

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

أتاحت الثورة المعرفية والتكنولوجية فرصاً للتعدد والتنوع في مصادر المعرفة من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وهذا التنوع في مصادر المعلومات ويسر الحصول عليها كفيل بأن يحدث تطور في العملية التعليمية ، معتمدة في ذلك علي الشبكة العنكبوتية وسيطاً تفاعلياً لا يتأثر بإعداد الطلاب، كما يدعم ادوار المعلم كموجه لمصادر المعرفة، ومرشد لطلابه، ومديراً للموقف التعليمي.

أن إعداد الكوادر المدربة والقادرة علي التعامل مع التعليم الالكتروني يحتاج إلى برامج تدريبية ذات تخطيط سليم والى إدارة تنفيذية قوية ، حتى يحقق البرنامج التدريبي أهدافه، وأهداف التعليم الالكتروني الذي يعد استخدامه من أكبر التحديات التي تواجه العاملين في الحقل التربوي ، حيث لم يعد التعليم الالكتروني خياراً ، بل أصبح واقعاً تربوياً عالمياً فرضته التغيرات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم ، ولكنه يتطلب وجود معلمين مدربين وقادرين على التعامل معه و التوظيف الجيد له في العملية التعليمية.

مما دعا وزارة التربية والتعليم السودانية في ظل مساعيها نحو تطبيق التعليم الالكتروني إلى تقديم برامج لتدريب المعلمين ، بهدف محو الأمية الحاسوبية وتحسين وتطوير مهارات استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته والانترنت والبريد الالكتروني .

ويمثل تقويم برامج التدريب جزءاً أساسياً من نظام إعداد وتدريب المعلمين، حيث يبدأ مع تصميم البرنامج التدريبي ويستمر في أثناء تنفيذه وبعده، لتقويم إجراءاته وعمليات كل برنامج ومخرجاته. وينبغي تقويم جميع مكونات التدريب، بحيث يتناول التقويم الأهداف، والمضمون، والوسائل والأساليب، والإجراءات والعمليات ، والقوي البشرية سواء أكانوا متدربين أم مدربين

وإداريين في البرنامج، وكذلك الشروط التي تم تنفيذ البرنامج فيها من حيث الزمان والمكان. (الأحمد، 2005، 363-364) .

وقد سعت الباحثة من خلال بحثها إلى التعرف علي خطة التدريب للعام (2013)، وما تم إنجازه منها لاستخدام التعليم الإلكتروني ، وما تم تحقيقه من أهداف خطة التدريب وبرامجها، ومقارنتها بالواقع العملي الذي تم تنفيذه، كما سعت إلي معرفة إمكانات التدريب ومدى ملائمتها لتنفيذ البرنامج التدريبي، وإلي تقدير مدى تحقيق المحتوى لأهداف الدورة التدريبية، من خلال التعرف على آراء المتدربين حول الدورة التدريبية ،و مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب في ضوء الأهداف المخططة للتدريب ، والبرامج والخطط والوسائل التي تساعد على تحقيق هذه الأهداف ، مع قياس كفاءة من عهد إليهم بمهمة تنفيذ العمل التدريبي ومدى تأثيرهم علي المتدربين، كما سعت إلى معرفة المعوقات الدراسية و الفنية التي يواجهها المتدرب وتحويل دون فاعلية وكفاءة التدريب ، وذلك للوصول لنتائج وتقديم مقترحات وتوصيات قد تساعد مصممي البرامج التدريب في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به.

2.1 مشكلة الدراسة:

التدريب أثناء الخدمة أمر واجب لجميع العاملين في المؤسسة التربوية، ليتمكنوا من مواكبة ما يجد من أفكار وأساليب وتكنولوجيا في عصر المعرفة. فلكي يقوموا بإعمالهم بفاعلية لا بد أن تتاح لهم فرص التدريب ا لمتواصل أثناء الخدمة ، وفق خطه ذات أهداف محددة ، بحيث يكون التدريب استكمالاً للأعداد والتدريب السابق .

قد لاحظ الباحث من خلال عمله لمشرف تربوي أن الغالبية العظمي من المعلمين لا يملكون مهارات التعامل مع الحاسب الآلي وتطبيقاته والانترنت والبريد الالكتروني ، مما دعا القائمين علي أمر التدريب ، في وزارة التربية والتعليم السودانية، إلى تقديم برامج تدريبية، في مجال استخدام الحاسوب وتطبيقاته التي هي من أهم متطلبات التعليم الالكتروني ، وقد سعى الباحث إلى الحصول علي معلومات دورية عن عمليات ونتائج البرنامج التدريبي الذي تم تنفيذه ، لاستخدام التعليم الالكتروني في المرحلة الثانوية وذلك لإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس (ما

مدي فاعلية الدورات التدريبية و كفاءة برامجها لاستخدام التعليم الإلكتروني؟). وقد تفرعت منه الأسئلة التالية:-

1. هل تتناسب التوقيتات المحددة لتنفيذ الدورة التدريبية مع الأهداف الموضوعية في خطة (2013) ، والمعدة لتدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني ؟
2. ما مدى تحقيق محتوى البرنامج التدريبي لاستخدام التعليم الإلكتروني لأهداف المحددة له؟
3. ما مدى مساهمة أساليب التدريب المستخدمة في زيادة فاعلية البرامج التدريبية؟
4. هل ترتبط أنشطة برامج التدريب بالخبرات والمهارات التي يجب على المعلم اكتسابها لاستخدام التعليم الإلكتروني؟
5. ما هي المعوقات التي حالت دون فاعلية وكفاءة برامج تدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني؟

3.1 أهمية الدراسة:

- 1- تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع نفسه، حيث يُمكن تقويم البرامج التدريبية من التعرف على مدى فاعليتها وكفاءة برامجها وملاءمتها لاستخدام التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية.
- 2- قد تفيد الدراسة في تقديم تغذية راجعة للباحثين نظرا لندرة الدراسات التي تناولت موضوع تقويم البرامج التدريبية لاستخدام التعليم الإلكتروني في السودان.
- 3- نأمل أن تفيد نتائج البحث جهات الاختصاص من مصممي البرامج التدريبية والمدرسين ، في تحديد جوانب القوة والضعف في البرامج ، بقصد الإفادة من ذلك في تطوير البرامج التدريبية أو اختبار بدائل ذات جدوى أفضل في ضوء الأهداف المحددة لبرامج تدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني.

4.1 أهداف الدراسة:

1. التعرف على تحقيق محتوى التوقيتات المحددة لتنفيذ الدورة التدريبية مع أهداف البرامج المعدة لتدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني.

2. تحديد مدى تحقيق محتوى البرنامج التدريبي لأهداف المحددة له .
3. التعرف على مدى مساهمة الأساليب والطرق المستخدمة في التدريب في زيادة فاعليته .
4. تحديد مدى ارتباط أنشطة برامج التدريب بالخبرات والمهارات التي على المتدرب اكتسابها لاستخدام التعليم الإلكتروني.
5. معرفة المعوقات الدراسية والفنية التي يواجهها المتدرب وتحول دون فاعلية وكفاءة التدريب.

5.1 فروض الدراسة:

1. تتناسب التوقيتات المحددة لتنفيذ الدورة مع أهداف البرامج المعدة لتدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني .
2. المحتوى التدريبي يحقق أهداف البرامج التدريبية لاستخدام التعليم الإلكتروني.
3. ساهمت أساليب التدريب في زيادة فاعليته .
4. أكتسب المتدربين المهارات الأساسية لاستخدام التعليم الإلكتروني.
5. توجد معوقات تحول دون كفاءة وفاعلية العملية التدريبية لاستخدام التعليم الإلكتروني..

6.1 منهج الدراسة:

ستتبع الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الهجين (الكمي والكيفي).

7.1 أدوات الدراسة:

1. الاستبانة
2. المقابلة.
3. تحليل وثيقة خطة التدريب للعام(2013)م.

8.1 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: محلية جبل أولياء بولاية الخرطوم.
الحدود الزمانية: 2013 -2015.

الحدود الموضوعية: تقييم البرامج التدريبية لاستخدام التعليم الإلكتروني. والعناصر التي يدور حولها التقييم هم معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية الذين تم تدريبهم في (يوليو 2013).

9.1 مصطلحات الدراسة:

• التدريب لغة:

من الفعل درب وهو أن تُغرى بالشيء ويلزمه ، ويقال درب بالشيء إذا لزمه ، لصق به ، ومن هذا تسميتهم العادة والتجربة دربة (أبن فارس،406)

• مفهوم برنامج التدريب:

نوع من أنواع التدريب، بهدف إعداد الفرد وتدريبه في مجال معين من المجالات الاقتصادية، زراعية، تجارية، صناعية ، وتهدف إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم و اتجاهاتهم في المهنة التي يعملون بها (ألفاني، 2003).

• تقويم برامج تدريب المعلمين:

هو قياس مدي التأثير الذي تركه التدريب علي المتدربين، وهو عملية تقوم علي جمع المعلومات وتحليلها وتقديمها لمتخذي القرار في الهيئات التربوية كي يقدروا ويحددوا قيمة البدائل المتاحة إمامهم فيما يتعلق بجوانب البرامج التدريبية تخطيطاً وتنفيذاً أو تقويماً.(الأحمد،2005).

• التعليم الإلكتروني:

منظومة تعليمية لتقويم البرامج التعليمية أو التدريبية للمتعلمين أو المتدربين وقت ما يشاء المشرفون ، وفي إي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية لتوفير بيئة تعليمية تفاعلية متعددة المصادر بطريقة متزامنة في الفصل الدراسي ، أو غير متزامنة عن بعد ودون الالتزام بمكان يحدد، اعتماداً على التعلم الذاتي والتفاعل بين المتعلم والمعلم (سالم،2004).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1.2 المقدمة:

يمثل المعلم أحد الأركان الأساسية للعملية التعليمية ، لذا لابد من تأهيله وتدريبهم بصورة مستمرة حتى يكون منفتحاً علي كل مستجدات العصر التكنولوجي ، ومنها التعليم الإلكتروني ، الذي يمثل العنصر البشري أحد أهم مستلزمات تطبيقه ، فهو الذي يخطط ويمهد ، وهو المتدرب والمدرّب، وهو المصمم والمنفذ والمقوم ، ولا يأتي التحول إلى التعليم الإلكتروني بشاره مالم تتم دراسة متأنية لمتطلبات تحقيقه ، لذلك تولى الأنظمة التربوية اهتماماً متزايداً للتدريب في أثناء الخدمة بوصفة مصدراً أساسياً لتنمية القوى البشرية العاملة في حقل التربية والتعليم ، ولأهمية التدريب كأداة مهمة في أحداث التغيير والتطوير في شتى جوانب العملية التربوية.

كما يُعد تدريب القوى البشرية وتطوير مهاراتهم حجر الأساس في نجاح أي تطبيق لأي أسلوب ، أو وسيلة تعليمية جديدة. ذات علاقة مباشرة بالعملية التعليمية ومنها التعليم الإلكتروني الذي يتطلب وجود معلمين مؤهلين ومدربين على التعامل معه والتوظيف الجيد له في التعليم (عبدالحميد، 2005، ص289).

لذلك ظهرت الحاجة إلى إعادته النظر في برامج إعداد المعلم وتدريبه لتواكب المتغيرات في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ، وقد أصبح إتقان المعلم لمهارات المعلوماتية والتعامل مع المستخدمات التكنولوجية مطلباً أساسياً من متطلبات برامج تدريب المعلمين ، نظراً لأن المتجمعات اعتمدت على خصائص هذه المستحدثات وتطور استخدامها في التعليم بعد اتساع دائرة المعرفة والبحث في شتى الميادين ، وظهور الأجهزة الإلكترونية المستخدمة في تكنولوجيا المعلومات ، حيث سمي هذا العصر بعصر المعلومات المرتكز على الشبكات سواء المحلية أو العالمية، والذي أدى إلى في تغيير ادوار المعلم من جانب وتطوير استراتيجيات التدريس والتعليم وتطوير معايير التصميم التعليمي من جانب آخر، وبالتالي التأثير في تطوير كفايات المعلم (عبدالحميد، 2005، ص90).

إن الزيادة في أعداد المعلمين في مجال التربية ، واختلاف الفروق الفردية بينهم يتطلب اعتماد أساليب متنوعة في التدريب ، ويقصد بأسلوب التدريب الطريقة التي يتم بها تغير العملية التدريبية باعتماد الوسائل والإمكانات المتاحة.

و يشمل الإطار العام لعملية تدريب المعلمين لاستخدام التعليم الإلكتروني ، برامج أساسيات الحاسوب ، والتدريب على استخدام الوسائط المتعددة واستخدام الانترنت وإعداد وتصميم المواقع وتحميلها على الشبكة (إبراهيم ، مجدى ، 2007، ص268). لذلك تزداد أهمية وجود المعلم المتقن لأساليب ومهارات التعليم الإلكتروني المتمكن من مادته العلمية ، الراغب في التزود بكل حديث في مجال تخصصه المؤمن برسالته أولاً ثم بأهمية التعليم المستمر.

2.2 مفهوم التدريب:

أختلف المختصون والتربويون في تقديم تعريف موحد لمفهوم التدريب ، ومن هذه التعارف التي قدموها مايلي:

التدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوي البشرية بمعارف معينة ، وتحسين قدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها على نحو ايجابي وبناء ، إذا وجد فجوة بين ادائين في وظيفة ما ، الأداء الواقعي والأداء المرغوب فيه ، فان ذلك مرده إلى نقص في معارف ومهارات واتجاهات الفرد ، لهذا تكون الحاجة ماسة إلى التدريب لمعالجة ذلك النقص وسد تلك الفجوة (درة ،1988).

وهو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة ، ثم ينتقل ألي تصميم البرامج الملبيه لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ البرنامج وينتهي أخيرا ألي تقويم البرنامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والإفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة ، وكل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم في أثناء الخدمة بعد تخرجه في مؤسسة أعداد المعلمين.(الأحمد، 2005، ص25).

3.2 الاعتبارات التي يجب إن تراعي في التدريب:

ذكر (ألحمامي، 1999، ص64) أن هنالك اعتبارات يجب الأخذ بها قبل تنفيذ العمل التدريبي وهي:

1. الاعتبار المالي:- وهوالتكاليف التي ترتبط بالأساليب التدريبية، وتكاليف التدريب خارج العمل وتشمل التنقل وأجور المتدرب والمدرّب ، وإعداد الأوراق المرجعية للتدريب، والمواد التدريبية والبرمجيات الحاسوبية ، وتكاليف الوقت الذي ينفقه المدرّب في تدريب الأفراد ،لذا تبرز الحرجة إلي ميزانية متعلقة بالتدريب ،والجهات الممولة للتدريب والمنح المالية ،للمساعدة في تقليل تكاليف التدريب.
2. الاعتبار الزمني:- وهو من أهم الأمور، وذلك لان تدريب العاملين والمعلمين لأي مهمة جديدة يحتاج إلي وقت ، لذلك يفضل تحديد الوقت اللازم للتدريب.
3. الاختيار الحصيف للمدربين:- يجب اختيار المدربين ممن لهم الخبرة والكفاءة سواء من داخل المؤسسة أو من خارجها حتي يحقق التدريب الأهداف الموضوعه له، ويمكن اختيار مستشارين من خارج المؤسسة كأساتذة الجامعات، أو من الهيئات المتخصصة بالتدريب أو مدراء أو رؤساء الأقسام ، أو من المعلمين المتميزين في العمل.
4. الاختيار المناسب لمكان التدريب : وله دور مهم في أنجاح العملية التدريبية بحيث يكون هنالك تصميم مناسب لغرفة التدريب بحيث يمكن للجميع المشاهدة والسماع بالشكل المطلوب مع تلافي أي شي يبدد الانتباه ، إن يكون مناسباً من حيث السعة ، والأجهزة والإفراد ويسهل الحركة منه واليه، وان يكون ملائماً من حيث الشروط الصحية .
5. تجهيز مكان التدريب بالمستلزمات التدريبية:- حتى يمكن تنفيذ التدريب بفاعلية من حيث التجهيز بالأثاث مثل الألواح الخشبية والورقية وآلات العرض والشاشة الملحق بها فيديو بكل مستلزماته ، حواسيب من اجل التطبيق ، ومركز مصادر تعلم.
6. الاختيار العلمي للمدربين، حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار إلي:-

أ. عدد المتدربين

ب. المستوى التربوي العام لهؤلاء المتدربين.

ج. أنواع العلمية.

د. خبراتهم الوظيفية وظائفهم الحالية.

4.2 أنواع التدريب:-

ذكر (الأحمد،2005، 18-19) أنه يمكن تقسيم التدريب إلى عدة أنواع حسب المجال يستخدم فيه كما يلي:-

يمكن تقسيم التدريب إلى نوعين من حيث التطبيق:

أ - **التدريب النظري** : ويشمل المحاضرات والنقاشات قبل الاداء العملي أو أثناءه أو بعده بهدف إيصال المعلومات إلى المتدربين وتفسير بعض جوانب العمل المهني ، كشرح آلية تشغيل بعض التقنيات التربوية كجهاز عرض المعلومات .

ب - **التدريب العملي**: وهو إما أن يكون تدريباً فردياً للتدريبية، المبرمج وإما تدريباً جمعياً كالعمل في مجموعات ، أو حل مشكلة مطروحة ، وذلك بحسب نوع البرنامج التدريبي.

ويتداخل التدريب النظري والعملي في معظم البرامج التدريبية ، أن لم يكن جميعها ويكمل أحدهما الآخر من ضمن خطوات تصميم البرنامج التدريبي.

