

**واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة
التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن**

أمل علي الموزان *

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة

التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن

المعتمدة على التقنيات الحديثة لاستغلال المعرفة في رفع مستوى الرفاه الاجتماعي واستثمار الموارد المختلفة على أمثل وجه، لذلك أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة بقاء وأداة لا يمكن الاستغناء عنها في ظل عالم مفتوح يعتمد على القدرة التنافسية كميّار للتقدم والازدهار، وفي هذا الإطار يبرز النظام التعليمي كأهم محرك لإحداث تغيير جذري وثورة حقيقية في نمط الحياة و التفكير، فالأجيال الصاعدة دائماً هي الأقدر على تحقيق نقلة نوعية إن توفرت لها سبل ووسائل التغيير [1].

وتأتي مؤسسات التعليم العالي من أهم منظومات النظام التعليمي المؤثرة والقادرة على إحداث التغيير، لذا يعد الاهتمام بتطوير تلك المؤسسات ضرورة حتمية وحاجة ماسة تماشياً مع ما يشهده العصر الحالي من تطورات علمية وتكنولوجية في مختلف العلوم والمجالات خاصة ما يتعلق منها بالتطبيقات الجديدة للتعلم عبر الوسائط التكنولوجية المتعددة والمتطورة فيما يعرف بالتعلم الإلكتروني.

وهناك تنافس متزايد بين الجامعات في توظيف التعلم الإلكتروني، واستخدام تطبيقاته في تحسين عمليتي التعليم والتعلم وكذلك في العمليات البحثية والإدارية، وتماشياً مع ذلك التنافس أصبحت هناك ضرورة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، في توظيف التعليم الإلكتروني، وهو الأمر الذي نادى وأوصت به العديد من الدراسات مثل دراسة كل من النجار، [2]، رضوان، [3]، عاشور، [4]، "جاسيما [5]، الديبان [6] وذلك باستخدام أساليب التدريب الإلكتروني عن بعد، وفقاً لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، ومن الملاحظ فعلياً توجه العديد من الأنظمة

المخلص_ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مناسبة استراتيجيات التدريب الإلكتروني المتبعة في التدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، وما اكتسبه من مهارات وقناعات بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي، إضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم لتقييم أنفسهم ذاتياً فيما يتعلق بمعلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي، وتكونت عينة الدراسة من (30) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة ذات التدرج الرباعي على مقياس ليكرت، ومجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها عدم مناسبة استراتيجيات التدريب غير التزامنية المتبعة في البرنامج التدريبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للعوامل المرتبطة بها، وكذلك أظهرت النتائج أن غالبية مفردات عينة الدراسة يرين أنهن مازلن بحاجة لمزيد من المهارات على توظيف التعليم الإلكتروني إضافة لعدم تمكنهن من توظيف المهارات المكتسبة من البرنامج في العملية التعليمية حتى بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي، كما أظهرت الدراسة تكون قناعات إيجابية نحو البرنامج التدريبي بعد اجتيازه على الرغم من عدم التمكن من تفعيله بشكل كاف، وأن (53.3%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة يرين أن معلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي جيدة.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، نظام البلاك بورد (Blackboard).

1. المقدمة

تركز التوجهات العالمية اليوم على اقتصاديات المعرفة

هيئة التدريس فيما يتعلق بالتعليم الإلكتروني وتصميم مقرراته، وصممت برامج تدريبية وفق معايير عالمية، مراعيةً ما تعايشه من منافسة عالمية بين المؤسسات الجامعية، وقدمت تلك البرامج وفق مجموعة من الاستراتيجيات، ومن ذلك تقديم برنامج تدريبي إلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وهو النظام الإلكتروني المعتمد كنظام تعليمي في الجامعة.

2. مشكلة الدراسة

أي تعليم إلكتروني لا يمكن أن يتحقق على الوجه المأمول دون أن تتوفر له مجموعة من العناصر التي تؤدي إلى تفعيله في العملية التعليمية، ومن أهم تلك العناصر أعضاء هيئة التدريس الذين يشكلون دعامة أساسية من خلال مقدرتهم على التعامل مع التقنية الحديثة وتكنولوجيا المعلومات وإخضاعها لأهداف العملية التعليمية [10].

