل، بما يضمن تحقيق الأهداف الموضوعية لكل برنامج، والاستفادة القصوى لكل المتدربين، كما أن تدريب هؤلاء ينمي لديهم القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريب، وتصميم البرامج التدريبية وتخطيطها، واختيار البرمجيات المناسبة لكل فئة من المتدربين، وتنظيم الدورات التدريبية وإدارتها، وتشجيع المتدربين على تبادل الخبرات فيما بينهم، وكيفية متابعة وتقييم البرامج والدورات التدريبية، وكذلك أداء المتدربين. لذلك فإن الأعمال التي سيقومون بها تحتاج إلى كثير من القدرات والمهارات التي يجب أن تتوفر لديهم عن طريق التدريب المستمر، وخاصة أنهم يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية داخل المؤسسة التعليمية (المدرسة) أو من المنزل، وهذا أيضا لا يرتبط بوقت معين. ولذلك سعت وزارة التعليم إلى تنفيذ بعض المشاريع التربوية في مجال تقنية المعلومات مثل مشروع "معا نتعلم" ومشروع "انتل للتعليم" ومشروع "لبوابة المستقبل" بهدف تدريب معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية والمعلمين عن طريق خبراء متخصصين في هذا المجال، ومن ثم نقل أثر التدريب إلى بقية المعلمات في المناطق التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البراشدي (٢٠١٠) التي أكدت إلى



ضرورة توجيه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بوزارة التعليم، وأن تشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي والخبرات التعليمية، ودراسة الموسوي (٢٠٠٨)، التي أشارت أيضا إلى ضرورة توفير برامج التدريب المستمر لجميع معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية على الاستخدام الأمثل لتطبيق أنظمة تقنيات التدريب الإلكتروني وتفعيلها، والتوجيه لكافة منتسبي إدارات التعليم على ضرورة استخدام نظم وأدوات التدريب الإلكتروني، ودراسة الموسوي (٢٠١٠) التي أوضحت أهمية تدريب الأفراد بأحد مراكز التدريب التابعة للإدارات التعليمية؛ ويقوم بالتنفيذ مجموعة من الخبراء والفنيين والمصممين والمتخصصين، ويتم في بيئة تدريبية افتراضية، باستخدام أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني، ودراسة الفضلي (٢٠٠٩) التي أشارت إلى تدريب المشرفين على الجوانب التقنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودراسة الفضلي (٢٠٠٧) التي أوضحت أن من أثر تطبيق التدريب الإلكتروني تحديد تقنيات الاتصالات والمعلومات المطلوبة وإعداد الكوادر البشرية المدربة وتدريب المعلمين حول كيفية تنفيذ التدريب الإلكتروني، ودراسة الخضرا والفاعوري (١٩٩٤) التي أشارت إلى ضرورة تدريب معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مختلف مجالات التطوير الإداري وخاصة فيما يتعلق بالأساليب والتقنيات الحديثة، والاستفادة من تجارب الدول الأخرى. وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة رقم (٢١) "عرض البرامج التدريبية الإلكترونية" بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (١,٠٨٣)، وترى عينة المقابلة أن معظم البرامج التدريبية الحالية تعرض في أوقات العمل وتستغرق فترة طويلة، وعند تطبيق التدريب الإلكتروني فإنه يعطي حلا لذلك مما يتيح للعاملين اختيار البرامج التدريبية في الوقت الذي يناسبه، وهذا يتطلب أولا تدريب المدربين على كيفية تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية وعرضها، واستخدام تقنيات التدريب الإلكتروني، بحيث يصبح المدرب قادرا على عرض البرامج بالشكل الجيد، وتوصيلها إلى جميع المتدربين. وتفسر الباحثة ذلك من أن عينة الاستبيان فهمت من هذه الفقرة على أنها عرض البرامج التدريبية على الموقع الإلكتروني، وهذا بالتالي يفقد قيمتها وفعاليتها أثناء التدريب عليها، كما يفقدها عنصر التشويق للمتدرب فيما لو يتم عرضها، كما تعزو الباحثة ذلك أنه من الضروري حفظ سرية المعلومات وخاصة أنها تنتشر على الشبكة الإلكترونية مما يقلل من أهمية هذه البرامج، بسبب تداولها بين الجميع، كما يزيد من تخوف بعض القائمين بتنفيذ التدريب الإلكتروني من فقدان تلك البرامج المعروضة بسبب العطل المفاجئ أو إصابتها بالفيروسات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فريدينبيرج Frydenberg (٢٠٠٢) التي أشارت إلى أن من المجالات الواجب توافر معايير جودة لها في التعلم والتدريب الإلكتروني، توفر عامل الأمان والمحافظة على البيانات والاتصالات، وحماية حق الطلاب في الخصوصية في الفصول الافتراضية على الانترنت، ودعمهم بصورة تمكنهم من التعلم الهادف.