2. وهناك نوعان من التدريب بحسب وقت التدريب:

أ. **التدريب قبل الخدمة** : إذا يعد المعلمون في مؤسسات غالباً ما تكون كليات معلمين أو معاهد إعداد المعلمين، وهو نظام تعليمي له أهدافه ويسعى إلى تكوين الطالب المعلم، وغالباً تحتوي على أربعة مكونات هي: الثقافة العامة، والتخصص الأكاديمي ، والتربية العملية، والتربية المهنية.

ب. **التدريب أثناء الخدمة** : ويقصد به كل عمل منظم ومخطط له يمكن المشاركين فيه من النمو في مهنتهم عن طريق الحصول على المزيد من المستجدات في الخبرات الثقافية والمهنية والتخصصية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المتدربين الإنتاجية في خطة مدروسة وفي إطار اجتماعي بموجب فلسفة واضحة وأهداف معينة. ويعد التدريب في أثناء الخدمة أحد جناحي تربية المعلم، لأنها عملة ذات وجهين وجه يتعلق بالأعداد ووجه يتعلق بالتدريب في أثناء الخدمة وهما متكاملان، والتدريب يرفع من كفاءة المعلم ويزيد من كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها.

ولما كان التدريب أثناء الخدمة يلقى العناية والاهتمام من الدول المتقدمة ، لتنظيم مواردها البشرية واستثمارها عن طريق التعليم والتدريب، علي ما يستجد في مجالات العلوم والتكنولوجيا والاتجاهات الحديثة فأن أهميته تبرز بوضوح في الدول النامية التي لتستطيع مواكبة التطورات الحديثة من تطوير قواها البشرية .وتتجلي أهمية التدريب الفعال في تلك الدول بتحسين مستمر في مهارات العاملين وتنمية وعيهم ومقدرتهم على الاضطلاع بالمسؤولية. وبالرغم من قلة الموارد الطبيعية إلاأن العائد من التدريب فاق كثيرا العائد من الثروات الطبيعية لدى أغلب الدول النامية.

• أنواع التدريب أثناء الخدمة:-

وينقسم التدريب أثناء الخدمة إلى عدة أنواع ذكر منها (ألا حمد، 2005، ص26):

- 1) التدريب التكميلي: وهو استكمال النقص الناتج عن مرحلة الإعداد ، وقد يكون في الجانب الأكاديمي أو الجانب المسلكي.
- 2) التدريب العلاجي: وهو عبارة عن معالجة ضعف في إحدى الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم أو العامل التربوي.
- 3) التدريب التجديدي: وذلك عندما يرشح المعلم لعمل تربوي آخر خارج غرفة الصف الدراسي.
- 4) التدريب الإنعاشي: وهو التدريب الذي يُقدم للمعلم لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي.

5.2 دواعي التدريب في أثناء الخدمة:

أن الغاية من التدريب أثناء الخدمة هي جعل المعلمين مواكبين للتطور والتجديد، ولضمان نجاح التدريب في تحقيق هذه الغاية لابد أن يتناسب التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين ومع الأهداف التربوية. ولإبراز دواعي التدريب في أثناء الخدمة فقد أشار (العفون وآخر، 2012) إلى الآتي :-

1. تمكين المعلم من الأدوار المتجددة ، حيث أصبح المعلم مرشداً وموجهها لمصادر التعليم ويدير للمواقف التعليمية
2. تحسين أداء المعلم: يعمل التدريب على الأداء وزيادة كفاءة التربويين بقية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية، مما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.
3. تغيير العمل أو التخصص:- وذلك في حال انتقال المعلم إلى عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي والإرشاد الطلابي وغيرها من الأعمال التربوية أو في حال تغيير الاختصاص وتكليف المعلم بتدريس مقرر أو أكثر ليس من تخصصه الأكاديمي.
4. أتاحه الفرصة للنمو والترقي الوظيفي :- يلبى التدريب رغبة المعلم وحاجته إلى التعليم المستمر لزيادة كفاءته في إتقان عمله وفهم التغيرات والتطورات العملية والتكنولوجية .

و أضاف أن من دواعي التدريب الآتي:

5. تجديد الخطط التنموية : إن التبدلات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها الخطط التنموية وأساليب تنفيذها وبخاصة ما يطرأ علي مواصفات الخريجين من الأطر الفنية وتخصصاتهم ومجالات عملهم ومستوى تأهيلهم وما يحصل من تفرع التعليم وتنوع مساقاته وأنماطه طبيعة مستلزماته الفنية والمادية ، تتطلب بطبيعة الحال تطويراً وتعديلاً يلائمها في الخطط التربوية وكفاءات المعلمين على حد سواء
6. تطور العلوم وطرائق تدريسها حيث نحتاج إلى تدريب مستمر للمعلم في عصر الانفجار المعرفي.
7. تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصالات : حيث يتعرض المعلم في حياته الوظيفة إلى متغيرات متصارعة في العلوم وتطبيقاتها التكنولوجية وفي مجال وسائل المعرفة

والاتصالات من الوسائل السمعية إلى وسائل بصرية إلى تقنيات السمعية والبصرية إلى الحوسبة والمعلوماتية . وكلها تقنيات حديثة ومتغيرة باستمرار ، والمعلم يحتاج إن يتدرب عليها لينمي معارفه ويوظفها في أثناء خدمته.

8. تطور النظريات التربوية والفلسفات التربوية التي تعتمدها الدولة أو المجتمع : لذلك لابد إعادة تدريب المعلمين للتكيف مع الأدوار التي تعتمدها كل فلسفة تربوية جديدة حتى يقوموا بوظائفهم خير قيام .

9. تطور المناهج التربوية : إن التغير الذي حصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب اعتمادها داخل المدرسة وخارجها ، أمر يستدعى تجديدا في تأهيل المعلم وأغناء خبراته العلمية والطرائقية.

6.2 مفهوم تقييم تدريب المعلمين أثناء الخدمة :-

عرف (الأحمد، 2005، ص262) تقييم التدريب بأنه :

عملية هادفة لقياس فاعلية وكفاءة العمل التدريبي ومقدار مآثم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية أو إبراز نواحي الضعف والقوة للاستفادة منها في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به.

و يعد التقييم الوسيلة السليمة لقياس نتائج التدريب وهو أيضا مجموعة من الإجراءات التي تقيس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. ويمثل التقييم جزءا أساسيا من نظام الإعداد والتدريب حيث يكشف عن مدى تحقيق الأهداف المقررة لبرامج التدريب ومدى سلامة الخطة المعتمدة لتنفيذها.

و يُعتمد التقييم لقياس مدي التأثير الذي تركه التدريب على المتدربين ، وكمية التحصيل التي حصلها المتدربون أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والعادات الجديدة والمعارف والاتجاهات والمهارات التي اكتسبوها ، ويعتمد التقييم على جمع المعلومات وتحليلها وتقديمها لمتخذي القرار من الهيئات التربوية ، كي يقدروا ويحددوا قيمة البدائل المتاحة إمامهم فيما يتعلق بجوانب البرامج التدريبية تخطيطاً وتنفيذاً وتقيوماً بعناصرها المتمثلة في المشاركين والمدربين والمحاضرين والمشرفين والإداريين والفنيين والمواد المادية والأهداف والأساليب والطرائق

والمخرجات ، التقويم عملية مستمرة تبدأ قبل بدء البرنامج التدريبي وتجري في أثناء النظام التدريبي وعملياته ومخرجاته لعملية التقويم تلك ، فهو بشكل جزءاً لا يتجزأ من بنية نظام التدريب، ويساعد التقويم على اختيار الطرق والأساليب التي تتناسب مع طبيعة المتدربين وأهداف البرنامج التدريبي، حيث يتم تخطيط البرامج التدريبية بتحديد احتياج المؤسسة والتي تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات العاملين بأقل التكاليف الممكنة. وهو بذلك يمثل عملية صحيحة ومراجعة شاملة للبرامج حتى تؤدي الغرض المطلوب منها .

7.2 تقييم البرامج التدريبية في التدريب عبر الشبكات:

ذكر(عبد الحميد ، وآخرون ، 2009) أنه يمكن تقييم جودة برنامج التدريب من نواح عدة منها :-

1. الأهداف التعليمية للبرنامج فإذا كانت مطروحة بأسلوب واضح وسهل ومحددا وصياغة بأسلوب علمي، فتلك بداية طيبة للبرنامج.
 2. مدى التفاعل الوارد في البرنامج من خلال وجود أنشطة وتكليفات تنمي قدرات المتدرب عن طريق التجربة والخطأ ، والتفاعل المنتظم مع المدرب أو المرشد .
 3. مدى وضوح التكاليف ذات التقييم الذاتي بحيث تمكن المتدرب مايعرف ومأتم استيعابه ويحتاج لمراجعة ماالم يعرف .
 4. الشكل الذي تطرح به المادة العلمية من العوامل المهمة لنجاح البرنامج
 5. كذلك أسلوب المخاطبة بين المدرب والمتدربين، كلما كان يميل للتعامل الشخصي غير الرسمي كلما أحسن المتدربون بالراحة والألفة، مما يشجعهم علي الاستمرار وزيادة التفاعل.
 6. الوسائل والأجهزة الموجودة في مكان التدريب ، مدى كفاية عددها وجاهزيتها للاستعمال ، مما يساعد علي التطبيق بسهولة وراحة .
- إلا إن هنالك خصائص أساسية من الضروري مراعاتها عند تقويم البرنامج التدريبي في المؤسسة التربوية:-

كما يشير (الفرح ، وجيه، 2007، 111 - 119)

1. يوجد للبرنامج التدريبي خطة محددة الأهداف لتلبية حاجات المتدربين الحقيقة. .

2. يشارك المتدربون في تصميم البرنامج.
3. يركز البرنامج على التطبيقات العملية بإشكالها المختلفة.
4. يتضمن البرنامج نشاطات متنوعة تساعد على التعلم الذاتي.
5. يشتمل البرنامج على مصادر تعليمية وتدريبية متعددة ، ويساعد المتدربين في توفيرها لهم .
6. يؤكد البرنامج على أهمية مواصلة النمو المهني الذاتى ، ويساعد المتدربين على ممارسته.
7. يهتم البرنامج بالتقويم الذاتي التكويني.
8. يتضمن البرنامج التقويم التشخيصي والتقويم التكويني والتقويم المتطور .
9. يشتمل البرنامج على خطة المتابعة والحصول على التغذية الراجعة

8.2 أهداف تقويم التدريب أثناء الخدمة:-

- ذكر (الأحمد 2005، 363-362) أن تقويم التدريب يهدف إلى :-
1. معرفة مقدار مآثم انجازه من خطة التدريب ومآثم تحقيقه من أهدافها ، ومدى نجاح كل برنامج تدريبي في الأهداف الموضوعه له . وبمقدار ماتكون هذه الأهداف قابلة للقياس والتحقق بمقدار مايساعد ذلك على تحقيقها
 2. قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية فى تلبية الاحتياجات التدريبية وأساليب تنفيذها ووفق الأهداف المقررة، وتسهم مؤشرات القياس والمتابعة ونتائج التقويم فى تطوير برامج التدريب فى إعادة تخطيطها بما يزيد من فاعليتها ويساعد على تحقيق أهداف خطط التنمية الإنسانية.
 3. التوصل إلى تقدير مدى كفاءة المتدربين ، و التعرف على مقدار الفائدة التى تحققت لهم من التدريب فى ضوء الأهداف المخططة والوسائل التى تساعد على تحقيق هذه الأهداف مع قياس كفاءة من عهد إليهم بمهمة تنفيذ العمل التدريبي ومدى صلاحيتهم لممارسة هذا العمل .
 4. مقارنة الفوائد المتوقعة من التدريب بمقدار الاستثمارات والتغيرات السلوكية والمهنية لدي المتدربين المشاركة فى برنامج التدريب.

5. التعرف على مدى الالتزام بالمدة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي .
6. التعرف على مدى التقيد بالاعتماد المالية المحددة للإنفاق على التدريب .
7. الحكم على مدى كفاءة العاملين في إدارة برنامج التدريب والمشرفين عليه والمتدربين فيه وجميع العناصر الإدارية والفنية العاملة في البرنامج.
8. تحليل الصعوبات الدراسية والفنية التي يواجهها المتدرب.
9. تخطيط الإجراءات العلاجية اللازمة لتحسين أساليب التقويم .
10. توفير تغذية راجعة حول محتوى الوحدات الدراسية في البرامج التدريبية .

9.2 مبادئ تقويم التدريب أثناء الخدمة :-

توضح معالم تقويم التدريب في المبادئ التي ذكرها (الأحمد، 2005، 363-364) كما يلي:

1. التعاون في التقويم :-

وذلك بان يشترك في تقويم التدريب كل من له علاقة بنتائجه من متدربين ومشرفين تربويين وأدريي التدريب ، بحيث يشعر كل منهم بان جزء لا يتجزأ من العملية التدريبية ، وبهذا يكون موقف كل منهم موقفا ايجابيا بخاصة المتدربون المشاركون في البرامج التدريبية.

2. الاستمرار في التقويم :-

حيث تبدأ مع تصميم البرنامج وتستمر أثناء تنفيذه وبعده ، لتقويم إجراءات أو عمليات كل برنامج ومخرجاته . ففي مرحلة تصميم البرنامج يجرى تقويم الأهداف والمضامين للحكم على سلامتها وملاءمتها وكفايتها ، وفي مرحلة تنفيذ البرنامج ، تقوم الإجراءات التنفيذية ، للحكم على مدى تقيدها بالخطة المعدة وكذلك يجري تقويم المواد والوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج للحكم على ضرورتها وملاءمتها لأهداف البرنامج ومحتواه ، وتتاسبها مع الموارد المتاحة ، وفي مخرجات البرنامج تقوم المخرجات للحكم على توافقها مع الأهداف التي وضعت للبرنامج .

3. الشمول في التقويم :-

برنامج التدريب نظام كل مكون فيه يؤثر في المكونات الاخرى ، ليكون الناتج حصيللة تبادل التأثير بين هذه المكونات . حيث ينبغي تقويم جميع مكونات التدريب من

الأهداف، المضمون ، والوسائل والأساليب والأجراءات والعمليات والقوي البشرية سواء أكانوا متدربين أم مدربين وادارين في البرنامج وكذلك الشروط التي تم تنفيذ البرنامج فيها من حيث الزمان والمكان .

4. المرونة في التقييم :-

وذلك من خلال ربط التقييم بالأهداف الأساسية للتدريب ، ويجب التركيز علي الهدف الأساسي من التقييم وهو التعرف على مدى ما يحزره المتدرب من نمو وتقدم .

5. الثبات في التقييم :-

ويعنى ذلك الحصول على نتائج متشابهه عند تطبيق التقييم مرات متعددة أو خلال تكرار تقدير ناحية من نواحي البرنامج التدريبي .

6. تنوع وسائل التقييم وأدواته :-

وذلك باستخدام الاستبيانات والاستفتاءات واستطلاع آراء المتدربين حول تقييم البرنامج التدريبي، وأثره فيهم. ومراعاة أن تتمشي الأدوات التقييمية مع مستويات البيئة المحلية وخصائص ومستويات المتدربين وأهداف التقييم. وكذلك توفير المناخ الملائم للمتدربين وإعطائهم الحرية الكاملة في الإجابات على الأسئلة والاستطلاعات والاختبارات وعدم ذكر الأسماء على الاستبيانات وتقييم المقترحات والتوصيات والتعبير عن الرأي بكل أمانة وإخلاص والإفصاح عن المشاعر والاتجاهات الصحيحة عن برنامج التدريب وعناصره. ومن الأدوات: الملاحظة لتقييم الأداء العملي للمتدرب والمدرّب والمشاركين في البرنامج، والاختبارات التحصيل لتقييم تحصيل المعارف ، والاختبارات المتخصصة لتقييم الاتجاهات والقيم ، وتستخدم الناظم لتقييم الأجهزة والتجهيزات ، وتستخدم قوائم الضبط لتقييم الإجراءات والعمليات ، كما تستخدم المعايير لتقييم الأهداف من حيث الصياغة والصدق وقابلية التحقق .

7. تطبيق نتائج التقييم:-

إن الهدف من التقييم ليس مجرد تشخيص لعملية التدريب ، بل يتعداه إلى تقييم مخرجات برنامج التدريب لتحسين التدريب وتطويره . هذا يعني الأهتمام بتقييم مدى تحقق الأهداف والتي تطراً في تحصيل المتدربين المعرفي وفي اكتسابهم القيم والميول والاتجاهات والسلوك العملي.