ومن أهم مميزات التعليم الإلكتروني أنه يساهم في تطوير دور عضو هيئة التدريس حيث يجعله مصمم تعليمي، ومسهل لتنفيذ الأنشطة التعليمية، وموجه لطلابه بدلاً من كونه مصدرًا للمعلومات ومركزاً للاهتمام في التعليم التقليدي [11]، وهذه الميزة تمثل تحدياً يتطلب مزيداً من الاهتمام بكيفية تحسين التنمية المهنية المستمرة للمشتغلين بالتعليم وخاصة أعضاء هيئة التدريس [12].

وقد حدد صيام، [13] في دراسته العقبة الأكثر أهمية بالنسبة للتعليم الإلكتروني بالافتقار إلى التربويين الذين يتمتعون بقدر كاف من التدريب لتوظيف التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية وتطوير مهاراتهم وفقاً لذلك.

كما أن طبيعة التدريب الإلكتروني تستدعي مراعاة جوانب متعددة في البيئة التدريبية كأساسيات فيها وفيما يتعلق بهذا الشأن يرى مصطفى، [14] أن هذا النوع من التدريب يحتاج مثلاً إلى توفير الجوانب الوجدانية في البيئة التدريبية الآمنة التي تجعل المتدربين يشعرون بالطمأنينة والتشجيع على إبداء وجهات نظرهم وعرض تجاربهم وأفكارهم بدون قلق، والاستفادة من

الجامعية نحو تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق هذا النوع من التدريب والتوسع في استخدامه كأحد مداخل التنمية المهنية.

وبما أن الكادر الأكاديمي يعد ركناً أساسياً في أي نظام جامعي ويتميز بأدواره الحيوية والأساسية في تحقيق جودة التعليم العالي، كما أنهم من منطلق مفهوم النظم يشكلون أحد أهم المدخلات الأساسية وحلقة وصل بين المدخلات التعليمية والمتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة والمتمثلة بالطالب من جانب آخر [7]، فقد أكدت نتائج دراسات عديدة - على المستوى العالمي والقومي والمحلي - وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والحاسوب، وتقويم الطلاب وإنتاج المواد التعليمية باعتبارها تشكل أحد أهم معايير التواصل، والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم [3].

وقد فتح استخدام التقنيات الحديثة آفاقاً جديدة للتنمية المهنية مما جعل عملية التعليم والتدريب عن بعد أكثر مرونة، وفاعلية في توزيع فرص التعلم على نطاق واسع، واختيار طرق الوصول للمعلومات والموارد المتاحة للتدريب، والقابلية للتكيف مع جميع المتعلمين أو المتدربين [8].

ومع رغبة الجامعات في تحقيق التميز والحصول على مراكز متقدمة في عملية السباق العلمي العالمي، تأتي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أهم التحديات التي تواجه الجامعات في كل أنحاء العالم للحفاظ على مستويات مقبولة من الأداء وبالتالي من الجودة في التعليم الجامعي، بما في ذلك جودة التعليم الجامعي الإلكتروني [9].

وبما أن جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن تعد إحدى الجامعات المتطلعة للتميز والريادة وفقاً لرؤيتها ورسالتها فقد استشرفت الجامعة ممثلة بعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد هذه الحاجة مبكراً وبدأت تخطط لتطوير مهارات أعضاء

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

المستوى للكادر الأكاديمي بالجامعة على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة كونه النظام المعتمد بالجامعة، ومعايشة الباحثة لتفاوت وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لطريقة واستراتيجيات التدريب المعتمدة في تقديم البرنامج وهي الطريقة غير التزامنية في التدريب عن بعد ومدى استفادتهم منها بعد اجتيازهم للتدريب، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في مناسبة طريقة التدريب الإلكتروني غير المتزامن لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على البرنامج المذكور مع الحاجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

أ. أسئلة الدراسة

ما واقع التدريب الإلكتروني غير المتزامن لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى مناسبة استراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي الإلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- ما المهارات والقناعات التي اكتسبها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعد اجتياز البرنامج التدريبي؟

- ما التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس لمعلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي؟

ب. أهداف الدراسة

- تقييم فاعلية التدريب الإلكتروني غير المتزامن في تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال برنامج التدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة المقدم في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

خبرات ومهارات المتدربين الواقعية كأساس لبناء المعارف والخبرات الجديدة، وكذلك تحمل مسؤولية التدريب بتقييم مدى تقدمهم ونجاحهم في تحقيق أهداف التدريب.