خامساً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرحلة التقييم، يتضح أن المتوسطات الحسابية لفقرات مرحلة التقييم تراوحت بين (٣,٥١ - ٣,٧٠)، وحسب المعيار المعتمد في الدراسة، فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أهمية توفر أثر هذه المرحلة بدرجة متوسطة، وهي (مرتبة تنازليا)؛ إجراء التقييم الختامي للبرامج والدورات الإلكترونية، واستطلاع آراء المتدربين في البرامج التدريبية حول تجربتهم، وإجراء التقييم التكويني المستمر لكل برنامج أو دورة إلكترونية، ووضع خطط عمل لتفعيل نتائج تقييم البرامج والدورات، وتوفير آليات نقل أثر التدريب من خلال تكوين مجتمعات إلكترونية، وتشكيل قاعدة بيانات لمتابعة أداء المتدربين في البرامج والدورات الإلكترونية، وتقييم أداء المتدربين في البرامج والدورات إلكترونية من خلال موقع التدريب. وبالنظر في هذا الترتيب تستنتج الباحثة أن مرحلة التقييم تركز على ثلاثة جوانب وهي: تقييم البرامج التدريبية، ثم تقييم أداء المتدربين، ثم نقل أثر التدريب، ولذلك لا يمكن الاهتمام بجانب على جانب آخر في عملية التقييم، فكل منها مكمل للآخر، كما أنه من الضروري استخدام الأساليب المختلفة في التقييم كالتقويم الختامي والتكويني، وإجراء المقابلات والاستبانات، والاختبارات قبل وبعد التدريب من أجل تحقيق الأهداف التدريبية من تطبيق التدريب الإلكتروني. وقد جاءت فقرة رقم (٢٨) "إجراء التقييم الختامي للبرامج والدورات الإلكترونية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٠٧٠) وانحراف معياري (١,١٠٧)، ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية



التقويم الختامي في كشف نقاط القوة للبرامج التدريبية من أجل تعزيزها والاستفادة منها في البرامج القادمة، والكشف عن نقاط الضعف من أجل تلافيها وعلاجها والتغلب عليها في البرامج التدريبية القادمة، كما تساعد عملية التقويم الختامي على تطوير البرامج التدريبية بشكل عام، ويبنى عليه وضع استراتيجيات جديدة للبرامج التدريبية المستقبلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عطية (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن التقويم الختامي يساعد على تطوير مهارات المتدربين وأدائهم عند استخدام التدريب الإلكتروني، وتتفق مع دراسة السيد (٢٠٠٤) التي أوضحت إلى أنه يمكن الوقوف على نقاط القوة لتدعيمها ونقاط الضعف لمعالجتها لكافة جوانب التدريب الإلكتروني عن طريق التقويم الختامي وذلك من خلال عمل اختبارات للمتدربين، واستطلاع آرائهم، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة رقم (٢٩) تقييم أداء المتدربين في البرامج والدورات إلكترونياً من خلال موقع التدريب" بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (١,٢٠٣). وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عينة الدراسة بناء على خبراتها السابقة في استخدام بعض البرامج المحوسبة كبرنامج الإدارة المدرسية والمشاكل التي تعترضها باستمرار، تكونت لديها فكرة سلبية عن جدوى استخدام مثل هذه البرامج خاصة في مجال التقويم، كما تعزو الباحثة ذلك أيضاً إلى تخوف بعض المتدربين من إطلاع الآخرين على التقييم، وهذا ما أشارت إليه عينة المقابلة من أنه لا يمكن تقييم أداء المتدربين إلكترونياً بسبب عدم معرفة المتدرب الحقيقي أثناء التدريب، وربما قد يكون هناك انتحال للشخصية، وقلة وجود برامج إلكترونية متخصصة في تقييم الأداء بدقة ومصداقية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النفيسة (٢٠٠٧م) التي أشارت إلى أن من معوقات استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين صعوبة تطبيق أدوات وأساليب التقويم المختلفة للمعلمين المتدربين إلكترونياً، ودراسة عطية (٢٠٠٧م) التي أشارت إلى أن عدم الثقة والاطمئنان بما ينشر عبر تقنيات شبكات الإنترنت من معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني. وبالنظر في نتائج فقرات المحور الأول بشكل عام ومتوسطاتها الحسابية يلاحظ أنها تقع في المستوى المتوسط حسب المعيار المعتمد، وهذه النتائج بشكل عام تشير إلى أهمية توفر الأثر الأساسية لتطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في جميع مراحلها، سواء كانت تتعلق بالمدرسين أو المتدربين أو المحتوى الإلكتروني أو البيئة الإلكترونية وغيرها، فإن أهمية توفر تلك الأثر بدرجة كبيرة جاءت بناء على استجابات أفراد العينة نتيجة ما يدركونه حالياً من المعوقات والمشكلات التي تواجههم في استخدام التدريب التقليدي، وحاجتهم الضرورية لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في انجاز الأعمال، ورغبتهم في مواكبة التغيير والنقد التكنولوجي، والتعرف على مستحدثاته.