10.2 مراحل تقييم البرامج التدريبية أثناء الخدمة :-

تقوم عملية تقييم البرنامج التدريبي على ثلاث مراحل يعتمد بعضها على بعض

وتتمثل في المدخلات وعملية التدريب والمخرجات:

أ. المدخلات وتتمثل في المتدربين والمدرسين وإداريين وفنيين ومساعدين ، والمدخلات

التقنية والمباني والأموال والقاعات ، وتعد المعلومات الجانب المهم في المدخلات

وتشمل البيانات والمعلومات عن المدارس واحتياجات الأطر التربوية ، إلى جانب

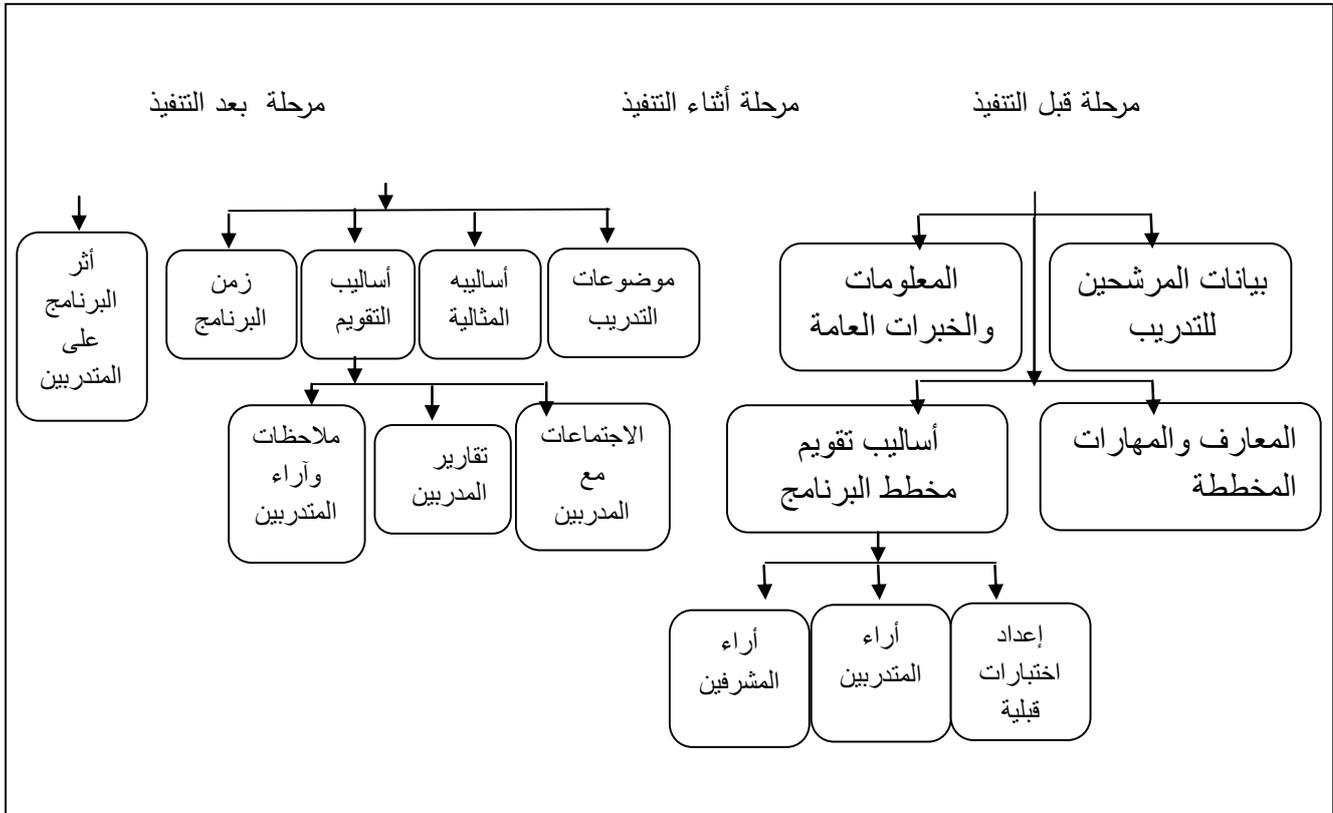
المناهج التدريبية من المواد والموضوعات التي على المتدربين.

ب. تتألف العمليات من الأهداف والبيئة والأساليب والطرائق والتقييم.

ج. إما المخرجات وهي الناتج النهائي الذي يصدر عن التدريب وأولها الإنسان المتدرب

بعد مروره بعملية التدريب ، والنوع الثاني منها هو النتائج التي يحققها المتدربون في أماكن

عملهم.(الأحمد، 2005 ، 206-207)



شكل رقم (1-2): مخطط تقييم عملية التدريب

وفصل (الشاعر، عبد الرحمن، 1991، 223-228) مراحل تقويم التدريب كما يلي:-

• مرحلة التقويم قبل التنفيذ:

ويقصد بذلك جميع الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة والمدربون لتحديد مدى الحاجة إلى البرنامج التدريبي وتحديد أولويات التدريب والتعرف على المتدربين والإمكانيات التدريبية المتوافرة وأخيرا إعداد البرنامج التدريبي وتتم عملية التقويم في هذه المرحلة باستقصاء الآراء حول مدى الحاجة إلى تدريب العاملين على احدي المهارات فإذا تم الاتفاق على مبدأ التدريب يبدأ البحث عن الإمكانيات التدريبية سواء داخل المؤسسة أو في مؤسسة تدريبية أخرى . ومن جوانب التقويم قبل التدريب: التعرف على المتدربين وهذا يتطلب البحث في سجلاتهم لمعرفة مستوياتهم التعليمية وسنوات الخبرة العلمية أو عن طريق إجراء الامتحانات القبلي لمعرفة مستوياتهم الثقافية مثل اختبارات تحديد المستوى لتعليم لغة أجنبية .

• مرحلة التقويم أثناء التدريب :

إن التقديرات المبدئية لعملية التدريب نادرا ما تتطابق مع الواقع العملي إثناء التدريب، لذلك قد يواجه المدرب بعض الصعوبات والعوائق إثناء عملية التدريب، رغم الدراسة المستفيضة لعملية الإعداد والاختبارات المبدئية للمحتوى والمواد وكفاءة أعضاء التدريب.

إن عملية التدريب التعليمية هي عبارة عن تفاعل عدة عناصر لنقل الأثر التدريبي والأهداف التدريبية من هذه العناصر المدرب والتدريب والمحتوى التدريبي والأهداف التدريبية والأدوات وأسلوب التدريب وجميع هذه العناصر لابد إن يكون بينها ترابط موضوعي مبني علي مبدأ أسلوب النظم. لذا فأى خلل في أحد هذه العناصر سوف يؤثر على العناصر الاخرى .فعلى سبيل المثال عدم وضوح الأهداف التدريبية للمدرب والمتدرب قد تسبب استخداما خاطئا للأدوات واختيارا غير موفق للأسلوب التدريبي وبالتالي نتائج متردية . لذا لابد أن يخضع برنامج التدريب للتجربة والتقويم في التطبيق الفعلي له.

• مرحلة التقييم بعد التنفيذ:

إن حجم المدخلات في عملية التدريب تعطى انطباعاً عن حجم المخرجات فإذا حدث اختلال بأن هناك تفاوت ملحوظ بين حجم المدخلات وحجم المخرجات فإن ذلك يوحي بأن هناك هدراً تدريبياً ومردوداً غير مرضٍ ، وينقسم التقييم النهائي للبرنامج التدريبي من حيث توافقه مع السياسات التدريبية للمؤسسة أو الدولة إلى قسمين هما التقييم الكمي والتقييم الكيفي.

التقييم الكمي يتمثل في مدى نجاح البرنامج التدريبي في إشباع رغبات السياسة التدريبية وإعداد الكوادر القادرة على تنفيذ الغايات والأهداف العليا المتمثلة في تدريب الأفراد على مهارات للإفادة من التقنيات في تطوير الأعمال الإدارية والمهنية. لذا يجب إن يكون التقييم مبنياً على مدى تنفيذ أهداف الخطط التنموية للدولة في مجال تدريب الأفراد.

والتقييم الكيفي عملية أصعب من عملية التقييم الكمي حيث يتطلب التقييم الكيفي تتبع الأفراد المتدربين على مهارة معينة وتحديد مدى استفادتهم واستفادة مؤسساتهم من فدراتهم المهارية . كثير من المتدربين لا يزاولون المهن التي تدربوا عليها ، وأنهم يزاولونها لفترة معينة ومن ثم يتحولون إلى أعمال أخرى وهذا يمثل هدراً للكفاءات المهنية المدربة . وتحكمها عدة عوامل اجتماعية واقتصادية يجب إن تعالج قبل معالجة الهدر نفسه.

11.2 العناصر المطلوب تقييمها:

تشارك نماذج تصميم البرامج التدريبية في أنها تتكون من عدة عناصر رئيسة تتفق معظم النماذج على أهميتها في تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي من العناصر مايلي:

1. الأهداف التدريبية: حيث يجري تقييمها وفق أسلوب صياغتها وملاءمتها للمحتوي، ولقدرات المتدربين وتوافر الإمكانيات التدريبية. وهي أهداف لبرنامج أو جزء من برنامج قد لا تستغرق أكثر من ساعة تدريبية.
2. المتدربون: وهم الفئة المستهدفة في البرنامج حيث يعد البرنامج وفق مستوياتهم الثقافية والعمرية والاستعداد والدافعية.
3. المحتوى التدريبي: من ارتباطه مع الأهداف ومراعاته قدرات المتدرب.

4. أسلوب التدريب: وهي عديدة منها المحاضرات ، والنقاش ، والتدريب العملي ويحكم اختيار أسلوب تدريبي عن آخر الأهداف والمحتوي وكفاءة المدرب وقدرة المتدرب وتوافر الإمكانيات المادية والطبيعية.
5. المواد والوسائل التدريبية: ويأخذ التقويم في هذا المجال شكلين هما كفاءة الوسيلة وحسن اختيارها.
6. المدربون : وهم العنصر الأساسي في عملية التدريب ويتم اختيارهم من سجل المدربين في إدارة التدريب ، مع تكليف كل مدرب بتقديم المادة العلمية والتوقيت الزمني لكل موضوع بما يتناسب مع هدف الدورة ومستوي المتدربين ، وتحديد وسيلة الإيضاح ونوعها وتصميمها وذلك قبل وقت كاف قبل بدء الدورة.

12.2 الدراسات الشاملة للبرنامج التدريبي:

و تأخذ عدة صيغ منها استقصاء الآراء حول كفاءة البرنامج التدريبي، ومنها دراسات تجريبية حول كفاءة الأساليب المختلفة لتنفيذ البرنامج التدريبي وتعتمد تلك الدراسات على نظام التدريب الذي يأخذ في الغالب ثلاثة أنماط هي:-

1. الدورات التدريبية الطويلة: وتستغرق عدة أشهر أو عاما كاملا أو أكثر، وتشمل سلسلة من المحاضرات موزعة على مدة زمنية معينة.
2. الدورات التدريبية القصيرة: وتستغرق عدة أسابيع أو أسبوعا واحد أو عدة أيام، وتشمل ندوات ، أو مشاهدة إجراءات عملية تطبيقية، وتقام في أماكن متعددة، وذلك إذا كانت على مستوى التعليم كله. (غانم، وحنان، 1983، ص61).
3. الدورات التدريبية الخاص.

• الاختبارات:

تقاس كفاءة البرنامج التدريبي أحيانا بمعرفة المتوسط العام لدرجات الامتحان النهائي للبرنامج . فإذا كان المتوسط العام لدرجات الامتحان للدورة ككل هو 85 درجة علي سبيل المثال وتقع في فئة الدرجات (80-90) درجة إي بين 80%-90% وهي الفئة الخاصة بتقدير جيد

جداً ، فإن كفاءة البرنامج التدريبي من الناحية الوصفية هي جيد جداً ، وكفاءة البرنامج التدريبي من الناحية الكمية 85% .

ويمكن تفسير السبب وراء اختيار درجات الامتحان للحكم علي كفاءة البرنامج التدريبي بأنه نظراً لأن كل المدخلات التدريبية من ساعات تدريب عملية ونظرية ومدربين ومعامل ووسائل تعليمية وميزانية وإشراف وإدارة تكون محصلتها النهائية هو التحصيل واكتساب المهارات والمعارف (التغيرات السلوكية المرغوبة) التي تتأثر في النهاية بدرجات أو نتيجة الامتحان .

• استبانة التقييم :

إن استقصاء آراء الدارسين أو المشرفين والمدربين يتطلب بناء استبانة الآراء التي تحتوي على بنود حول الأهداف التدريبية وملاءمتها للبرنامج التدريبي. والمحتوى التدريبي، وأساليب التدريب، والوسائل التدريبية وزمن التدريب. وغالبا تحتوي الإستبانة على عدة بنود منها:

معلومة عامة عن المتدرب تشمل الخلفية والثقافية وعدد سنوات الخبرة والمهنة التي يزاولها وسبب التحاقه بالدورة التدريبية .

ب- معلومات عن مدى ملائمة الدورة التدريبية لطبيعة عمل المتدرب.

ج- معلومات ملائمة الدورة التدريبية لتخصص المتدرب.

د- معلومات عن مدى ملائمة الأسلوب التدريبي .

هـ- معلومات عن مدى ملائمة الوقت ومدة الدورة للمحتوى التدريبي .

ويجب إن ندرك إن استقراء آراء المتدربين وردود الفعل لديهم ليكفي للحكم على نجاح البرنامج التدريبي فقد يحكم المتدرب على برنامج من منطلق عاطفي بحت دون النظر إلى الأثر التدريبي الذي اكتسبه ، ومن جانب آخر يظل حكم المتدرب قاصراً إذا لم يتم تطبيق المهارات المكتسبة وقياس القدر المتقن منها.

و هناك أربعة عناصر يمكن إن يقوم نجاح التدريب من خلالها وهي رد الفعل والتعليم وسلوك المتدربين وأدائهم، هذه العناصر تختلف في درجة سهولة وصعوبة القياس ، وأهمية البيانات المشتقة منها، ودرجة استخدامها بواسطة الفنين ، ويضيف إلي ذلك إن العناصر تتدرج في

سهولة قياسها بحيث يأتي رد الفعل في أول القائمة ، تليه المعلومات ثم السلوك وإما الأداء فأصعبها قياساً (الشاعر ،1999، ص282-292).

2.2.1 مفهوم التعليم الالكتروني:

مازال هنالك جدل حول تحديد مصطلح شامل للتعليم الالكتروني ، حيث يري المختصون في النواحي الفنية والتقنية الاهتمام بالأجهزة والبرامج ، بينما يهتم التربويون بالآثار التعليمية والعلاقات التربوية ، إما علماء النفس والاجتماع فيرون تأثيره في بيئة التعلم والتعليم ومدى ارتباطها سلبا أو ايجابيا ببناء وتكوين المدرسة ومدرجات التعلم ، أما قطاعات الأعمال فتهتم بالعائد المتوقع من هذا النشاط كتجارة الكترونية، وكأسلوب جديد للتدريب وتعليم الموظفين لإكسابهم مهارات جديدة بأقل كلفة ممكنة.

ويعرف التعليم الالكتروني بأنه (طريقة للتعلم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسوب وشبكات انترنت ووسائط متعددة ومحركات بحث ومكتبات الالكترونية، أى هو استخدام التقنية بجميع أنواعها في توصيل المعلومة للمتعلم بأقصر وقت واقل جهد (الموسى، والمبارك، 2005، ص113).

هناك أسلوبان للتعليم الالكتروني هما:

التعليم المتزامن: ويعني أن يدخل الطالب المختبر أو الصف في وقت محدد لتلقي الدروس بالتزامن عبر الوسائط الالكترونية، مثل المحادثات الفورية أو تلقي الدروس من خلال الفصول الافتراضية.

أما النوع الثاني فهو غير المتزامن: ويعني أن يدرس الطالب المحتوى الدراسي وفق برنامج دراسي مخطط ينتقي فيه الأوقات والأماكن التي تتناسب مع ظروفه عن طريق توظيف بعض أساليب التعليم الالكتروني مثل البريد الالكتروني وأشرطة الفيديو، والأقراص المدمجة. (الموسى والمبارك، 2005، ص114).

2.2.2 أهمية تدريب المعلمين على استخدام التعليم الالكتروني:

ذكرت (مبارز، منال، وآخر، 2010، ص192-194) أن هنالك العديد من المبررات التي تؤكد ضرورة تدريب المعلمين على استخدام التعليم الالكتروني وتنمية مهاراتهم فيه من أهمها:-

1. الحاجة للتنمية المهنية: بما إن التعلم الالكتروني هو بيئة تعلم تفاعلية يستخدمها المعلم لتنمية مهارات طلابه وتنمية قدراتهم التحصيلية فإنه أيضا وسيلة لتنمية مهارات المعلم وقدرته المهنية من خلال المواقع التي تهتم بتدعيم عمل المعلم وتدعيم الممارسات الصفية له.
2. الحاجة للدعم المعلوماتي: وذلك لان المعلم بحاجة لتطور معلوماته ، والاطلاع علي الجديد في مجال تخصصه والتعليم الالكتروني قد يساعده مع ذلك بشكل كبير ، من خلال البرامج التلفزيونية والحاسوبية ، ومواقع الانترنت .
3. الحاجة لتأكيد نجاح التدريس
4. الحاجة للوقت: إذ يوفر التعليم الالكتروني الوقت للمعلم لمتابعة أعمال طلابه، داخل وخارج المؤسسة التعليمية.
5. تغير عمليات التدريس وادوار المعلم : حيث أصبح التلميذ محور العملية التعليمية ، وأصبح دور المعلم مرشد وموجه ومدير للعملية التعليمية .

3.2.2 تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الالكتروني:

هي كل ما يستخدم في مجال التعليم الالكتروني من تقنية معلوماتية كاستخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته وشبكاته المحلية والعالمية، وتشمل إشكالا عديدة من التقنيات والأساليب ، منها ما يرتبط بإعداد المواد الدراسية بشكل الكتروني كالطباعة والتصوير والإخراج والتصميم ، ومنها ما يرتبط بطرق عرض هذه المواد الدراسية داخل الصفوف من تقنيات مختلفة كالحاسوب وأجهزة العرض ومنها ما يرتبط بتخزينها ونقلها واسترجاعها بطريقة سهلة وسريعة من خلال الشبكات المحلية والعالمية.

وهي كل ما يستخدمه المعلم في عرض المادة داخل الصف من الوسائط الالكترونية المتعددة المتمثلة في مجموعه البرمجيات التي تساعد في عرض المادة بسهولة ووضوح ومنها العروض

التقديمية (البوربونت) التي تحقق فعالية كبيرة ، وبرمجيات قواعد البيانات وذلك من خلال جهاز الحاسب الآلي .(احمد، قنديل ،2006، ص 174).