وقد سعت عمادة التعلم الإلكتروني في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن إلى محاولة الموازنة بين أنظمة التعلم الإلكتروني خاصة الأنظمة المعتمدة بها ممثلة بنظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة وأساليب التدريس اللازمة لتطبيق مثل هذه الأنظمة، ومن هذا المنطلق فقد قامت العمادة بتقديم برنامج تدريبي على تفعيل نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة، وذلك بناءً على معايير جودة عالمية معترف بها من منظمة "كوالتي ماترز (Quality Matters)"، واعتمد البرنامج على استراتيجية التعلم الذاتي.

وقد صمم البرنامج وفقاً للنموذج العام للتصميم التعليمي المتضمن خمسة مراحل (التحليل، التصميم، التطوير، التنفيذ، التقييم)، ويتم تقديمه لمدة خمسة أيام في كل دورة تدريبية، كما يسعى هذا البرنامج إلى تقديم قاعدة معرفية حول ماهية هذا النظام وأدواته وخصائصه من أجل تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام نظام إدارة التعلم (البلاك بورد Blackboard) فيما يتعلق ببناء المحتوى، والتواصل والتفاعل والمشاركة مع الطالبات وتقييمهن وتكوين اتجاهات إيجابية نحو هذا النظام.

ومن أهم خصائص البرنامج التدريبي أنه مقدم بشكل إلكتروني كامل على نظام البلاك بورد بمحتوى مدعم بعروض فيديو ومعلومات رسومية وتقييم مرحلي ونهائي وتزويد المتدربات بخطة لتقييم أدائهن مع تضمين عنصر التفاعل غير المتزامن خلال موضوعات النقاش، ويتم تقديم الدعم المناسب للبرنامج تقنياً وفنياً وتربوياً ولكن أيضاً بشكل غير متزامن، كما لا يتضمن البرنامج أي جلسات مواجهة.

وقد برزت مشكلة البحث الحالي مع ما تقدمه جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من جهود لتقديم تدريب عالي

الحدود المكانية: جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن.
الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن اللاتي اجترن البرنامج التدريبي الإلكتروني المعد من قبل عمادة التعليم الإلكتروني للتدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة.
الحدود الموضوعية: البرنامج التدريبي الإلكتروني عن بعد على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة في الجامعة.

هـ. التعريفات الإجرائية

التدريب الإلكتروني هو العملية المنظمة من قبل عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد و التي يتم فيها تهيئة بيئة توظف فيها تقنية الاتصالات والمعلومات والوسائط المتعددة التي يمكن أن يتفاعل معها المتدرب من أجل تمكينه من بلوغ أهداف محددة بأقل وقت وجهد، ودون تقييد بحدود الزمان أو المكان وصولاً لأعلى مستوى من الجودة.

نظام البلاك بورد (Blackboard)

هو النظام الإلكتروني المعتمد بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وهو عبارة عن نظام فصول إلكترونية للتعلم من بعد، يوفر إمكانية عقد جلسات دراسية يقدم فيها المعلم المحتوى العلمي، مع إمكانية حفظ الدروس المتزامنة والرجوع إليها لاحقاً، كما تتيح للمعلم فرص الالتقاء والتواصل المتزامن وغير المتزامن مع الطلاب حيث تعطى لهم المحاضرة عن بُعد من أي مكان وفي أي وقت وهو النظام الإلكتروني المعتمد بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن.

3. الإطار النظري والدراسات السابقة

بيئات التدريب الإلكتروني الفعالة والأسس التربوية والتقنية الخاصة بها:

قدم كتاب كيرك باتريك "تقييم برامج التدريب" تعريفاً بأفكاره المنشورة أصلاً عام 1959، وبذلك ازداد الاهتمام بها وأصبحت نظريته النموذج الأوسع استخداماً والأكثر شعبية لتقييم التدريب

- التعرف على مناسبة استراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي ورضا أعضاء هيئة التدريس عنها.
- تحديد المعلومات والمهارات التي أكتسبها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعد اجتياز البرنامج التدريبي.
- التقييم الذاتي لمعلومات وخبرات أعضاء هيئة التدريس حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهن للبرنامج التدريبي.