ثانياً: إجابة السؤال الثاني

من أجل الحكم على نتائج فقرات المحور الثاني المتعلق بأهم العوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية، قامت الباحثة ببناء محك مرجعي وذلك بإضافة وطرح انحراف معياري واحد (٠,٦٣٦). من المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة عند المحور (٢,٠٨) كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني المتعلق بأهم العوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية، واتضح أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني تراوحت بين (٣,٩٣ - ٤,٢١)، وجاءت في المستوى المتوسط حسب المحك المرجعي. ففي المرتبة الأولى جاءت فقرة رقم (٣٩) التسارع المعرفي والتكنولوجي الذي يؤدي إلى قدم المعلومات وضرورة تجديدها"، بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٨٠)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى السبب المباشر المتعلق بالتسارع المعرفي والتكنولوجي في مجال التقنية المعلوماتية وتطبيقاتها في شتى الجوانب التدريبية الإلكترونية، خاصة في



ظل تطبيق المملكة العربية السعودية للحكومة الإلكترونية، كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما لمستته عينة الاستبانة من اهتمام واضح بتطوير البرامج النوعية الإلكترونية المتميزة وتحديثها بشكل مستمر وتدريب الكادر البشري المؤهل لاستخدامها الاستخدام الأمثل، وأكدت عينة المقابلة ذلك من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي وعدم التأخر عن الركب، ونتيجة لهذا التقدم أدى إلى التراكم المعرفي مما يستدعي على معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية تنمية ثقافتهم الإلكترونية وتحديثها، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الموسوي (٢٠٠٨) التي أشارت إلى بعض العوامل التي تساهم في نجاح التدريب الإلكتروني منها الاستمرار في نمو وانتشار الإنترنت في كافة مرافق المؤسسات التعليمية، وتوفير البرامج والنظم والتقنيات والأدوات اللازمة بتكاليف معتدلة، بالإضافة إلى القابلية العالية والمرونة التي توفرها حالياً منظومات التدريب الإلكتروني، ودراسة يماني (٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن وفرة المعلومات وتراكمها والتقدم التكنولوجي، وثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات، عوامل تساعد أية مؤسسة تعليمية على استخدام التدريب الإلكتروني، ودراسة الجملان (٢٠٠٤) التي أشارت ضرورة توافر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإدخال تكنولوجيا التعليم في نظام التعليم، وتدريب المعلمين للتعامل مع هذه التكنولوجيا.