4.2.2 الإطار العام لتدريب المعلمين على استخدام التعليم الإلكتروني:-

يجب الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه حتى يتمكن من امتلاك مهارات أساسيات استخدام الحاسوب وتطبيقاتها العملية من خلال توفير دورات تدريبية حيث يشمل الإطار العام لعملية التدريب كما ذكرها (إبراهيم ، مجدي عزيز ،2007، ص269 - 268) مايلي:-

- 1) التدريب على استخدام الوسائط المتعددة التي تصلح للتعليم الإلكتروني وتحقيق فعالية كبيرة مثل.
- 2) التدريب علي إعداد شرائح باستخدام برنامج (power point) أو برنامج (Harvard Graphics).
- 3) التدريب علي إعداد قاعدة بيانات مبسطة باستخدام برنامج (Access) لوضوح بيانات الطلاب ونتائجهم.
- 4) التدريب علي إدخال صور وتسجيلات صوتية وأفلام فيديو وشرائح وملفات .
- 5) التدريب علي استخدام الانترنت (internet).
- 6) وذلك لمعرفة طريقة الدخول علي الشبكة والتجوال في الصفحات الالكترونية، وطلب معلومات معينة بواسطة احد محرركات البحث.
- 7) التدريب علي الإعداد وتصميم مواقع وتحميلها علي الشبكة .

وتشمل هذه المرحلة من التدريب تعلم لغة (Hay per text Markup) بهدف استخدامها في تصميم كتاب الكتروني يساعد المعلم علي فتح المجال للطالب للاستزادة بمواقع أخرى من خلال كتابة ، وكذلك سرعة وخصوصية الاتصال بين الطالب والمعلم في إي وقت وفي اي مكان عن طريق البريد الإلكتروني .

لذا يجب وحتى يكون للتدريب مردودا يجب أن:-

- توفير مختبرات الحواسيب الإلية ووضع شبكات المعلومات المحلية والعالمية في متناول المعلم والمتعلم.

• تزويد المعلم والمتعلم بالمهارات الضرورية لاستخدام الوسائط المتعددة من خلال الدورات التدريبية الأربعة .

• توفير المناهج اللازمة لهذا الشكل من التعليم .

إن يصبح المعلمون قادة ومرشدين لتعليم طلابهم من خلال استخدامهم للحواسيب وتطبيقاتها وشبكاتة المحلية والعالمية وإنتاج المواد التعليمية المناسبة والمتنوعة للتدريس لمواكبة ماهر جديد ، خاصة وأن العديد من المصادر والمراجع أصبحت تخزن بصورة الالكترونية ، وأصبحت إمكانية العودة إليها واستخدامها تفرض معرفة ومهارة في استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

5.2.2 أهم مستلزمات تطبيق التعليم الالكتروني:

ذكر (الحيلة، 2007، ص418) أن أهم مستلزمات التعليم الالكتروني هي:

1. توفير البنية التحتية والمتمثلة في تجهيز المدارس بالأدوات الكافية للتعليم بالشبكات، والأجهزة والبرمجيات المختلفة والأزمة للعملية التعليمية .
2. تقديم التدريب اللازم للمعلم والمتعلم وكافة الكادر التعليمي والاداري بما يؤهلهم للتعامل مع هذه التقنية والاستثمار الأمثل لها.
3. تأهيل النظام التعليمي بما يتوافق مع هذا النمط من التعليم ويشمل ذلك القوانين والأنظمة و القرارات وكل ما يشكل تنظيما لسير العملية التعليمية.

تحتاج التجارب المستجدة والحديثة إلى دراسات تواكب التجديد وذلك لمتابعة نشأة هذه التجارب في مراحلها المبكرة ودراسة الواقع لمعرفة حاجات الميدانوحاجات العنصر البشري واتجاهاته وهو الأهم، وكذلك فاعلية البرامج المطبقة ، ثم معرفة مرحلية لمدى تحقيقها للأهداف المرجوة وصولا إلى تقويم تلك التجربة وقد يكون هذا الإجراء من أهم الإجراءات الفنية والمهنية التي تلازم تطبيق التجارب الحديثة ، فنجاح المشروع يعتمد علي تأسسه ونشأته الأولى في الميدان.

6.2.2 ادوار المعلم في التعليم الالكتروني:

يتطلب التعليم الالكتروني وجود معلمين مدربين ومؤهلين للتعامل معه ، والتوظيف

الجيد له في التعليم ، كما أنه يتطلب منهم القيام بادوار وظائف جديدة تتناسب مع

متطلباته ذكر منها (احمد، قنديل، 2006، ص174) ثلاثة أدوار رئيسية وتتمثل هذه الأدوار في الجوانب التالية:

1. جانب تنسيق المعرفة وتطويرها: - وذلك من خلال قيام المعلم بالتنسيق بين مصادر المعرفة المختلفة المتاحة في شبكة الانترنت والمقررات الدراسية للصفوف التي يقوم بتدريسها بحيث يصل إلى مواقع المعرفة المرتبطة بتخصصه ويختار المناسب منها لدروسه ، ثم يقوم بمشاركة طلابه لمحتواها وأنشطتها الصفية والاصفية وبذلك يجمع بين المقرر في الكتاب المدرسي وبين ما أضافه من مواقع المعرفة.
2. جانب تنمية مهارات التفكير: حيث يقوم المعلم بتعليم الطلاب كيف يفكرون، وأن يدرهم على أساليب التفكير واكتساب مهاراته، من خلال إعادة النظر في طرق التدريس التي يتبعها ، والاهتمام باستخدام أدوات التفكير وتعلم حل المشكلات ومواجهة التحديات التي يفرضها الواقع.
3. جانب توفير بيئة صفية معززة للتفاعل بين المتعلم من ناحية ومصادر التعلم من ناحية أخرى ، ذلك بالعمل علي تنمية الفهم والمرونة الصفية ، باستخدام الأساليب التي تشجع على استخدام المعلومات بفاعلية في حل المشكلات ، وتشجع على أدراك المفاهيم التي تساعد على تكامل معرفتهم وخبراتهم الإنسانية.

7.2.2 فوائد تطبيق التعليم الإلكتروني:

التعليم الإلكتروني مكمل لحلول التعليم التقليدية، وذلك بمساهمته في التعليم بمرونته، وفعاليتة الاقتصادية، وإلغاء حواجز الزمان والمكان وتعزيز إقبال شرائح المجتمع المختلفة في ثقافتها وعمرها على خدماته، وتلبية زيادة الطلب على التعليم، والتدريب للدراسيين المنتشرين على مساحة جغرافية واسعة. وذكر (بسيوني، 2007، ص224 - 225) من منافع تطبيق التعليم الإلكتروني:-

1. إتاحة الفرصة للمتعلمين للتفاعل الفوري بينهم وبين المعلم من جهة ، وفيما بينهم من جهة أخرى.
2. نشر ثقافة التعلم الذاتي لتحسين وتنمية قدرات المتعلمين بأقل تكلفة وجهد.

3. توفير رصيد ضخم ومتجدد من المحتوى العلمي واختيارات لكل منهج دراسي يمكن من تطويره وتحسين وزيادة فعالية طرق تدريسه.
4. رفع شعور الطالب بالمساواة في توزيع فرصة العملية التعليمية وكسر حاجز الخوف والقلق.
5. الاستفادة من وسائط متنوعة ومؤثرة مثل الصوت والصورة والنص مما يمكن الطالب من تلقي المادة بالأسلوب الذي يناسب قدراته.
6. استخدام أساليب متنوعة وأكثر دقة وعدالة في تقييم أداء المتعلمين.
7. تغذية عكسية فورية.
8. تقليل الأعباء الإدارية للمعلم ، وإتاحة زمن لتحليل النتائج والإحصائيات وسجلات الطلاب.
9. تعزيز المشاركة عبر الصفوف التعليمية الافتراضية وغرف الحوار والرسائل الالكترونية والاجتماعات.

2. 2. 8 المعوقات التي تحول دون تطبيق التعليم الإلكتروني:

أجمل (بسيوني، 2007، ص226) معوقات تطبيق التعليم الإلكتروني في الآتي:-

- أ. معوقات مادية تتمثل في البنية التحتية للاتصالات وانتشار أجهزة الحاسب وعرض الحزمة واستخدام شبكة الانترنت وسرعتها ، وانخفاض سعرها .
 - ب. معوقات بشرية تتمثل في المعلم و الطالب و الادراي وفني الدعم.
 - ج. معوقات اجتماعية تتمثل في قبول المجتمع والطلاب و المعلم.
 - د. معوقات فنية تتمثل في المعايير والبرمجيات وطرق العرض والتخصص.
- ويمكن أن تظهر عقبات تطبيق التعليم الإلكتروني كمايلي:-
1. العمل بالقواعد والأنظمة التي تعوق الابتكار، وتحد من انتشاره.
 2. منهجيات القرارات التقنية المعتمدة من قبل الفنيين دون التريبيين المتخصصين والمعلمين.
 3. الحاجة المستمرة لتدريب ودعم المعلمين والادرايين مع تطور التقنية.
 4. وجود شركات تجارية غير مؤهلة علميا وثقافيا لهذه المهمة هدفها الربح.

5. إفتقاد الأمانة العلمية بالنسخ وتوفر الغش وسرقة البحوث بدلا من الجهد واكتساب المعرفة.

إن تطبيق التعليم الالكتروني يحتاج إلى خبرة في التعامل مع التقنيات الحديثة، إضافة إلى البعد النفسي ، والبعد الصحي ، والواجب منا نحن التربويين توفير المناعة الكافية للطلاب ضد الإضرار التي يتسبب فيها التعليم الالكتروني ، ومساعدتهم على معرفة الحدود الواجب الالتزام بها عند الخوض في العالم الرقمي. فالتعليم الالكتروني يؤتي ثماره على أمدى البعيد ، حين ينهي الطلبة من دراستهم الجامعية ويقترحون سوق العمل ، لذلك يقتضى تطبيقه المزيد من الجهد من جميع الأطراف، قبل مغامرة الخوض في استخدام الانترنت.في العملية التعليمية. وانطلاقا من هذا فان التعليم الالكتروني تحد كبير للتربويين وللمجتمع بأسره، يجب تقبله وتعلم كيفية التعامل معه قبل إن يجد المرء نفسه يكتب بالقلم التقليدي، والعالم من حوله يكتب بالقلم الضوئي، ويستخدم جهاز الحاسب المحمول

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسات سودانية:

1. دراسة إبراهيم الطيب احمد إبراهيم (2006) ماجستي:

بعنوان: (تدريب معلمي مرحلة الأساس أثناء الخدمة في السودان، دراسة تقويمية) هدفت إلى معرفة واقع برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة بالتطرق لمراحل تطوره المختلفة وصولاً إلى الوضع الحالي مع دراسة البرامج التدريبية ومعرفة كفاءتها وفعاليتها. استخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على التحليل والنقد والملاحظات الميدانية وأختار عينة من معلمي مرحلة الأساسية بكسلابعض المسؤولين عن التدريب بالولاية، كما اعتمداً الإستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات وعالجها إحصائياً ببرنامج (SPSS) وكانت أهم النتائج مايلي:

1. عدم وجود كفاءات متخصصة للقيام بالتدريب.
2. عدم وجود ميزانية ثابتة ومستقلة للتدريب.
3. المعدات والوسائل المستخدمة في التدريب قليلة .
4. ليس هنالك خطة واضحة ومحددة للتدريب.

2. دراسة الطيب محمد الجيلي محمد (2013) ماجستير:

بعنوان (المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة) هدفت إلى معرفة المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة. استخدم الباحث المنهج الوصفي ، واختار عينة عشوائية من معلمي المرحلة الثانوية ، كما استخدم الإستبانة كأداة لجمع المعلومات ، وأستخدم النسبة المئوية والوسط الحسابي كطرق إحصائية لتحليل استجابات العينة وكانت أهم النتائج مايلي:

1. لا يؤخذ برأي المعلمين عند تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية، كما أنه لا توجد دراسات مسحية وفق رؤى علمية لمعرفة الاحتياجات الفعلية للمعلمين.
2. ضعف العلاقة بين برامج التدريب واحتياجات المعلمين ، وعدم مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة.

3. وجود فجوة بين محتوى البرامج وطبيعة عمل المعلمين.

4. لا توجد برامج تقويم واضحة في نهاية الدورات التدريبية لمعرفة انتقال أثر التدريب.

3. دراسة إيناس تاج السر عباس (2014) ماجستير :

بعنوان:(كفايات التعليم الالكتروني ومدى توفرها لدى معلمي مادة الفيزياء للمرحلة الثانوية) تحددت مشكلة الدراسة في كفايات التعليم الالكتروني ومدى توفرها لدى معلمي الفيزياء للمرحلة الثانوية؟ العينة التي تم تطبيق الدراسة عليها معلمى محلية أم درمان الكبرى ،اعتمدت المنهج الوصفي ، واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات ، واستخدمت برنامج التحليل الإحصائي (spss) لتحليل استجابات العينة علي أداة دراستها وهي الاستبيان، حيث كانت أهم نتائجها :

1. تتوفر كفايات الثقافة الحاسوبية والانترنت بدرجة متوسطة.

2. أسهم التعليم الالكتروني في تسهيل مادة الفيزياء بدرجة كبيرة

3. من المعوقات عدم توفر بيئة تعليمية مناسبة وضعف الوعي العام بالتعليم الالكتروني

وعدم إلمام المعلمين بتطبيقات التعليم الالكتروني.

دراسات عربية:

4. دراسة عبد الرحمن احمد الأحمد (1985):

بعنوان : (رأي المتدربين والمدرسين في برامج تدريب المعلمين التي عقدتها وزارة التربية عام 1684/83 بدولة الكويت)، هدفت إلى تعرف آراء المتدربين والمدرسين الملتحقين بالبرامج التدريبية من خلال استبيان صمم لتعرف واقع الدورات التدريبية وبرامجها ، ومن نتائج الدراسة أن العينة ترى أن أهداف البرامج واضحة في أذهان المتدربين ، ولكنها غير مرتبطة بطرق التدريب والتقنيات المستخدمة في تنفيذ البرامج ، وأن المتدربين لم يشتركوا في تحديد مضمون البرامج إلا بدرجة قليلة ، وأن الاستفادة على مستوى التطبيق المدرسي من مضمون تلك البرامج محدود للغاية ، وأن الاتجاه النظري هو الغالب على مضمون تلك البرامج.

5. دراسة أسماء العقاد (2007) دكتوراه:

بعنوان: (التعليم الالكتروني والتحديات المعاصرة)، هدفت إلى طرح فكرة التعليم الالكتروني كحل اساسى لتطوير المستوي التعليمي في العالم العربي . وماهى التحديات التى تواجه تطبيقه في الوطن العربي . استخدمت الإستبانة كأداة للدراسة ، عينة الدراسة طلاب جامعيين ، كما استخدمت برنامج (spss) للمعالجة الإحصائية. وكانت النتائج كالآتي:

1. من كل 100 طالب بلغ عدد الذين يملكون أجهزة حاسوب ويستخدمون الانترنت 100%، 96% يمتلكون اتصال دائم بالانترنت .

2. نوع الاتصال لديهم 39% Dial up (45%.)DSL+ mbps

3. 96% يستخدمون الانترنت بمتوسط 6 ساعات، 3% يستخدمونه نادرا .

4. 65% استخدامهم متقدم 33% متوسط، 2% ضعيف

5. رتب المشاركون المواقع حسب الأهمية المواقع الاجتماعية فيسبوك المرتبة الأولى، التعليمية المركز الثاني، محركات البحث المركز الثالث، المواقع الترفيهية في الرابع أخيرا.

6. 69% عرفوا التعليم الالكتروني انه استخدام أنت، 62% التعليم بواسطة الانترنت، 56%التعليم عن بعد، 45% التعليم بدون مدرس، 40 % مشاهده الدروس مرثيا، 31% قراه الدروس علي مواقع، 29% قراه الكتب الالكترونية، 20% الاستماع إلى الدروس الصوتية، 20% إرسال الدروس على البريد الالكتروني.

5.7 % يعتقدون أن المدارس بوضعها الحالي قادرة علي الانتقال إلى التعليم الالكتروني بالمقابل 95% يعتقدون أنها غير قادرة على الانتقال

6. دراسة:متميم محمد الشناق ، حسن علي احمد بني دومي :

بعنوان:(اتجاهات المعلمين والطلبة نحو استخدام التعليم الالكتروني في المدارس الثانوية الأردنية).

(دراسة منشورة) محلية جامعة دمشق. المجلد (26-العدد(2+1)-2010)، هدفت إلى تعرف اتجاهات المعلمين والطلبة نحو استخدام التعليم الالكتروني في العلوم ، تكونت العينة في 28 معلما ومعلمة ممن درسوا الفيزياء المحوسبة للصف الأول والثاني الثانوي العلمي و (118) طالبا موزعين على خمس مجموعات في ثلاث مدارس ثانوي للذكور، أربع مجموعات تجريبية تعلمت من خلال الانترنت ، القرص المدمج الانترنت مع القرص المدمج ، المعلم مع جهاز عرض البيانات).

مجموعه ضابطة تعلمت بوساطة الطريقة الاعتيادية ، أدوات الدراسة مقياس اتجاهات المعلمين نحو التعليم الالكتروني ومقياس اتجاهات الطلبة نحو التعليم الالكتروني ، ولمعالجة البيانات ثم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المصاحب واختبار (ت) واختيار شففيه للمقارنات البعدية . وكانت أهم النتائج ما يلي :-

أ. وجود اتجاهات ايجابية لدى المعلمين نحو التعليم الالكتروني بلغ متوسطها الكلي(3.76) من (5.00)

ب. حدوث تغير سلبي دال إحصائيا في اتجاهات الطلبة نحو التعليم الالكتروني حيث كان متوسط درجات الطلبة علي مقياس الاتجاهات قبل التجربة (3.33) .