وجاءت فقرة رقم (٣٣) توفر المعلومات والاتصالات التكنولوجية" بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٨٠)، وفقرة رقم (٣٤) "توفر دورات تدريبية للعاملين حول التكنولوجيا"، بمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٩٦)، في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي، وتفسر الباحثة ذلك أن توفر المعلومات والاتصالات التكنولوجية كالإنترنت وشبكات الاتصال وأجهزة الحاسوب وتوفر الأجهزة التفاعلية كالمسورة الإلكترونية وغيرها، وكذلك إقامة الدورات والبرامج التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا، يسهم بشكل كبير في نشر الثقافة الإلكترونية والوعي الإلكتروني بين معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في إدارة التعليم بمكة المكرمة، وهذا بالتالي له دور كبير في نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني، ويحد الكثير من المشكلات التي تعوق عملية التنفيذ، ويلمس ذلك جلياً من خلال تكثيف دورات وبرامج تتعلق بالحاسوب وشبكات الإنترنت وكيفية توظيف التعليم الإلكتروني في المدارس، حيث يتم إقامة هذه البرامج والدورات في مراكز التدريب بالمناطق التعليمية، كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن توفر شبكات الإنترنت والاتصالات والتقنيات الحديثة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الهندي (٢٠٠٨م) التي أكدت على تثقيف المعلمين بمزايا الإنترنت بهدف إكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب الإلكتروني. ودراسة سيلا وسيفان Sela and Sivan (٢٠٠٩) التي أشارت إلى بعض العوامل الضرورية التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تنفيذ التعلم الإلكتروني كوجود الحاجة الحقيقية والرغبة للمؤسسة لتطبيق مثل هذا المشروع، وتوفير الثقافة التنظيمية التي تشجع على استخدام التعلم الإلكتروني، ودراسة عطيه (٢٠٠٧) التي أشارت إلى ضرورة توعية معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في المؤسسات التعليمية بأهمية التدريب الإلكتروني وإيجابياته؛ للتحمس له والإقبال عليه، ودراسة السيد (٢٠٠٤) التي أكدت على ضرورة أن تكون هناك نشرات توعية حول إيجابيات استخدام التدريب الإلكتروني ومدى الحاجة إليه في هذا العصر الذي يتسم بتدفق المعلومات، وتتفق أيضاً مع دراسة إبراهيم وكامل Ibrahim and kamel (٢٠٠٢) التي أشارت إلى مجموعة من العوامل التي يمكن بها التغلب على المعوقات التي تحول دون تنفيذ التدريب الإلكتروني منها توافر معرفة القراءة والكتابة الأساسية عن طريق الكمبيوتر والإنترنت، وأن يكون لدى المعلمين والمعلمات دوافع ذاتية ومهارات جيدة لإدارة الوقت وإدارة تنظيم عملية التدريب الإلكتروني، وتوفير الأدوات الخاصة بالتدريب الإلكتروني وتقديمها من قبل الجهات المسؤولة عن التدريب الإلكتروني، ودراسة السعادات (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن من العوامل التي تساعد على توظيف التعليم عن بعد لأغراض التدريب كثرة أعداد المتدربين في مجالات مختلفة، وتعدد الحاجات التدريبية، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة الناجحة، وتوفير الأجهزة والأدوات والتقنيات الحديثة، ودراسة عبد الكريم (٢٠٠٧) التي أشارت إلى توفير المشاغل والدورات التدريبية التي تعنى باطلاع المعلمين على الجديد في مجال التدريب التربوي ومسيرة الاتجاهات والبرامج الحديثة في تكنولوجيا التدريب التربوي الإلكتروني، ودراسة



آل إبراهيم (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أن من معوقات استخدام الحاسوب في أعمال الإدارة المدرسية: ضعف الوعي العام باستخدام الحاسوب في الأعمال الإدارية، وضعف توفر الاعتمادات المالية اللازمة لتجديد الأجهزة والبرامج وتحديثها، وقلة الدورات التدريبية والندوات والمحاضرات المتعلقة باستخدام الحاسوب، وضعف التدريب لدى الإداريين على استخدام هذه التقنية.

وكان أدنى الفقرات للمحور الثاني فقرة رقم (٣٥) "توفر الخدمات الإلكترونية من خلال مكاتب التدريب ومراكزها مثل الاشتراك في المجالات والمواقع الإلكترونية"، بمتوسط حسابي (٣,٩٣) وانحراف معياري (١,٠٣٥). وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن هذه الخدمات أصبحت متاحة في كثير من المواقع وبالمجان، وغالبا ما يملك المتدرب هذه الخدمات وهو بمنزله فيستطيع دخول المواقع وتصفح المجالات في الوقت الذي يناسبه، أما توفر هذه الخدمات في مراكز التدريب فهي قليلة أو غير متوفرة وذلك لقلة توفر الكادر المختص في مراكز التدريب لتوفير مثل هذه الخدمات للمتدربين وقلة التجهيزات وتوظيفها في العمل، وأشارت عينة المقابلة أن السبب في ذلك غياب رغبة بعض الأفراد في طرح أفكارهم والتعبير عن آرائهم في المواقع لعدم معرفة مصداقية المعلومات التي تعرض على الشبكة وتوثيقها، وبالتالي يتجنب بعض المعلمين الاشتراك في المواقع أو في المجالات الإلكترونية وغيرها. وفي مبادرة (التعليم عن بعد) لمست الباحثة من خلال عملها كمشرفة تدريب في إدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة التعليمية أن الدورات التدريبية عن بعد يلتحق بها عدد كبير من المعلمين في إدارة التعليم بمكة المكرمة اغلبيهم من مناطق بعيدة عن مراكز التدريب المتوفرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المورعي (١٤٢٨ هـ / ٢٠٠٧ م) التي أشارت إلى أن إنشاء بوابة التدريب الإلكترونية في مراكز التدريب التربوي وتوفر شبكة المعلومات وتقنيات التعلم الإلكترونية المختلفة، له دور كبير في حل بعض مشكلات تدريب المعلمين أثناء الخدمة مثل عدم استيعاب كافة الفئة المستهدفة، ومشقة حضور برامج التدريب المسائية، وتتفق أيضا مع دراسة القادري (٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن من أثر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت توفر بيئة تدريبية إلكترونية تشمل الكادر البشري كالمدرّب والمتدرب وفني تقنيات وإداري التدريب، ومصادر تدريب مقروءة إلكترونية، ودراسة الفضلي (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن هناك قصور في استخدام وتوظيف الحاسوب في عمل المشرف التربوي واعتماده على الطرق التقليدية في نشرات والندوات، وقلة تنفيذ الدورات الحاسوبية للمشرفين التربويين في مجال عملهم.

ثالثا: إجابة السؤال الثالث

من أجل الحكم على نتائج فقرات المحور الثالث المتعلق بأبرز المعوقات المتوقعة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية، قامت الباحثة ببناء محك مرجعي وذلك بإضافة وطرح انحراف معياري واحد (٠,٦٤٥). من المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة على المحور (٣,٩٤)، واتضح أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث تراوحت بين (٣,٦٢ - ٤,٣٣)، وحسب المعيار المعتمد لفقرات هذا المحور، فإن هذه المتوسطات تقع في المستوى المتوسط، حيث جاءت فقرة رقم (٤٣) "ضعف البنية التحتية للاتصالات في توفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها وخدمات الإنترنت وشبكات الربط وخطوط الاتصال والصيانة الدورية والكوادر البشرية المدربة وغيرها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٨٥)، وتعزو الباحثة تصدر ضعف البنية التحتية للاتصالات ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني، نظرا لما تمثله افتقار هذه البنية من إعاقة كبيرة للتدريب الإلكتروني، وذلك لأن التدريب الإلكتروني بحاجة إلى توفر العديد من الخدمات الأساسية لتطبيقه، كوجود خدمات إلكترونية متكاملة ومتاحة بواسطة قنوات اتصال متعددة، وتوفير شبكات الإنترنت عالية السرعة، وأجهزة الحاسوب ذات جودة عالية، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة. كما تعزو الباحثة ذلك إلى الطبيعة الجغرافية المتباعدة والوعرة لمناطق المملكة العربية السعودية كسبب رئيسي لضعف البنية