التعليق على الدراسات السابقة:

1. اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في منهجية البحث وأدوات الدراسة وطريقة التحليل الإحصائي مما أفاد الباحث في تحديد إجراءات دراسته.
2. تفردت الدراسة الحالية في تناولها لموضوع تقويم البرامج التدريبية لاستخدام التعليم ألكتروني.
3. اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة قسيم الشناق وحسن على في منهجية البحث حيث أتبع الباحثان المنهج التجريبي ومقياس الاتجاه.
4. اختلفت دراسة أسماء في اختيار العينة مع هذه الدراسة حيث كانت عينتها طلاب جامعيين ودراسة إبراهيم وعينة دراسته معلمين مرحلة أساس،بينما اتفقت مع دراسة انياس والشناق والطيب والمكونة من معلمي المرحلة الثانوية.

5. اقتبس الباحث بعض الدراسات من (حسن، فارعة، 2001) لأهميتها ومناسبتها. حيث شكل موضوعها (معايير البرامج التدريبية) لهذه الدراسة أرضية متينة للانطلاق في الطريق الصحيح.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

1.3 المقدمة :

يتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ،حيث يوضح منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وخصائص أفراد العينة الذين طبقت عليهم أدوات الدراسة ثم الأسلوب الإحصائي الذي استخدم لمعالجة مآتم جمعه من بيانات من خلال أدوات الدراسة وهي الإستبانة والمقابلة وتحليل وثيقة خطة العام (2013) .

2.3 منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات مقننة لها وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (عريفج وآخر،1999، ص107) ، حيث يمكن من خلال هذا المنهج معرفة كل ما يتعلق بالموضوع من حقائق تفصيلية .

3.3 مجتمع الدراسة:-

يشكل مجتمع الدراسة العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة والتي يسعى الباحث إن يعمم عليها نتائج البحث (عدس، 1999، ص101) ،و يتكون مجتمع البحث من مئة وواحد وسبعون (171) معلم ومعلمة تم تدريبهم في العام (2013) على برامج أساسيات الحاسوب بغرض تطبيقها في المدارس الثانوية لاستخدام التعليم الالكتروني . في دورة تدريبية أقيمت في العطلة المدرسية مدتها واحد وعشرون (21) يوماً حيث تم اختيار أماكن التدريب ، وهي عبارة عن خمسة معامل في خمس مدارس هي القبة بنات ، الجديدة بنين ، الشهيد محمد احمد عمر ، والأزهري بنات ، حمدان بن راشد بنات، وقام بالتدريب عدد ثلاث عشر (13) مدرب ومدربة كان قد تم تدريبهم في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا لهذا الغرض ، وتم تقسيم المتدربين إلي مجموعات عدد كل منهم يتراوح بين سبعة عشر إلي عشرين (17-20) متدرباً حسب سعة

المعامل و عدد أجهزتها . بحيث يختار المعلم أو المعلمة الزمن الذي يتناسب معه من الثامنة صباحا حتى الثانية ظهراً.

4.3 عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

عينة الدراسة هي عبارة عن قطاع جزئي من مجتمع البحث يمثل في خصائصه ومناسب له (أبو علام، 1988، ص81)، حيث تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة في خصائصها مكونة من سبعة و خمسين (57) معلما ومعلمة وذلك بأخذ الثلث من مجتمع الدراسة وذلك لمعرفة الباحث بطبيعة مجتمع الدراسة الذي هو جزء منه ، وكانت تفاصيل بياناتها كما موضح في الجداول التالية، بعد فحص المعلومات التي تضمنها الجزء الأول من الإستبانة :

جدول رقم (3-1): يوضح المؤهل العلمي بالنسبة لإفراد العينة المبحوثة

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
64.92%	37	بكالوريوس تربيته
24.56%	14	بكالوريوس غير تربوي
10.52%	6	دبلوم تربيته عالي
100.0%	57	المجموع

من الجدول (3-1) نلاحظ أن (64.92 %) من أفراد العينة المبحوثة مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربية وبينما نجد (24.56 %) منهم مؤهلهم العلمي بكالوريوس غير تربوي (بدائل) (10.52 %) منهم مؤهلهم العلمي دبلوم تربية عالي، مما سبق نخلص إلى إن غالبية أفراد العينة المبحوثة مؤهلهم العلمي بكالوريوس تربية مما يجعل التدريب بالنسبة لهم نوعا من التدريب التكميلي لأعداد السابق .

جدول رقم (3-2): يوضح عدد سنوات الخبرة بالنسبة لإفراد العينة المبحوثة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
3_1	7	%12.28
10-4	15	%26.32
15-11	17	%29.82
16 فأكثر	18	%31.58
المجموع	57	%100.0

من الجدول (3-2) نلاحظ أن (%12.28) عدد سنوات خبرتهم من سنة إلى ثلاث سنوات، و(%26.32) من أربع إلى عشرة سنوات، و(%29.82) من (11 - 15) سنة ، و(%31.58) من ستة عشر سنة وأكثر مما يعني أن غالبية المبحوثين لهم خبرة طويلة في مجال التدريس. ويمثل استخدام التعليم الإلكتروني طريقة تدريسية تواكب التطور التكنولوجي والتقني.

جدول رقم (3-3)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب المادة التي يدرسها:-

المادة التي تدرسها	التكرار	النسبة المئوية
علوم	26	%45.61
رياضيات	22	%38.60
غير ذلك	9	%15.79
المجموع	57	%100.0

من الجدول (3-3) يتضح أن (%45.61) من أفراد العينة يدرسون العلوم (فيزياء، كيمياء،

أحياء) و(38.60%) يدرسون مادة الرياضيات وهما الفئتان التي تمثلان غالبية المتدربين في العطلة المدرسية.(15.79%) من الفئات الأخرى. وقد اتفق ذلك مع إجابة المقابلة بأن الخطة العامة لتدريب كل المعلمين، على أن تتم البداية بمعلمي مادتي العلوم والرياضيات.(سؤال5، ملحق (3)).

جدول رقم (3-4): يوضح التكرارات والنسب المئوية لأسباب التحاق بالدورة (يمكن اختيار أكثر من سبب)

النسبة المئوية	التكرار	الأسباب
78.95%	45	تم ترشيحي
0.00%	0	الحصول علي ترقية
10.52%	6	الحصول علي شهادة
38.60%	22	ترقية أدائي المهني
3.5%	2	الحصول علي جهاز حاسوب

وذلك يعني أن غالبية أفراد العينة تم ترشيحهم ، بنسبة مئوية(78.95%) وان الذين يريدون ترقية أدائهم المهني نسبهم المئوية (38.60%) . مما يؤكد أنه كان هنالك عائد من البرامج التدريبية .

3.5 ادوات الدراسة (بناءها ووصفها):

1. الإستبانة :

وهي أداة الدراسة الرئيسية (وهو وسيلة من وسائل جمع المعلومات الميدانية في شكل أسئلة وعبارات حددت بناءا علي فروض الدراسة على شكل محاور بحيث توضع بكيفية تمكن من توزيع وتحليل مستوى الاستبيان)(رشوان، 2006، ص 169) قد قام الباحث بتصميم استبانة بالاستعانة ببعض النماذج في الأدبيات وهو من النوع المغلق العبارات في شكل مدرج ثلاثي (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة)، وقد وجهت الإستبانة إلى معلمي

ومعلمات المرحلة الثانوية الذي تم تدريبهم علي أساسيات الحاسوب وقد اشتملت على مقدمة توضح الهدف من الدراسة كما تكونت من جزئين رئيسيين هي البيانات الشخصية كجزء اول ، ثم عبارات الإستبانة مقسمة علي سبعة محاور ، ملحق رقم (2).

2.المقابلة:

كما تم تصميم مقابلة موجهة لادارة التدريب ، وتم عرضها على لجنة من المحكمين ملحق رقم (3) وبعد التعديل تم الإجابة عليها من الجهة المعنية.

3. تحليل و ثقة الخطة:

وكذلك قام الباحث بتحويل الفقرة الخاصة بالتعليم الالكتروني في خطة العام (2013) إلى أسئلة وذلك بغرض التعرف علي أهداف وبرامج خطة التدريب ملحق رقم(4).

6.3 صدق وثبات الادوات :

الصدق و يشير إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها، بذلك يشير إلى مدى صلاحية استخدام درجات الاختبار للقيام بتفسيرات معينة.إما مصطلح الثبات فيشير إلى مدى الدقة أو الاتساق الذي يقيس بها الاختيار مايقبسه (أبو علام، 2005 ، ص355). وتم التأكد من صدق الإستبانة الظاهري بعرضها على أولا على المشرف وبعد ذلك على لجنة من المحكمين المختصين ملحق رقم (1) وذلك لمعرفة مدى مناسبة الإستبانة للمستجيبين من حيث وضوح تعليماتها، و ترتيبها بالخطوات الأساسية، وسلامة صياغتها اللفظية ودقة عباراتها العلمية . وبعد ذلك تم تعديل الإستبانة بأخذ ملاحظات المشرف والمحكمين في الاعتبار وتم طباعتها في صورتها النهائية ، ثم تم توزيع سبعة وخمسون نسخة منها على عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات المتدربين ، جمعت كلها بعد ثلاثة أسابيع بنسبة (100%) . بمساعدة من بعض المعلمين المندوبين.

ولإيجاد مدى ثبات الإستبانة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ حيث وجد أن :

$$\text{معامل الثبات} = 0.723$$

والصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات = 0.85

7.3 المعالجات الإحصائية:

أولاً: الترميز:-

تم ترميز إجابات المبحوثة حتى يسهل إدخالها في جهاز الحاسب الآلي للتحليل الإحصائي حسب الأوزان الآتية:

بدرجة كبيرة 3 وزنها

بدرجة متوسطة 2 وزنها

بدرجة ضعيفة 1 وزنها

الوسط الحسابي الفرضي (القيمة المحكية) = مجموع الأوزان / عددها = $2 = 3/3+2+1$

الغرض من الوسط الفرضي (القيمة المحكية) هو مقارنته بالوسط الحسابي الفعلي للعبارة حيث إذا قل الوسط الفرضي دل ذلك على عدم موافقة المبحوثين على العبارة أما إذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الفرضي دل ذلك على موافقة المبحوثين على العبارة .

ثانياً: الأسلوب الإحصائي:

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistic package for social sciences) (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً و لتحليل البيانات، وقد أستخدم التكرارات والنسب المئوية لتحليل إجابات المبحوثين بالإضافة، إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأوزان إجابات المبحوثين. حيث يستخدم الوسط الحسابي لوصف اتجاه المبحوثين نحو العبارة هل هو سلبي أم ايجابي للعبارة ، فإذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الفرضي (2) فهذا يعني إن اتجاهات إجابات المبحوثين ايجابي للعبارة إي يعني الموافقة على العبارة .

ولاختبار تكرارات استجابات المبحوثين هل هي فى الاتجاه السلبي أم فى الاتجاه الايجابي استخدم اختبار مربع كأي لجودة التطابق .اي لاختبار الفرض الأتى (إلى إي مدى يمكن أن تسهم البرامج التدريبية في تحقيق أهداف الخطة) التكرارات المتحصل عليها من إجابات

المبحوثين تتوزع بنسب متساوية (منتظمة) للعبارات: (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة)، فإذا كان حجم العينة (57) يتوزعون بنسب متساوية للإجابات الثلاثة (19 لكل إجابة) (فإذا كان هنالك فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوقع (19 لكل إجابة) وبين التكرارات المتحصل عليها هذا يعني إناجابات المبحوثين تميل نحو الايجابية أو السلبية حيث يمكن تحديد ذلك أيضا من خلال الوسط الحسابي الفعلي هل هو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي اقل من الوسط الفرضي .

اختبار مربع كأي نحصل فيه علي قيمته كالآتي:

$$x^2 = \sum_{i=0}^n \frac{(O_i - E)^2}{E_i}$$

حيث أن:

O_i : هي التكرارات المشاهدة (المتحصل عليها من العينة)

E_i : هي التكرارات المتوقعة (19-في هذه الدراسة)

N : عدد أفراد العينة

1.2.3...57 :ا

أما القيمة الاحتمالية فهي التي تحدد ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين التكرارات المشاهدة و التكرارات المتوقعة وذلك بمقارنة القيمة الاحتمالية بمستوى معنوية (0.05) فإذا كانت اقل من (0.05) فهذا يدل على انه توجد فروق بين التكرارات المشاهدة والتكرارات المتوقعة . وفي هذه الحالة نقارن الوسط الحسابي الفعلي للعبارة بالوسط الفرضي فإن كان أقل من الوسط الفرضي فإن ذلك دليل كافي على عدم موافقة المبحوثين على العبارة إما إذا كان أكبر من الوسط الفرضي فهذا دليل علي موافقة المبحوثين على العبارة.

أستخدم الباحث:

النسبة المئوية لإيجاد توزيعات العينة = (مجموعة تكرارات الإجابات/عددا لإفراد)*100%

الوسط الحسابي = مجموع (التكرارات * عددا لإفراد) / مجموع التكرارات

الانحراف المعياري = الجذر التربيعي [(تكرار - الوسط الحسابي) ** 2 / مجموع التكرارات]

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1.4 تمهيد:

استعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها ومناقشتها في ضوء أسئلة البحث وذلك على النحو التالي:

2.4 التوقيات المحددة والأهداف:

جدول رقم (4-5): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعبارات التوقيات المحددة والأهداف

الرقم	العبارات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
1	المدة المحددة للدورة مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج.	11	38	8
		%19.3	%66.6	%14
2	موعد بدء الدورة في العطلة المدرسية مناسب لظروف المتدربين	39	14	4
		%68.4	%24.6	%7.0
3	عدد الساعات المخصصة لكل موضوع تدريبي كافية لتغطية جميع جوانبه	6	32	19
		%16.5	%56.1	%33.3
4	عدد ساعات التطبيق العملي علي الأجهزة كافية	7	27	23
		%12.3	%47.4	%40.4
5	التزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد لكل موضوع	34	19	4
		%59.6	%33.3	%7.0
6	تم تخصيص زمن محدد للتدريبات الخاصة بكل برمجة	16	24	16
		%28.8	%45.8	%28.1

جدول رقم (4-6): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات (2.4):

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحكية = 2		
			كأي 2	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
1/ المدة المحددة للدورة مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج	2.05	0.580	28.737	2	0.000
2/ موعد بدء الدورة في العطلة المدرسية مناسب لظروف المتدربين	2.61	0.620	34.221	2	0.000
3/ عدد الساعات المخصصة لكل موضوع تدريبي كافية لتغطية جميع جوانبه	177	0.627	17.789	2	0.000
4/ عدد ساعات التطبيق العملي علي الأجهزة كافية	172	0.675	11.789	2	0.03
5/ التزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد لكل موضوع	2.53	0.637	23.684	2	0.000
6/ تم تخصيص زمن محدد للتدريبات الخاصة بكل برمجة	1.98	0.763	2	2	0.368

من الجداول (4-6، 4-5) والتي تجيب عن السؤال الذي يقول (إلى أي مدى تتناسب التوقيات الخاصة بتنفيذ البرنامج مع أهداف الدورة التدريبية؟) نجد أن الوسط الحسابي بالجدول يتراوح بين (1.72 - 2.61) والانحراف المعياري يتراوح بين (0.72 - 2.61) والفرق بين الانحرافتين أقل من الواحد الصحيح وبديل ذلك على تجانس إجابات أفراد العينة نحو العبارات، ونجد بالجدول

(4-6) إن القيمة الاحتمالية لمعظم العبارات أقل من مستوى معنوية (0.05) وعلية يمكن عرض تفاصيل النتائج كالآتي:-

- عرض نتيجة الفقرة رقم (1)، يتبين من الجدول رقم (4-6) أن قيمة (كأي) المحسوبة (28.737)، درجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0). ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول أن المدة المحددة للدورة مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج . ويتضح موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (2)، يتبين من الجدول رقم (4-6) أن قيمة (كأي) المحسوبة (34.221)، ودرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0). ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول أن موعد بدء الدورة في العطلة المدرسية مناسب لظروف المتدربين. ويتضح موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (3)، يتبين من الجدول رقم (4-6) أن قيمة (كأي) المحسوبة (17.789)، ودرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.00)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول أن عدد الساعات المخصصة لكل موضوع تدريبي كافية لتغطية جميع جوانبه و يتضح عدم موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (4)، يتبين من الجدول رقم (4-6) أن قيمة (كأي) المحسوبة (11.789)، بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.00)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول أن عدد ساعات التطبيق العملي علي الأجهزة كافية. ويتضح عدم موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (5)، يتبين من الجدول رقم (4-6) أن قيمة (كأي) المحسوبة (23.684)، درجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0). ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول ألتزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد لكل موضوع. ويتضح موافقة المفحوصة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (6)، يتبين من الجدول رقم (6-4) أن قيمة (كأي) المحسوبة (2.00) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.368)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول تم تخصيص زمن محدد للتدريبات الخاصة بكل برمجية. ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

جدول رقم (7.4): يوضح قيمة مربع كأي لجميع فقرات التوقيتات المحددة والأهداف

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
342	2.11	0.734	27.386	2	0.000

- نلاحظ من الجدول رقم (7.4) أن قيمة مربع كأي لجميع فقرات المحور الأول (27.386) بقيمة معنوية (0.00) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) هذا يعني أن بعض التوقيتات كانت مناسبة لتحقيق أهداف الدورة التدريبية. وذلك بمتوسط (2.11) وانحراف معياري (0.734)، كما تبين من الجدول رقم (6) أن الوسط الحسابي لكل من الفقرات (1، 2، 5) أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2) وهذا يشير إلى أن استجابات غالبية المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها وهذا يتفق مع (الأحمد، 2001) إلي من معايير كفاءة البرامج التدريبية ، الإطار الزمني المحدد لتنفيذ البرنامج التدريبي. الأمر الذي يعني أن الإطار الزمني للدورة التدريبية يمكن إيجازه في الآتي:

1. المدة المحددة للدورة مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج.
2. موعد بدء الدورة في العطلة المدرسية مناسب لظروف الدارسين
3. التزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد لكل موض

3.4 الإمكانيات و تنفيذ البرنامج التدريبي:

جدول رقم (4-8): يوضح النسبة المئوية والتكرارات لأفراد العينة لعبارات المحور الثاني (3.4)

رقم العبارة	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1	تتوفر الأثاثات اللازمة في المكان	25	24	8
		%43.9	%42.1	%14
2	تتوفر الظروف الصحية (تهوية، تبريد، إنارة،...) في المكان.	19	24	14
3	يحتوى المكان المخصص للتدريب علي الأدوات اللازمة للتدريب.	21	26	10
		%36.8	%45.6	%17.5
4	يتوفر في قاعة التدريب توصيل أجهزة الحاسوب علي الإنترنت .	11	15	31
		%19.3	%26.3	%54.4
5	تتوفر الكهرباء أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي .	34	19	4
		%59.6	%33.3	%7.0
6	يحتوي المكان علي الخدمات الضرورية للتدريب.	16	24	16
		%28.8	%45.8	%28.1
7	يحتوى المكان علي الأجهزة الكافية للمتدربين .	19	27	11
		%33.3	%47.4	%19.3
8	يحتوى المكان علي الوسائل الكافية لتنفيذ أساليب التدريب	13	31	13
		%22.8	%54.4	%22.8

12	20	25	المديرون علي دراية باستخدام الوسائل المخصصة للتدريب	9
21.1	35.1	43.9		
33	18	5	يشتمل المكان علي التسهيلات الإدارية (مواد، مال ...)	10
57.9	31.6	8.8		

جدول رقم (4-9): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور الثاني:

الاستنتاج	القيمة الإحتمالية	درجة الحرية	كاي 2	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
أوافق بدرجة كبيرة	0.008	2	9.579	.706	2.30	1/ تتوفر الأثاثات اللازمة في المكان.
أوافق بدرجة متوسطة	.268	2	2.632	.763	2.09	2/ تتوفر الظروف الصحية (تهوية، تبريد، إنارة....) في المكان.
أوافق بدرجة متوسطة	0.029	2	7.053	.718	2.19	3/ يحتوي المكان المخصص للتدريب علي الأدوات اللازمة للتدريب.
لأوافق	0.003	2	11.89	.790	1.65	4/ يتوفر في قاعة التدريب توصيل أجهزة الحاسوب علي الإنترنت .
أوافق بدرجة كبيرة	0.00	3	42.018	.734	2.53	5/ تتوفر الكهرباء أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
أوافق بدرجة متوسطة	0.036	2	6.632	.718	2.05	6/ يحتوي المكان علي الخدمات الضرورية للتدريب

7/يحتوى المكان علي الأجهزة الكافية للمدرسين .	2.14	.718	6.737	2	0.003	أوافق بدرجة متوسطة
8/يحتوى المكان علي الوسائل الكافية لتنفيذ أساليب التدريب	2.00	.681	11.368	2	0.003	أوافق بدرجة متوسطة
9/المدرسون علي دراية باستخدام الوسائل المخصصة للتدريب	2.23	.780	4.526	2	0.104	أوافق بدرجة كبيرة
10/يشتمل المكان علي التسهيلات الإدارية (مواد، مال ...)	1.51	.658	20.632	2	0.000	لأوفق

من الجدول رقم (4-9) يتضح إن العبارات (1، 5، 9) يري غالبية أفراد العينة تتوفر الأثاثات اللازمة، وتتوفر الكهرباء أثناء التدريب ، والمدرسون علي دراية باستخدام وسائل التدريب، كما تشير العبارات (2، 3، 6، 8، 7) إلي أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة عليها، ولا يشتمل المكان علي التسهيلات إلا دارية ولا تتوفر شبكة انترنت في قاعة التدريب . يتراوح الوسط الحسابي بين(1.51-2.53) و الانحراف المعياري بين (0.658-0.790). وهو أقل واحد من الصحيح مما يدل علي موافقة الباحثين علي عبارات المحور.

جدول رقم(4-10): يوضح مربع كأي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات المحور الثاني(3.4)

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	2.06	0.767	18.200	2	0.000

نلاحظ من الجدول أن نتيجة مربع كأي (18.200) لاستجابات أفراد العينة بقيمة معنوية (0.00) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) وذلك بمتوسط حسابي (2.06) وانحراف

معياري (0.767). ومن خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي للفقرات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2) ، و هذا يشير إلى أن إجابات المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم على معظم العبارات.

وعليه فإنه يمكن أجمال نتائج المحور الثاني في الآتي:

أ. تتوفر الأثاثات اللازمة في المكان.

ب. تتوفر الكهرباء أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي .

ج. المدربون على دراية باستخدام الوسائل المخصصة للتدريب.

4.4 ارتباط المحتوى بأهداف الدورة التدريبية:

جدول رقم (4-11): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث (4.4):

رقم العبارة	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1	للبرامج أهداف واضحة ومحددة	34	23	0
		%55.7	%37.7	%0.00
2	يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمتدربين	26	25	6
		%45.6	%43.9	%10.5
3	تناسب محتوى البرنامج مع أهداف الدورة التدريبية	25	25	7
		%43.9	%43.9	%12.3
4	يتدرج المحتوى بصورة منطقية	29	22	6
		%50.9	%38.6	%10.5
5	المحتوى متوازن في جوانبه النظرية والعملية	22	32	3
		%38.6	%56.2	%5.2
6	يتنوع المحتوى وفقاً لحاجات المتدربين	20	31	6
		%35.1	%54.4	%10.5
7	يراعي المحتوى الفر وقات الفردية للمتدربين	17	29	11

%19.3	%50.9	%29.8		
4	29	24	صمم المحتوى بأسلوب يتيح المجال لتعليمه وتعلمه	8
%7.0	%50.9	%42.1		
27	16	14	تم إعطاء المتدربين نسخ من المحتوى كمصدر تعلم	9
%47.4	%28.1	%24.6		
14	24	19	يتصف محتوى البرنامج بالدقة العلمية	10
%24.6	%42.1	%33.3		

جدول رقم(4-12): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور

الثالث

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كأي 2	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	لاستنتاج
1/ للبرامج أهداف واضحة ومحددة	2.60	.473	2.123	1	.145	درجة كبيرة
2/ يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمتدربين	2.32	.665	13.366	2	0.001	درجة كبيرة
3/ تناسب محتوى البرنامج مع أهداف الدورة التدريبية	2.32	.678	11.368	2	0.003	درجة كبيرة
4/ يتدرج المحتوى بصورة منطقية	2.40	.679	14.638	2	10.00	درجة كبيرة
5/ المحتوى متوازن في جوانبه النظرية والعملية	2.49	1.283	45.105	3	0000.	درجة كبيرة
6/ يتنوع المحتوى وفقاً لحاجات المتدربين	2.25	.635	16.526	2	0.000	درجة متوسطة
7/ يراعي المحتوى الفروقات الفردية	2.11	.699	8.842	2	0.012	درجة

متوسطة						للمتدربين
درجة كبيرة	0.076	2	5.158	.612	2.35	8 / صمم المحتوى بأسلوب يتيح المجال لتعليمه وتعلمه
لااوفق	0.076	2	5.158	.824	2.60	9 / تم إعطاء المتدربين نسخ من المحتوى كمصدر تعلم
درجة كبيرة	0.268	2	2.632	.763	2.32	10 / يتصف محتوى البرنامج بالدقة العلمية

يتبين من الجدول رقم (4-11) والجدول رقم (4-12) أن الوسط الحسابي يتراوح بين (1.77-2.60)، والانحراف المعياري يتراوح بين (0.473 - 1.283) وهو أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس استجابات العينة وعليه يمكن تفصيل ذلك كالآتي:-

- عرض الجدول رقم (4-12) نتيجة الفقرة رقم (1) ، يتبين أن قيمة (كاي) المحسوبة (2.123) بدرجة الحرية (2)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (للبرامج أهداف واضحة ومحددة). ويتضح موافقة غالبية المفحوصين بدرجة كبيرة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (2)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (13.368) بدرجة الحرية (2)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمتدربين). ويتضح موافقة المفحوصة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (3)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (11.368) بدرجة الحرية (2) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (تناسب محتوى البرنامج مع أهداف الدورة التدريبية). ويتضح موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (4)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (14.632) بدرجة الحرية (2) ، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (يترج المحتوى بصورة منطقية). ويتضح موافقة غالبية المفحوصون علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (5)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (16.526) بدرجة الحرية (2) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (المحتوى متوازن في جوانبه النظرية والعملية). ويتضح موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (6)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (8.842) بدرجة الحرية (2) ، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (يتنوع المحتوى وفقاً لحاجات المتدربين). ويتضح موافقة المفحوصة بدرجة متوسطة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (7)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (18.421) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.000)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (يراعي المحتوى الفروق الفردية للمتدربين). ويتضح موافقة المفحوصة بدرجة متوسطة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (8)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (5.158) بعدم موافقة (2) وقيمة احتمالية (0.767)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (صمم المحتوى بأسلوب يتيح المجال لتعليمه وتعلمه). ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (9)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (5.158) بدرجة الحرية (2) و، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (تم إعطاء المتدربين نسخ من المحتوى كمصدر تعلم). ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (10)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (2.632) بدرجة الحرية (2) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (يتصف محتوى البرنامج بالدقة العلمية). ويتضح موافقة المفحوصين بدرجة متوسطة علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

جدول رقم(4-13): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لكل عبارات المحور الثالث

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	2.17	0.723	56.663	2	0.000

نلاحظ من الجدول (4-13) أن نتيجة مربع كأي (56.663) لاستجابات أفراد العينة بقيمة معنوية (0.00) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) وذلك بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.723). من خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي للفقرات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2) ، و هذا يشير إلى أن إجابات المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها . وعليه يمكن أجمال نتائج المحور الثالث في الآتي:

1. يحقق المحتوى أهداف الدورة التدريبية.
2. يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمندربين.
3. المحتوى متوازن في جوانبه النظرية والعملية.
4. لم يتم إعطاء نسخ من المحتوى للمندربين، ويؤدي ذلك إلى التأثير علي بقاء اثر التدريب.

وتتفق النتيجة 1، 3، 2 مع رؤية (الشاعر، 20، 2005) بأن تلك بداية جيدة للبرنامج وعليه نستخلص:

تحقق الفرض الذي يقول أن: المحتوى التدريبي يحقق أهداف البرامج التدريبية. ويختلف ذلك مع نتيجة دراسة الطيب محمد حيث يري إن من المشكلات التي تواجه التدريب عدم وضوح محتوى البرامج وعدم وضوح أهداف التدريب والمحتوي لايواكب التغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة.

الهدف الفرعي هو : حوسبة التعليم ملحق رقم (4) .

1. نلاحظ عمومية الهدف ، ولكنه غير مصاغ بطريقة علمية بالرغم من وضوحه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأحمد في أن الأهداف واضحة في أذهان المتدربين ولكنها تختلف معه أنها غير مرتبطة بطرق التدريب والتقنيات المستخدمة في تنفيذ البرامج. وتعزز هذه النتيجة الفقرات المحتواه في المحور الثاني في الاستبيان (ملحق رقم(2)) والتي نقول يحقق المحتوي أهداف الدورة التدريبية.، يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمتدربين.

5.4 أساليب التدريب وفاعليته

جدول رقم(4-14): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الرابع(5.4)

رقم العبارة	العبارات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
1	تناسب أساليب التدريب مع طبيعة المحتوى	20	31	6
		%35.1	%54.4	%10.5
2	حفتت الأساليب المعتمدة في الدورة مشاركة المتدربين في الأنشطة	22	22	13
		%38.6	%38.6	%22.8
3	تميزت أساليب التدريب بالمتعة والتشويق	27	20	10
		%47.4	%35.1	%17.5
4	تنوعت الأساليب حسب حاجات المتدربين لاستخدام الحاسوب في التعليم	20	28	9
		%35.1	%49.1	%15.8
5	تناسبت أساليب مع ميول المتدربين نحو استخدام الحاسوب	23	29	5
		%40.6	%50.9	%8.8
6	زادت الأساليب المعتمدة من اهتمام المتدربين نحو الحاسوب	31	24	2
		%54	%42.6	%3.5
7	تحقق الأساليب المعتمدة الأهداف الموضوعية للدورة التدريبية	22	30	4
		%38.6	%52.4	%7.0

6	19	32	8	زاد أسلوب استخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية من رغبة المتدربين
%10.5	%33.3	%56.2		
11	27	19	9	تميز أسلوب تقديم المحتوى بتوفير مزيد من الوقت لتطبيق الأنشطة
%19.8	%47.9	%33.3		
8	30	19	10	قللت الأساليب المعتمدة من الجهد المبذول لاكتساب مهارات استخدام الحاسوب

جدول رقم (4-15): يوضح القيمة المحكية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور الرابع:

القيمة المحكية = 2				الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	كأي 2			
بدرجة كبيرة	0.000	2	16.526	.635	2.25	1/ تناسبت أساليب التدريب مع طبيعة المحتوى
بدرجة كبيرة	0.241	2	2.842	.774	2.16	2/ حفزت أساليب المعتمدة في الدورة مشاركة المتدربين في الأنشطة
بدرجة كبيرة	0.021	2	7.684	.755	2.30	3/ تميزت أساليب التدريب بالمتعة والتشويق
بدرجة كبيرة	0.000	2	9.579	.693	2.19	4/ تنوعت أساليب حسب حاجات المتدربين لاستخدام الحاسوب في التعليم
بدرجة كبيرة	0.000	2	16.421	.631	2.32	5/ تناسبت أساليب مع ميول

						المتدربين نحو استخدام الحاسوب
بدرجة كبيرة	0.000	2	24.105	.571	2.51	6/ زادت الأساليب المعتمدة من اهتمام المتدربين نحو الحاسوب
بدرجة كبيرة	0.000	3	41.316	2.804	2.68	7/ تحقق الأساليب المعتمدة الأهداف الموضوعية للدورة التدريبية
بدرجة كبيرة	0.000	2	17.789	.683	2.46	8/ زاد أسلوب استخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية من رغبة المتدربين
بدرجة متوسطة	0.034	2	6.737	.718	2.14	9/ تميز أسلوب تقديم المحتوي بتوفير مزيد من الوقت لتطبيق الأنشطة
بدرجة متوسطة	0.002	2	12.737	.667	2.19	10/ قللت الأساليب المعتمدة من الجهد المبذول لاكتساب مهارات استخدام الحاسوب

يتراوح الانحراف المعياري للعبارات بين (0.571 - .775) التي قيمتها الاحتمالية (2) تجانس استجابات أفراد العينة. والوسط الحسابي لذات العبارات يتراوح بين (2.14 - 2.46) وهو اكبر من الوسط الفرضي مما يعني موافقة الباحثين للعبارات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 8، 9، 10) يتفق ذلك مع إجابة المقابلة علي السؤال (3) ملحق رقم (1). إما العبارة (7) والتي تقول (تحقق الأساليب المعتمدة الأهداف الموضوعية للدورة التدريبية) تدل علي موافقة غالبية الباحثين عليها بقيمة احتمالية (3) و وسط حسابي (2.68).

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	2.28	0.682	1.063	2	0.000

نلاحظ من الجدول أن نتيجة مربع كأي (1.063) استجابات أفراد العينة بقيمة معنوية (0.00) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) وذلك بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.682).

من خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي لل فقرات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2)، و هذا يشير إلى أن غالبية إجابات المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. وعليه يمكن أن نلاحظ من الجدول (15) أن كل عبارات المحور تشير إلى موافقة أفراد العينة مما يؤكد أن الفرض القائل (أساليب التدريب قد أسهمت بدرجة كبيرة في زيادة فاعلية التدريب).

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الطيب الذي يري أن الطرق والوسائل والأساليب تقليدية وغير فعالة، ودراسة إبراهيم الذي يقول أن المعدات والوسائل المستعملة في التدريب قليلة.