التحتية، كما تعزو الباحثة ضعف البنية التحتية أن أسلوب التدريب الإلكتروني لم يتخذ كأسلوب رئيسي معتمد للتدريب بحيث لو أعتمد بالفعل لتوفرت له الامكانيات والظروف المناسبة لتطبيقه ولأمكن التغلب على مشكلات البنية التحتية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغديان (٢٠١١) التي أشارت إلى أنه من الأثر الأساسية الواجب توفرها في بيئة التدريب الإلكتروني تجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية وشبكات اتصال، ودراسة البراشدي (٢٠١٠) التي أكدت على تزويد كل المدارس والمناطق التعليمية في المملكة العربية السعودية بخط إنترنت فائق السرعة والأجهزة والمواد ومصادر المعلومات التي يتطلبها التدريب عن بعد بصورة كافية، ودراسة عطيه (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن من المعوقات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني معوقات إقتصادية كضعف البنية التحتية للاتصالات، ومعوقات تقنية وفنية مثل عدم استقرار وثبات البرامج بسبب الفيروسات، ومعوقات تتعلق بالطبيعة الجغرافية، ودراسة السيد (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أن التدريب الإلكتروني يحتاج لأثر متعددة تشمل التجهيزات الآلية، والبرمجيات التعليمية، والشبكات المحلية، والإنترنت، والتأهيل والتدريب للمدربين والمتدربين، ودراسة فريدينبيرج Frydenberg (٢٠٠٢) التي أشارت إلى المجالات الواجب توفر معايير جودة لها في نظام التعلم والتدريب الإلكتروني، منها البنية التحتية للتقنية الحديثة لتوصيل برنامج التعلم الإلكتروني بجودة، ودراسة القادري (٢٠٠٦) التي أوضحت أن من أثر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت توفر بيئة تدريبية إلكترونية تشمل على الكادر البشري كالمدرّب والمتدرب وفني تقنيات وإداري التدريب، بالإضافة إلى التجهيزات مثل الخادم وموقع المدرّب والمتدرب، وتوفر خدمة الإنترنت بخدمات وسرعة مناسبة، وتوافر حواسيب متطورة، وبرمجيات تدريب محوسبة، ومصادر تدريب مقروءة إلكترونية، وقاعات فيديو كونفرس مجهزة، وتوفر مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته، ودراسة عبد الكريم (٢٠٠٧) التي أشارت إلى بعض الصعوبات التي تحد من فاعلية التدريب الإلكتروني منها: قلة توفر أجهزة وبرامج التدريب الإلكتروني في العديد من المؤسسات التربوية. وجاءت في المرتبة الثانية فقرة رقم (٥٢) قلة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين"، بمتوسط حسابي (٤,٣٠)، وانحراف معياري (٨٩٨)، وتقع في المستوى المتوسط، وذلك لأن الواقع في التدريب التقليدي حاليا لا يقدم فيه بشكل كاف الحوافز المادية والمعنوية، التي هي محل اهتمام ورغبة مستمرة لدى المتدربين، ولكي لا يفهم من التدريب الإلكتروني عدم احتياج المتدرب للحوافز المادية والمعنوية نظراء لتدربه في مكان عمله أو منطقتة أو منزله، مقارنة بالتدريب التقليدي الذي يحتاج إلى مشقة التنقل والسفر، لذلك نبهت عينة الدراسة أن هذا مطلب نفسي لا يجب إغفاله، بحيث يكون الأجر المقدم موازيا للجهد المبذول، وكذلك لكي يساهم في التفاعل الكبير لبرامج التدريب الإلكترونية بين المدربين والمتدربين، والاشتراك في كثير من الدورات التدريبية الإلكترونية القادمة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السندي Al Senaidi (٢٠٠٩) التي أشارت إلى الاهتمام بدعم معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية وتحفيزهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم في استخدام تقنية المعلومات والاتصالات، ودراسة يونج Jung (٢٠٠١) التي أشارت إلى بعض الاستراتيجيات المتبعة في توفير تدريب إلكتروني فوري للمعلمين منها تشجيع المدربين والمتدربين وحثهم على التفاعل والمشاركة، وتقديم حوافز لمؤسسات تدريب المعلمين عبر الإنترنت، ودراسة النفيسة (١٤٢٨ هـ / ٢٠٠٧ م) التي أشارت إلى أن من معوقات استخدام المشرفين التربويين لتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين تخوفهم من عدم الحصول على الحوافز المادية بعد استخدامهم التعليم الإلكتروني في عملية التدريب.

وكان أدنى الفقرات للمحور الثالث فقرة رقم (٤٩) ضعف الرقابة الإلكترونية على مستوى ادارات التربية والتعليم"، بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٩٩٩). وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الرقابة الإلكترونية تعتبر من ضمن عمليات التقويم بشكل مستمر لأداء المدربين والمدرّبين، كما أنها تزود المسؤولين بالتغذية الراجعة أي المعلومات المرتجعة بعد التنفيذ لتحديد فيما إذا كان تنفيذ الخطط الاستراتيجية مناسبة مع الأهداف الموضوعية، وتساعد الحصول على المعلومات بجودة ودقة عالية وبأسرع وقت ممكن وأقل تكلفة، مقارنة بالرقابة التقليدية، لذلك من الضروري العمل بها في جميع مراحل تطبيق التدريب الإلكتروني من خلال السيطرة والتحكم في المتدرب من حيث أثر التدريب ونقله، ومراقبة جميع



المتدربين الملتحقين بالبرامج التدريبية إلكترونيا، وخاصة أن التدريب الإلكتروني يستقطب أعدادا هائلة من المتدربين مما يشكل صعوبة كبيرة في تقييم هؤلاء المتدربين. وأشارت عينة المقابلة إلى أن الفئة المتدربة هي من المعلمات، ورقابة الضمير والإخلاص في العمل في أعلى درجاته لديهم، نتيجة لممارستهم للرقابة في الأداء الإداري بصفة مستمرة، ولذلك لا تشكل الرقابة الإلكترونية عائقا كبيرا لتطبيق التدريب الإلكتروني.

وأشارت عينة المقابلة إلى أن من أبرز المعوقات المتوقعة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية هو ضعف البنية التحتية من الأجهزة والأدوات والصيانة الدورية لها، وقلة توفر الكوادر البشرية المتخصصة في التدريب الإلكتروني، وقلة أيضا الدورات والبرامج التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا وخاصة التدريب الإلكتروني.

وخلص البحث بالنتائج الآتية:

١- أهمية أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات بالمملكة العربية السعودية في جميع مراحل الخمس التصميم والتحليل والتنفيذ والتقويم والتطوير. حيث من الضروري الأخذ بالمرحل الخمس، فهي تعني الإعداد والتخطيط الجيد للتطبيق، وتوفير كثير من الجهد والوقت، وخاصة أنها مترابطة ومتداخلة مع بعضها البعض، وهذا يدل على إتباع الآلية الصحيحة والمنهج الصحيح المبني على التخطيط السليم والتنظيم الجيد في تطبيق المشاريع التربوية، فالأخذ بالمراحل في تطبيق التدريب الإلكتروني يعطى المسؤولين صورة واضحة لأثر التطبيق في كل مرحلة بحيث لا تهمل بعضها في مرحلة معينة، ودراسة أيضا أثر المراحل السابقة واللاحقة ومتابعتها بسهولة.

٢- من أهم العوامل المساعدة على تطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية توفر المعلومات والاتصالات التكنولوجية كالإنترنت وشبكات الاتصال وأجهزة الحاسوب وتوفير الأجهزة التفاعلية كالسبورة الإلكترونية وغيرها، وكذلك إقامة الدورات والبرامج التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا، وتوظيف التعليم الإلكتروني في المدارس يسهم بشكل كبير في نشر الثقافة الإلكترونية والوعي الإلكتروني بين معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في إدارة التعليم بمكة المكرمة، وهذا بالتالي له دور كبير في نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني.

٣- أبرز المعوقات المتوقعة لتطبيق التدريب الإلكتروني في تنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات في المملكة العربية السعودية جاء ضعف البنية التحتية للاتصالات ومعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني، نظرا لما تمثله افتقار هذه البنية من إعاقة كبيرة للتدريب الإلكتروني، وذلك لأن التدريب الإلكتروني بحاجة إلى توفر العديد من الخدمات الأساسية لتطبيقه، كوجود خدمات إلكترونية متكاملة ومتاحة بواسطة قنوات اتصال متعددة، وتوفير شبكات الإنترنت عالية السرعة، وأجهزة الحاسوب ذات جودة عالية، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة وقلة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين.

كما انتهى البحث بالتوصيات التالية:

- ضرورة اعتماد وتطبيق التدريب الإلكتروني لتنمية الاتجاه نحو استخدام البرامج التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية وتأثيره على نواتج التعلم للطالبات، ودوره في تقديم وتسهيل الخدمات التدريبية المختلفة، وتبادل المعلومات، والالتحاق بالبرامج والدورات الإلكترونية في أي وقت ومكان، كما أنه يتغلب على كثير من المشكلات التي تواجه معلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية عند الالتحاق بالدورات التدريبية بالإقامة ومشقة السفر والطريق، والأعباء



الإدارية المكلف بها في العمل، وصعوبة التنسيق بين المناطق التعليمية أو مراكز التدريب لإقامة الدورات التدريبية وحضورها، كما أن تطبيق التدريب الإلكتروني والأخذ به يتيح عملية التفاعل النشط والمشاركة الإيجابية بين المدرب والمتدرب.

- أهمية التركيز على جودة التدريب الإلكتروني ويشمل ذلك جودة البرامج التدريبية الإلكترونية من حيث تصميمها وشموليتها ومرونتها، وتأهيل المدربين، وجودة أساليب التدريب المختلفة المعتمدة على الممارسات النظرية والتطبيقية، وجودة الأجهزة والوسائل ومدى كفايتها وتحديثها، وجودة التقييم بعد التدريب.
- أهمية توفير بنية تحتية جيدة للاتصالات وتقنية المعلومات في مراكز التدريب والمدارس لتفعيل التدريب الإلكتروني مع مراعاة وضع آلية تقنية واضحة للتقييم بعد التدريب الإلكتروني بحيث يشمل كافة الفئة المتدربة.