6.4 أساسيات استخدام الحاسوب

جدول رقم (4-17): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخامس (6.4)

رقم العبارة	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1	برنامج معالجة الكلمات (Word)	23	29	5
		%40.4	%50.9	%8.8
2	برنامج أعداد شرائح العرض (Power point)	37	16	4
		%64.9	%28.1	%7.0
3	برنامج الجداول الالكترونية (Excel)	24	24	9
		%42.1	%42.1	%15.8

15	27	15	برنامج قواعد البيانات (Access)	4
%26.3	%47.4	%26.3		
22	25	10	برنامج معالجة الصور والرسومات (Macromedia Flash)	5
%38.6	%43.9	%17.5		
24	22	11	برنامج الوسائط المتعددة (فوتوشوب) (Adobe Photoshop)	6
%42.1	%38.6	%19.3		
22	19	16	استخدام محركات البحث	7
%38.6	%33.3	%28.1		
22	17	18	كيفية إنشاء بريد الالكتروني	8
%38.6	%29.8	%31.6		
25	14	18	استخدام البريد الالكتروني	9
%43.9	%24.6	%31.6		
25	16	16	استخدام المواقع الاجتماعية	10
%43.8	%28.6	%28.6		

جدول رقم (4-18): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور الخامس

أساسيات الحاسوب:

القيمة المحكية = 2				الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	كأي 2			
بدرجة كبيرة	0.012	1	6.333	0.476	2.67	1/ برنامج معالجة الكلمات (Word)
بدرجة كبيرة	0.000	2	29.368	0.625	2.58	2/ برنامج أعداد شرائح العرض (Power point)

3/برنامج الجداول الالكترونية (Excel)	2.26	0.720	7.895	2	0.019	درجة كبيرة
4/برنامج قواعد البيانات (Access)	2.00	0.732	5.053	2	0.080	درجة متوسطة
5/برنامج معالجة الصور والرسومات (Macromedia Flash)	1.79	0.725	6.632	2	0.036	درجة ضعيفة
6/برنامج لوسائط المتعددة(فوتوشوب) (Adobe Photoshop)	1.77	0.756	5.158	2	0.076	درجة ضعيفة
7 /استخدام محركات البحث	1.89	0.817	0.947	2	0.623	درجة ضعيفة
8/كيفية إنشاء بريد الالكتروني	1.93	0.842	0.737	2	0.692	درجة ضعيفة
9/استخدام البريد الالكتروني	1.88	0.867	3.263	2	0.169	درجة ضعيفة
10/استخدام المواقع الاجتماعية	1.89	0.833	2.000	2	0.368	درجة ضعيفة

يقدم الجدول رقم(4-17) والجدول رقم(4-18) إجابة للسؤال (إلى إى مدى يمكن أن تسهم موضوعات البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين المهارات الأساسية لاستخدام التعليم الالكتروني؟)

حيث يتراوح الوسط للعبارات(1,2,3,4) بين (2.00-2.67) وهو اكبر من الوسط الفرضي مما يعنى وموافقة الباحثين على هذه العبارات ويتراوح الانحراف المعياري بين(0.476-0.867) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس استجابات أفراد العينة وعليه يمكن تفصيل ذلك كالآتي:-

- عرض نتيجة الفقرة رقم (1)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (6.333) بدرجة الحرية (2) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج معالجة الكلمات (Word)). ويتضح موافقة غالبية المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05)

- عرض نتيجة الفقرة رقم (2)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (29.368) بدرجة الحرية (2) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج أعداد شرائح العرض (Power point)). ويتضح موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (3)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (7.895) بدرجة الحرية (2) و، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج الجداول الالكترونية (Excel)). ويتضح موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (4)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (5.053) بدرجة الحرية (2) ، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج قواعد البيانات (Access)). ويتضح عدم موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (5)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (6.632) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.036)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج معالجة الصور والرسومات (Macromedia Flash)). ويتضح عدم موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (6)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (5.158) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.076)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (برنامج الوسائط المتعددة (فوتوشوب) (Adobe Photoshop)). ويتضح عدم موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (7)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (0.947) بدرجة الحرية (2) ومما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (استخدام محركات البحث). ويتضح عدم موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (8)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (0.737) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.692)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (كيفية إنشاء بريد الالكتروني). ويتضح عدم موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (9)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (3.263) بدرجة الحرية (2) ومما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (استخدام البريد الالكتروني). ويتضح عدم موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (10)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (2.000) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية للفقرة مما يعنى عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (استخدام المواقع الاجتماعية). ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

جدول رقم (4-19): يوضح الانحراف المعياري والوسط الحسابي ومربع كأي لكل عبارات المحور الخامس

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	2.06	0.802	4.547	2	0.103

نلاحظ من الجدول أن نتيجة مربع كأي (4.547) استجابات أفراد العينة بقيمة معنوية (0.103) وهي أكبر من القيمة الاحتمالية (0.05) وذلك بمتوسط حسابي (2.06) وانحراف معياري (0.802). من خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي لل فقرات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2)، و هذا يشير إلى أن إجابات غالبية المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها بدرجة متوسطة. مما يعني إن الفرض القائل (اسهمت موضوعات

البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين المهارات الأساسية لاستخدام التعليم الإلكتروني (لم يتحقق إلا في بعض البرامج وهي:

1. برنامج معالجة الكلمات (Word) .
2. برنامج العروض التقديمية.
3. وكانت درجة إتقانهم متوسطة في برنامج قواعد البيانات بنسبة(47.4%)
وبرنامج الجداول الالكترونية(42.1%) واستخدام محركات البحث بدرجة ضعيفة بنسبة (38.8%) والمواقع الاجتماعية بنسبة(42.9%) .ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة الأحمد والذي يقول أن الاستفادة علي المستوي التطبيق المدرسي من مضمون تلك البرامج محدود للغاية.

7.4 تأثير المديرين والمدربات علي اتجاهات المتدربين نحو التدريب:

جدول رقم(4-20): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور السادس(7.4)

رقم العبارة	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1	كان المدربون والمدربات على مقدره ودراية تامة بمحتوى التدريب	32	18	7
		%56.1	%31.6	%12.3
2	يتخاطب المدربون والمدربات مع المتدربين بأسلوب شخصي غير رسمي	19	26	12
		%33.3	%45.6	%21.1
3	اتبع المدربون والمدربات طرقا فعالة في عرض موضوعات التدريب	29	26	2
		%50.9	%45.6	%3.5
4	أدار المدربون والمدربات التدريب بأساليب شجعت المتدربين على المشاركة في أنشطة التدريب	30	21	6
		%52.6	%36.8	%10.5
5	شارك المدربون والمدربات في تذليل صعوبات المتدريون بكفاءة	27	29	1
		%47.4	%50.9	%1.8

2	26	29	6	رحب المدربون والمدربات بمقترحات وآراء المتدربين
%3.5	%425.6	%50.9		
6	22	29	7	تمكن المدربون والمدربات من تطوير مهارات المتدربين
%10.5	%38.6	%50.9		
7	22	28	8	راعى المدربون والمدربات الفروق الفردية بين المتدربين
%12.3	%38.6	%46.1		
14	20	23	9	استخدم المدربون والمدربات التقويم المستمر للمتدربين
24.6	%35.1	%40.4		
14	22	21	10	استخدم المدربون والمدربات أساليب التقويم الذاتي في تقويم الأنشطة والتدريبات
%24.6	%38.6	%36.8		

جدول رقم (4-21): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور السادس

تأثير المدربين و المدربات علي اتجاهات المتدربين:

القيمة المحكية = 2						
الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كأي 2	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
1/ كان المدربون والمدربات على مقدره ودراية تامة بمحتوى التدريب	2.44	0.708	16.526	2	.000	أوفق بدرجة كبيرة
2/ يتخاطب المدربون والمدربات مع المتدربين بأسلوب شخصي غير رسمي	2.12	0.734	5.158	2	.076	أوفق بدرجة متوسطة

أعلى درجة كبيرة	.000	2	23.053	0.570	2.47	3/ اتبع المدربون والمدربات طرقاً فعالة في عرض موضوعات التدريب
أعلى درجة كبيرة	.000	2	15.474	0.680	2.42	4/ أدار المدربون والمدربات التدريب بأساليب شجعت المتدربين على المشاركة في أنشطة التدريب
أعلى درجة كبيرة	.000	2	25.684	0.537	2.46	5/ شارك المدربون والمدربات في تذليل صعوبات المتدربين بكفاءة
أعلى درجة كبيرة	.000	2	23.053	0.570	2.47	6/ رحب المدربون والمدربات بمقترحات وآراء المتدربين
أعلى درجة كبيرة	.001	2	14.632	0.678	2.40	7/ تمكن المدربون والمدربات من تطوير مهارات المتدربين
أعلى درجة كبيرة	.002	2	12.36	0.698	2.37	8/ راعى المدربون والمدربات الفروق الفردية بين المتدربين
أعلى درجة متوسطة	.331	2	2.211	0.797	2.16	9/ استخدم المدربون والمدربات التقويم المستمر للمتدربين
أعلى درجة متوسطة	368	2	2.000	0.781	2.12	10/ استخدم المدربون والمدربات أساليب التقويم الذاتي في تقويم الأنشطة والتدريبات

ومن الجدول رقم(4-21) والجدول رقم(4-22) يتضح إن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على العبارات من (1 إلى 8) مما يعنى إن المدربون والمدربات كان لهم اثر ايجابي علي اتجاهات المتدربين . ويتفق ذلك مع إجابة المقابلة علي السؤال(9) ملحق رقم(3) أنه تم إعداد مدربين و مدربات في جامعة السودان للقيام بمهمة التدريب وقد نجحوا في ذلك تماما.

وتشير العبارتان (9، 10) إلي موافقتهم بدرجة متوسطة مما يعني أن المدربون استخدموا أساليب التقويم المستمر بنسبة (38.6%) وأساليب التقويم الذاتي في الأنشطة والتدريبات بنسبة (40.4%). ويتفق ذلك مع المعيار الذي يشير إلي ضرورة تقويم كل الأنشطة التي يشملها البرنامج.

جدول رقم (4-22): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع عبارات المحور السادس

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	2.34	0.699	1.088	2	0.000

نلاحظ من الجدول رقم (4-22) أن نتيجة مربع كأي (1.088) استجابات أفراد العينة بقيمة معنوية (0.00) وهي أقل من القيمة الاحتمالية (0.05) وذلك بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.699)

من خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي للفقرات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2)، و هذا يشير إلى أن غالبية إجابات المفحوصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. وعلى يمكن القول إن أثر المدربين والمدربات كان إيجابيا في تغيير اتجاهات المتدربين نحو التدريب مما يؤكد قول (الشاعر، 2006، ص61) أن المدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب وعليه يتوقف نجاح العملية التي يمثل فيها العنصر المنفذ للمحتوى بما يتناسب مع أهداف الدورة التدريبية، والمستخدم للوسيلة، والمقوم للعمل، والملتزم بالتوقيات المحددة للتنفيذ.

ويتفق ذلك مع إجابة المقابلة علي السؤال (9) بأن المدربين قد نجحوا في القيام بمهمة التدريب.

وعليه نستخلص أن (تأثير المدربين والمدربات كان إيجابيا على اتجاهات المتدربين نحو التدريب).

8.4 المعوقات التي تحول دون كفاءة وفاعلية التدريب

جدول رقم (4-23): يوضح التكرارات و النسب المئوية لعبارات المحور السابع (8.4)

رقم العبارة	العبارات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1	ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات انترنت	19	25	13
		%33.3	%43.9	%22.8
2	عدم استقرار الكهرباء في أماكن التدريب	14	20	23
		%24.6	%35.1	%40.4
3	عدم وجود أجهزة حاسوب لدى المتدربين	12	17	28
		%21.1	%29.8	%49.1
4	عدم قناعة المعلمين باستخدام الحاسوب في التدريس	7	25	25
		%12.3	%43.9	%43.9
5	حدوث أعطال مفاجئة في الأجهزة	9	18	30
		%15.8	%31.6	%52.6
6	عدم وجود أنشطة كافية لتطبيق الموضوعات	16	29	12
		%28.1	%50.9	%21.1
7	عدم استقرار الشبكة في المكان المخصص للتدريب	26	14	17
		%45.6	%24.6	%29.8
8	عدم متابعة المتدربين بعد تنفيذ التدريب	16	20	21
		%36.8	35.1	36.8
9	عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ما تدرب عليه في مؤسسته	30	12	15
		%52.6	%21.1	%26.3
10	عدم وجود قانون يلزم المتدرب على استخدام ما تعلمه في تدريسه	31	11	15
		%54.4	%19.3	%26.3

جدول رقم (4-24): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومربع كأي لعبارات المحور السابع

القيمة المحكية = 2				الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	كأي 2			
أوفق بدرجة متوسطة	.150	2	3.789	.748	2.11	1/ ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات انترنت
لا أوفق	.331	2	2.211	.797	1.84	2/ عدم استقرار الكهرباء في أماكن التدريب
لا اوفق	.029	2	7.053	.796	1.72	3/ عدم وجود أجهزة حاسوب لدى المتدربين
لا اوفق	.003	2	11.368	.686	1.68	4/ عدم قناعة المعلمين باستخدام الحاسوب في التدريس
لا اوفق	.003	2	11.684	.747	1.63	5/ حدوث أعطال مفاجئة في الأجهزة
أوفق بدرجة متوسطة	.016	2	8.316	.704	2.07	6/ عدم وجود أنشطة كافية لتطبيق الموضوعات
أوفق بدرجة متوسطة	.128	2	4.105	.862	2.16	7/ عدم استقرار الشبكة في المكان المخصص للتدريب
لا أوفق	.692	2	.737	.808	1.91	8/ عدم متابعة

						المتدربين بعد تنفيذ التدريب
أوفق						9 / عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ما تدرب عليه في مؤسسته
بدرجة كبيرة	.007	2	9.789	.856	2.26	
أوفق						10/عدم وجود قانون يلزم المتدرب على استخدام ما تعلمه في تدريسه
بدرجة كبيرة	.003	2	11.789	.861	2.28	

- عرض نتيجة الفقرة رقم (1)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (1.789) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.05) ويتضح وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات انترنت). ويتضح موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (2)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (2.211) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.331)، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم استقرار الكهرباء في أماكن التدريب). ويتضح عدم موافقة المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (3)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (7.7) ويتضح موافقة حرية (2) وقيمة احتمالية (0.029)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم وجود أجهزة حاسوب لدي المتدربين). ويتضح موافقة غالبية المفحوصين على هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (4)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (11.368) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.003)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم قناعة

المعلمين باستخدام الحاسوب في التدريس) . ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (5)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (11.684) بدرجة الحرية (2)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (حدوث أعطال مفاجئة في الأجهزة) يتضح موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (6) ، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (8.316) بدرجة الحرية (2) ، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول(. ويتضح عدم موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (7)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (4.105) بدرجة الحرية (2) وقيمة إحصائية للفقرة ويتضح موافقة وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم وجود أنشطة كافية لتطبيق الموضوعات). ويتضح موافقة المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة (8)، (8)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (0.737) بدرجة الحرية (2) وقيمة إحصائية للفقرة (92)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم متابعة المتدربين بعد تنفيذ التدريب). ويتضح موافقة غالبية المفحوصون علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (9)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (0.737) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.007)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ماتدرب عليه في مؤسسته). ويتضح موافقة غالبية المفحوصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

- عرض نتيجة الفقرة رقم (10)، يتبين أن قيمة (كأي) المحسوبة (11.789) بدرجة الحرية (2) وقيمة احتمالية (0.003)، مما يعني وجود دلالة إحصائية للفقرة التي تقول (عدم وجود قانون

يلزم المتدرب علي استخدام ما تعلمه في تدريسه). ويتضح عدم موافقة المفحصين علي هذه الفقرة عند مستوي دلالة معنوية (0.05).

جدول رقم (4-25): يوضح قيمة مربع كأي لجميع فقرات المحور السابع

الحجم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كأي	درجات الحرية	القيمة المعنوية
570	1.97	.824	1.147	2	0.000

نلاحظ من الجدول رقم (4-25) أن قيمة مربع كأي (1.147) بقيمة معنوية (0.05) (بمتوسط) من القيمة الاحتمالية (0.05) (بمتوسط) (1.97) وانحراف معياري (0.824) وأيضاً من خلال الجدول نجد أن الوسط الحسابي للفقرات أصغر من الوسط الحسابي الفرضي (2)، و هذا يشير إلى أن إجابات المفحصين نحو هذه الفقرات تسير في الاتجاه السلبي أي عدم موافقتهم علي معظم العبارات.

وعليه ومن هذه النتيجة يتحقق الفرض الذي يعني أن هنالك معيقات تحول دون فاعلية وكفاءة التدريب علناستخدام التعليم الإلكتروني تتمثل في:.

1. ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات.
 2. عدم وجود أنشطة كافية لتطبيق الموضوعات.
 3. عدم استقرار الشبكة في المكان المخصص للتدريب.
 4. عدم متابعة المتدربين بعد تنفيذ التدريب.
 5. عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ماتدرب عليه في مؤسسته.
 6. عدم وجود قانون يلزم المتدرب علي استخدام ما تعلمه في تدريسه.
- ويتفق ذلك مع إجابة المقابلة علي السؤال رقم (8)، ملحق (3) أنه توجد معوقات فنية مثل: ضيق بعض المعامل + عدم صلاحية بعض الأجهزة + وعدم توفر المال الكافي للصيانة وإقامة دورت منتظمة. وهي تتفق أيضاً مع نتائج دراسة الطيب.

4.9 تحليل خطة التدريب للعام (2013)

1. ماهي الأهداف الواردة في مجال الاتصالات وتقانة المعلومات ، تحت أسم البرنامج التعليم الالكتروني ؟
الهدف الفرعي هو : حوسبة التعليم
2. ماهو النشاط المحدد للهدف؟
الاجابة: دورة ل3000 معلم، دورة ل110 معلم، دورة تدريبية.
3. ماهو الوضع الابتدائي؟
الاجابة: مستمر.
4. ماهو مسار التنفيذ للأنشطة المعتمدة وفق مؤشرات القياس؟
الاجابة: تم تدريب (2000) معلم ومعلمة بنسبة (67%) ، تم تنفيذ دورة تدريبية لعدد(100) معلم ومعلمة بنسبة (95%)، دورة تدريبية لعدد(4) معلمين بنسبة(100).
نلاحظ ان التنفيذ لم يكن كاملا (بنسبة67%).
5. ماهي مصادر التمويل؟
الاجابة: محلي.
6. ماهي المشاكل والمعوقات التي حالت دون تنفيذ مامخطط له؟
الاجابة: ضعف الميزانية.
وعليه نخلص أن الجزء الخاص بالتعليم الالكتروني مدرج ضمن فقرات الخطة العامة للتدريب للعام(2013)، كما أنه لم ينفذ بصورة كلية وعزي ذلك لضعف التمويل. مما يتفق مع نتيجة دراسة الطيب ودراسةابراهيم بأن من مشكلات التدريب عدم توفر ميزانية ثابتة ومستقلة للتدريب.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

1.5 المقدمة:

تناول الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالإضافة للتوصيات والمقترحات لدراسات مستقبلية، ثم قائمة بأسماء المصادر والمراجع والدوريات والنشرات التي تم الاستعانة بها لانجاز هذه الدراسة.