المراجع

المراجع العربية

١. أبو سعده، إبراهيم محمد. (٢٠١٠). الأخطاء الطبية ودور التدريب الإلكتروني عن بعد في الحد منها: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للتأمين الصحي. دورية الإدارة للعامة، ٥٠ (٢)، ١٤٢-١٨٢.
٢. استيتية، دلال منحن وسرحان، عمر موسى. (٢٠٠٧). تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني (ط١) عمان: دار وائل للنشر.
٣. أسعد، وليد أحمد. (٢٠٠٥). الإدارة التعليمية (١). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
٤. البراشدي، سالم بن محمد بن سعيد. (٢٠١٠). تصميم برنامج للتدريب عن بعد في تكنولوجيا التعليم لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم المهنية، (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
٥. البشري، منى عطية. (١٤٣٠ هـ / ٢٠٠٩ م). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر الإداريات وعضوات هيئة التدريس بالجامعة، (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٦. توفيق، صلاح الدين وموسى، هاني محمد يونس. (٢٠٠٧). دور التعلم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي دراسة استثنائية، "ملة كلية لتربية، جامعة المنوفية، جمهورية مصر العربية.
٧. التهامي، حسين أحمد عبد الرحمن. (٢٠٠٨) المدخل إلى أصول الإدارة ومبادئ الإدارة العامة (ط١) الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
٨. توفيق، عبد الرحمن. (٢٠٠٧). التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت (ط٢). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.
٩. آل إبراهيم، أمال بنت أحمد بن علوي. (٢٠٠٤). واقع ومعوقات استخدام الحاسب الآلي في أعمال إدارة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المديرين ومساعديهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
١٠. الجملان، معين حلمي. (٢٠٠٤). مدى إمكانية دمج تكنولوجيا التعليم والمعلومات الحديثة في نظام التعليم بمملكة البحرين من وجهة نظر الدارسين ببرنامج بكالوريوس تكنولوجيا التعليم والمعلومات بجامعة البحرين. مجلة للعلوم لتربوية والنفسية، ٥ (٢)، ٩٩-١٢٧.
١١. الحريش، جسر بن سليمان. (١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م). تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في التعليم والتدريب الإلكتروني. مركز التعليم والتدريب الإلكتروني، الكلية القيادة التقنية ببريدة، السعودية.
١٢. الحربي، قاسم بن عائل الحربي (٢٠٠٨). القيادة التربوية الحديثة (ط١). عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
١٣. حسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٨). الجودة في التعليم الإلكتروني مفاهيم نظرية وخبرات عالمية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
١٤. الحمدان، جاسم محمد، والعنزي، فهد معيوف. (٢٠١٠). الإدارة الإلكترونية في عملية الاتصال الإداري بالمدارس الابتدائية في دولة الكويت (أهميتها ومعوقات ومقترحات لتطويرها). مجلة رسالة الخليج العربي، ١٥ (٢)، ٩٦٩٣.
١٥. الخان، بدر. (٢٠٠٥). استراتيجيات التعلم الإلكتروني. ترجمة: علي الموسوي وسالم الجابري ومنال التيجي. سوريا: شعاع للنشر والتوزيع.
١٦. خليل، موسى. (٢٠٠٥). الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة (ط١). بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
١٧. دائرة التأهيل والتدريب. (٢٠١٠). الخطة التنفيذية للإنماء المهني. مديريات التربية والتعليم لتنمية الموارد البشرية، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
١٨. دائرة التأهيل والتدريب. (٢٠٠٩). خطة الإنماء المهني. مديريات التربية والتعليم لتنمية الموارد البشرية، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- ١٩-دائرة تنمية الموارد البشرية. (٢٠٠٥). التقرير السنوي لإنجازات برامج وفعاليات خطة الإنماء المهني. وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- ٢٠-دائرة تنمية الموارد البشرية. (٢٠٠٨). خطة الإنماء المهني. وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- ٢١-الهندي، إبراهيم مرغوب محمد أمين (١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م). مطالب إنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.



- Musawi, A. S. & Abdel Raheem, A. Y. (2004). E-Learning at Sultan Qaboos University: status and future .British Journal of Educational Technology, 35(3),363-367.
- Senaidi, S. (2009). An investigation of factors affecting Omani faculty members adoption of information and computing technology. Retrieved from: <http://digital.library unt.edu/>
- Babini, D. (2004). Training virtual library network's staff using the Internet: the experience of the Latin American and the Caribbean Social Science Virtual Library online course. Library Management, 25(1,2), 72-78. Retrieved from: Emerald Group publishing limited database.
- Caliz, C. (2002). Pros and cons of online training in companies Retrieved from www.ebcenter.org.
- Fitzgerald, T. (2002). School middle managers: The frequently forgotten. NewZealand: School of Education, UNITEC Institute of tier in schools Technology. Retrieved from <http://english.unitechnology.ac.nz/>.
- Frydenberg, J. (2002). Quality Standards in ELearning: A matrix of analysis, International Review of Research in Oper and Distance