2.5 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. التوقيتات المحددة لتنفيذ الدورة التدريبية مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.
2. محتوى البرنامج التدريبي يحقق أهداف الدورة التدريبية.
3. أسهمت أساليب التدريب في زيادة فاعلية التدريب.
4. ساهمت موضوعات البرنامج التدريبي في إكساب المتدربين بعض المهارات الأساسية لاستخدام التعليم الإلكتروني.
5. هناك الكثير من المعوقات التي تحول دون تحقيق كفاءة العمل التدريبي لاستخدام التعليم الإلكتروني بالمرحلة الثانوية من أهمها :
 - أ. ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات انترنت.
 - ب. عدم استقرار الشبكة في الأماكن المخصصة للتدريب.
 - ج. عدم متابعة المتدربين بعد تنفيذ التدريب.
 - د. عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ماتدرب عليه في مؤسسته.
 - هـ. عدم وجود آلية قانونية تلزم المتدرب على استخدام ما تعلمه في تدريسه.

3.5 التوصيات :

على ضوء النتائج خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

1. بناء أدوات مناسبة لتقييم أداء المعلمين من أجل الحكم على مستوياتهم المبدئية قبل الالتحاق بالدورات التدريبية وكذا مستوياتهم بعد الانتهاء منها.
2. عقد دورات منتظمة و مستمرة لتدريب المعلمين لتحسين أدائهم على كيفية تطبيق التعليم الالكتروني.
- 4 . استخدام أساليب التقويم الذاتي في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بحيث يُقوم المعلم البرامج بشكل علمي من حيث مردوه بالنسبة له ولأدائه المهني.
5. إعادة النظر في نظام الحوافز للمعلمين الذين يمارسون ماتدربوا عليه في مدارسهم.
6. محاولة إيجاد آلية قانونية تلزم المتدرب على استخدام ماتعلمه في تدريسه.
7. الاستفادة من التعليم الالكتروني كأسلوب تدريب ذاتي للمعلمين في أثناء الخدمة.
8. تصميم خطة منفصلة لتدريب المعلمين على استخدام التعليم الالكتروني.

5.4 المقترحات:

تقترح الباحثة في ضوء النتائج التي خلُصت إليها إجراء الدراسات التالية :

1. فعالية استخدام التعلم الالكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
2. أثر البيئة المدرسية وجاهزيتها لتطبيق التعليم الالكتروني في المرحلة الثانوية بالسودان.
3. المشكلات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية لاستخدام المستحدثات التكنولوجية.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع:

1. ابوحطب، فؤاد ، وصادق، آمال. (1980) . علم النفس التربوي. ط2. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
2. ابوعلام ، رجاء محمود. (1988) . مدخل إلي مناهج البحث التربوي . ط1. الكويت: مكتبة الفلاح.
3. الأحمد، خالد طه . (2005) . تكوين المعلمين من الإعداد إلي التدريب. ط1 . دار الكتاب الجامعي . العين :الامارات المتحدة.
4. الحمامي، محمد محمد. (1999). التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي . ط1. القاهرة :مركز الكتاب للنشر
5. الحيلة، محمد محمود. (2007) . تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق . ط5 . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
6. الدرة، عبد الباري وآخرون . (1988) . الحقائق التدريبية. ط1 . . بيروت :لبنان. الدار العربية للموسوعات
7. الشاعر، عبد الرحمن بن إبراهيم. (1991) . اسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية . ط1. الرياض: دار ثقيف للنشر والتأليف.
8. العفون، نادية حسين ، ومكاوي ، حسين سالم . (2012) . تدريب معلم العلوم وفقا للنظرية البنائية . ط1. عمان: الأردن. دار صفاء للنشر والتوزيع.
9. الفرح ، وجيه . (2007) . أصول التقويم والإشراف في النظام التربوي. ط1. عمان: الأردن. الوراق للنشر والتوزيع.
10. المنجد في اللغة والإعلام . (1997). ط36. بيروت: لبنان. دار المشرق للطباعة والنشر .
11. أبرهيم، مجدي عزيز. (2007) . التفكير من خلال أساليب التعلم الذاتي . ط1 . القاهرة: عالم الكتب.

12. بسيوني ،عبد الحميد. (2007) . التعليم الإلكتروني والتعليم الجوال. القاهرة: دار الكتب للنشر والتوزيع.
13. بشارة، جبرائيل. (1986). تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية. ط 1 . بيروت: المؤسسة الجامعة للدراسات والنشر .
14. سالم، أحمد . (2004). تكنولوجيا التعليم والتصميم الالكتروني . الرياض : مكتبة الرشد .
15. عبد الحميد ، محمد أحمد ، وآخرون.(2007) منظومة التعليم عبر الشبكات. القاهرة: عالم الكتب .
16. عريفج ، سامي، ومصطلح، خالد حسين. (1999) . في مناهج البحث العلمي واساليبه. ط2 . عمان: مجدولاي للنشر .
17. عدس ، عبد الرحمن.(1999) . أساسيات البحث التربوي. ط3. عمان الأردن: دار الفرقان.
18. قطيط، غسان يوسف.(2009) . الحاسوب وطرق التدريس والتقويم، ط1. عمان: دار الثقافة.
19. قنديل، أحمد قنديل.(2006). التدريس بالتكنولوجيا الحديثة. ط 1 . القاهرة: عالم الكتب.
20. مبارز، منال عبدا لعال ، وإسماعيل ، سامح سعيد. (2010) . تفريد التعليم والتعليم الذاتي . ط 1 . عمان (الأردن): دار الفكر وناشرون وموزعون .
21. محمد، فارة حسن. (2001) . المناهج وتكنولوجيا التعليم. القاهرة: عالم الكتب.

النشرات والدوريات :

1. الاحمد، عبد الرحمن أحمد:(1985)،رأى المتدربين والمدربين في برامج تدريب المعلمين التي عقدتها وزارة التربية عام 83 / 1984 بدولة الكويت، مجلة الخليج والجزيرة العربية العدد رقم 15 جامعة الكويت.
2. محمد ، فارة حسن.(1985). دراسات وبحوث في المناهج و تكنولوجيا التعليم.ص140.

3. الدر، عبد الباري:(1981)، تقييم البرامج التدريبية، المجلة العربية للإدارة، العددان 1, 2، المجلد 5، عمان الأردن (موقع عجلان).
4. جمهورية السودان، وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للتدريب، خطة العام (2013)، النمرة (ر ت ح / أ ت / 2012).
5. قسيم ، محمد الشناق ، وحسن علي احمد بني دومي ، اتجاهات المعلمين والطلبة نحو استخدام التعليم الإلكتروني في المدارس الثانوية الأردنية (مجلة جامعة دمشق المجهر 26- العددان (1,2) ، (2010) (موقع نت) .

الرسائل الجامعية:-

1. الطيب، محمد أجيلي محمد: (2013)، المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة، ماجستير (غير منشوره)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
2. إبراهيم ، الطيب أحمد إبراهيم : (2006) ، تدريب معلمي مرحلة الاساس أثناء الخدمة في السودان ، ماجستير (غير منشوره) ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية التربية .
3. إيناس ، تاج السر عباس : (2014) ، كفايات التعليم الإلكتروني ومدى توفرها لدى معلمي مادة الفيزياء للمرحلة الثانوية ، ماجستير (غير منشورة) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
4. أسماء ، العقاد (2010) ، التعليم الإلكتروني والتحديات المعاصرة ، دكتوراه (منشوره) ، جامعه بيرزيت (<http://www.isdept.info/modle/mod>) .

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين لاستبائية:

الاسم	التخصص
د. عبدالرحمن أحمد عبد الله	أحصاء وتقويم تربوي بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د. أحمد سعد مسعود	إدارة وتخطيط تربوي بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د. رانيا الطاهر	تقنيات تربوية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

قائمة بأسماء المحكمين للمقابلة:

الاسم	التخصص
د. عاتقة يوسف	تقنيات تربوية
د. رانيا الطاهر	تقنيات تربوية

ملحق رقم (2)

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية قسم التقنيات التربوية

إستبيان المعلمين

مقدمة:

هذه الاستبانة جزء من دراسة لنيل درجة الماجستير في تكنولوجيا التعليم بعنوان (دراسة تقويمية لبرامج تدريب المعلمين على استخدام التعليم الالكتروني في المرحلة الثانوية). تهدف الدراسة للتعرف على برامج تدريب المعلمين في خطة العام (2013) ومقارنتها بالواقع العملي الذي تم تنفيذه.

وقد تم تصميم هذا الاستبيان ليساعد في قياس مدى فاعلية برنامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية علي استخدام التعليم الالكتروني.

يتكون هذا الاستبيان من قسمين يحتوي القسم الأول: معلومات عامة والقسم الثاني يمثل عبارات الاستبيان في سبعة محاور.

ملء هذا الاستبيان سوف يستغرق تقريبا 15 دقيقة. إذا احتجت الى معلومات إضافية أو استفسار لا تتردد في سؤال الزائر الميداني أو الاتصال بي على العنوان التالي: محلية جبل أولياء - مكتب المرحلة الثانوية. أرجو منكم التكرم بملئ فقرات الاستبيان المرفق ، علما بان المعلومات التي ستدلى بها، ستخدم أغراض البحث العلمي فقط مع الاحتفاظ بالسرية التامة.

مع خالص الشكر لمشاركتكم معي بأرائكم

الباحثة: أميرة حسن عمر

نوفمبر /2014

أولاً: البيانات العامة:-

1. المؤهل العلمي :

بكالوريوس تربيه بكارلويوس غير تربوى دبلوم تربيه عالي

2. عدد سنوات الخبرة:-

3-1 10-4 15-11 16 فأكثر

3. المادة التي تدرسها:-

علوم رياضيات غير ذلك

4. أسباب التحاقى بالدورة التدريبية (يمكن اختيار أكثر من سبب)

تم ترشيحي الحصول على ترقية الحصول على شهادة
ترقية أدائي المهني الحصول على جهاز حاسوب

1 ثانياً: عبارات الاستبيان:-

• توقيتات برنامج الدورة التدريبية

الرقم	العبارة	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
1	المدة المحددة للدورة مناسبة لتحقيق أهداف البرنامج			
2	موعد بدء الدورة في العطلة المدرسية مناسب لظروف المتدربين			
3	عدد الساعات المخصصة لكل موضوع تدريبي كافية لتغطية جميع جوانبه.			
4	عدد ساعات التطبيق العملي على الأجهزة كافية			
5	التزم المدربون والمدربات بالزمن المحدد لكل موضوع			
6	تم تخصيص زمن محدد للتدريبات الخاصة بكل برمجة			

• إمكانات التدريب

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
-1	تتوفر الأثاثات اللازمة في المكان.			
-2	تتوفر الظروف الصحية (تهوية، تبريد، إنارة،...) في المكان.			
-3	يحتوى المكان المخصص للتدريب علي الأدوات اللازمة للتدريب.			
-4	يتوفر في قاعة التدريب توصيل أجهزة الحاسوب علي الإنترنت .			
-5	تتوفر الكهرباء أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي .			
-6	يحتوي المكان علي الخدمات الضرورية للتدريب			
-7	يحتوى المكان علي الأجهزة الكافية للمتدربين .			
-8	يحتوى المكان علي الوسائل الكافية لتنفيذ أساليب التدريب			
9	المدربون علي دراية باستخدام الوسائل المخصصة للتدريب			
-10	يشتمل المكان علي التسهيلات الادارية (مواد، مال ...)			

• تحقيق المحتوى لأهداف الدورة التدريبية

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
-1	للبرامج أهداف واضحة ومحددة			
-2	يقوم المدربون بتمليك أهداف البرامج للمتدربين			
-3	تناسب محتوى البرنامج مع أهداف الدورة التدريبية			
-4	يتدرج المحتوى بصورة منطقية			
-5	المحتوى متوازن في جوانبه النظرية والعملية			
-6	يتنوع المحتوى وفقاً لحاجات المتدربين			
-7	يراعي المحتوى الفروقات الفردية للمتدربين			
-8	صمم المحتوى بأسلوب يتيح المجال لتعليمه وتعلمه			

			تم إعطاء المتدربين نسخ من المحتوى كمصدر تعلم	9-
			يتصف محتوى البرنامج بالدقة العلمية	10-

• أساليب التدريب

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1-	تناسبت أساليب التدريب مع طبيعة المحتوى			
2-	حفزت الأساليب المعتمدة في الدورة مشاركة المتدربين في الأنشطة			
3-	تميزت أساليب التدريب بالمتعة والتشويق			
4-	تنوعت الأساليب حسب حاجات المتدربين لاستخدام الحاسوب في التعليم			
5-	تناسبت الأساليب مع ميول المتدربين نحو استخدام الحاسوب			
6-	زادت الأساليب المعتمدة من اهتمام المتدربين نحو الحاسوب			
7-	تحقق الأساليب المعتمدة الأهداف الموضوعية للدورة التدريبية			
8-	زاد أسلوب استخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية من رغبة المتدربين			
9-	تميز أسلوب تقديم المحتوى بتوفير مزيد من الوقت لتطبيق الأنشطة			
10-	قللت الأساليب المعتمدة من الجهد المبذول لاكتساب مهارات استخدام الحاسوب			

• أساسيات استخدام الحاسوب

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
1-	برنامج معالجة الكلمات (Word)			
2-	برنامج أعداد شرائح العرض (Power point)			
3-	برنامج الجداول الالكترونية (Excel)			
4-	برنامج قواعد البيانات (Access)			
5-	برنامج معالجة الصور والرسومات (Macromedia Flash)			
6-	برنامج الوسائط المتعددة (فوتوشب) (Adobe Photoshop)			

			استخدام محركات البحث	-7
			كيفية إنشاء بريد الالكتروني	-8
			استخدام البريد الالكتروني	-9
			استخدام المواقع الاجتماعية	-10

• تأثير المدربون والمدربات في اتجاهات المتدربين

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
-1	كان المدربون والمدربات على مقدره ودراية تامة بمحتوى التدريب			
-2	يتخاطب المدربون والمدربات مع المتدربين بأسلوب شخصي غير رسمي			
-3	اتبع المدربون والمدربات طرقا فعالة في عرض موضوعات التدريب			
-4	أدار المدربون والمدربات التدريب بأساليب شجعت المتدربين على المشاركة في أنشطة التدريب			
-5	شارك المدربون والمدربات في تذليل صعوبات المتدربين بكفاءة			
-6	رحب المدربون والمدربات بمقترحات وآراء المتدربين			
-7	تمكن المدربون والمدربات من تطوير مهارات المتدربين			
-8	راعى المدربون والمدربات الفروق الفردية بين المتدربين			
-9	استخدم المدربون والمدربات التقويم المستمر للمتدربين			
-10	استخدم المدربون والمدربات أساليب التقويم الذاتي في تقويم الأنشطة والتدريبات			

• معوقات التدريب

الرقم	العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
-1	ضعف التجهيزات من أجهزة وشبكات انترنت			
-2	عدم استقرار الكهرباء في أماكن التدريب			
-4	عدم وجود أجهزة حاسوب لدى المتدربين			
-5	عدم قناعة المعلمين باستخدام الحاسوب في التدريس			
-6	حدوث اعطال مفاجئة في الأجهزة			
-6	عدم وجود أنشطة كافية لتطبيق الموضوعات			
-7	عدم استقرار الشبكة في المكان المخصص للتدريب			
-8	عدم متابعة المتدربين بعد تنفيذ التدريب			

			عدم وجود تحفيز للمتدرب الذي يطبق ما تدرب عليه في مؤسسته	-9
			عدم وجود قانون يلزم المتدرب على استخدام ما تعلمه في تدريسه	-10

ملحق رقم (3)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية التربية قسم التقنيات التربوية

مقابلة موجهة إلى إدارة التدريب محلية جبل أولياء ولاية الخرطوم

حول موضوع (تدريب المعلمين لإستخدام التعليم الإلكتروني) الدورة التدريبية (2013)

1. ماهي الأسباب التي دعت إلى تنفيذ دورة أساسيات الحاسوب ؟
2. كيف تم اختيار المدربين والمدربات؟ وهل تم تملكهم أهداف معينة لبرامج ؟
3. هل كانت هنالك أساليب محددة لتنفيذ الدورة التدريبية ؟
4. علي إي أساس تم تحديد الإطار الزمني للدورة التدريبية؟
5. كيف تم اختيار المتدربين للدورة التدريبية وهل تم إستهداف معلمين لمواد معينة ؟
6. كيف تم إختيار أماكن تنفيذ الدورة التدريبية ؟
7. لماذا تم إختيار البرامج(معالجة الكلمات ، الجداول الإلكترونية ، قواعد البيانات ،) لهذه الدورة ؟
8. ماهي المعوقات التي صادفت تنفيذ البرامج التدريبية؟
9. إي إضافات أخرى ؟

شكراً

ملحق رقم (4)

تحليل خطة التدريب للعام (2013)

1. ماهي الأهداف الواردة في مجال الاتصالات وتقانة المعلومات ، تحت أسم البرنامج التعليم الالكتروني ؟
2. ماهو النشاط المحدد للهدف؟
3. ماهو الوضع الابتدائي؟
4. ماهو مسار التنفيذ للأنشطة المعتمدة وفق مؤشرات القياس؟
5. ماهي مصادر التمويل؟
6. ماهي المشاكل والمعوقات التي حالت دون تنفيذ مامخطط له؟