ج. أهمية الدراسة

تحدد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- لفت الانتباه إلى أهمية توظيف تكنولوجيا التدريب الإلكتروني عن بعد، والاستفادة من مزاياها المتعددة في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية وتقليل الكلفة المادية لها.
- تقييم فاعلية التدريب الإلكتروني غير المتزامن في تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تجربة تصميم وتقديم برنامج تدريبي للتدريب على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن.

- العمل على توفير تغذية راجعة حية من المصادر الرئيسة المقصودة أساساً من تصميم وتقديم هذا البرنامج التدريبي، وتقديمها لعمادة التعليم الإلكتروني بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن حول طريقة التدريب ومدى مناسبتها لأعضاء هيئة التدريس مما يساهم بإذن الله في تطوير البرنامج التدريبي من عدة جهات سواء ما كان متعلق منها بالتدريب أو الإشراف أو مهام المدربين في البرنامج أو كيفية تقديم البرنامج.

- فتح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في إثراء عملية التدريب الإلكتروني من واقع تطلعاتهم المستقبلية.

- لفت الانتباه إلى أهمية أن يكون التدريب كما التعليم في بيئات متمازجة تجمع بين الشكل الإلكتروني والجلسات المواجهية بين المتدربين والمدربين.

د. حدود الدراسة

الحدود الزمانية: العام الجامعي 1435/1436هـ.

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

- احتواء البرنامج التدريبي على وسائط فعالة في شد انتباه المتدربين وإثارة اهتمامهم.

- تقديم اختبارات قبلية وبعديّة للمتدربين تقيس تحسن مهاراتهم ومعارفهم.

- تفعيل العمل الجماعي بين المتدربين من خلال تنفيذ الأنشطة الجماعية.

- التسلسل في عرض المادة العلمية.

- التفاعل مع الأنشطة وأداء التقييمات بطريقة علمية.

- بناء الأنشطة بشكل يثير التفكير.

- التفاعل مع المتدرب وتقديم التغذية الراجعة.

ومن الأسس التقنية لبيئات التدريب الإلكتروني الفعال أن تمتاز بسهولة التشغيل والخروج منها في أي لحظة، وكذلك عدم الإفراط باستخدام الوسائط المتعددة، وإمكانية استدعاء المتدرب لشاشة المساعدة في أي وقت ومقاومة نظام التدريب لأي خطأ يحدث من قبل المستخدم، ويضيف حمدي [16] أهمية مراعاة بساطة التصميم وفعاليته في تقديم مستويات عالية من التفاعل و تقديم بدائل مناسبة لتحميل المحتوى التدريبي ووسائطه للمتدربين الذين يرغبون في متابعة التدريب بعيداً عن الشبكة مع ربط نتائجه بالبوابة عند الاتصال وإمكانية ربط جميع أنشطة المتدرب بنظام لمتابعة وتقييم أداء المتدرب.

مبررات التدريب الإلكتروني عن بعد:

يذكر كل من الموسوي، [17] والزنبقي، [18] مجموعة من الفوائد للتدريب الإلكتروني منها:

1. التطور المعرفي والتقدم التقني وأهمية إعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر.

2. التقدم في عمليات الاتصال وتطور التقنيات الرقمية وضرورة توظيفها في عمليات التدريب.

3. الزيادة في أعداد المتدربين ومحاولة توفير فرص التدريب الكافية والمتناسبة مع هذه الزيادة.

4. عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية وافتقار بعض المناطق لوجودها.

والتعلم، ويعتبر نموذج المستويات الأربعة لكيرك باتريك أحد معايير المهنة ضمن أوساط الموارد البشرية والتدريب، ويمكن تطبيقه على مختلف أنواع التدريب بما فيها التدريب الإلكتروني عن بعد، وقام كيرك باتريك لاحقاً بإعادة تعريف وتحديث المستويات الأربعة للتدريب في كتابه الصادر عام 1998 بعنوان "تقييم برامج التدريب: المستويات الأربعة" (Evaluating Training Programs: The Four Levels).

وتقيس المستويات الأربعة لنموذج كيرك باتريك لتقييم التدريب ما يلي:

• رد فعل المتدربين - ما الذي فكروا وشعروا به حول التدريب.

• التعلم - مدى ازدياد المعرفة أو المقدرة.

• السلوك - مدى التحسن في السلوك والمقدرة التطبيق.

• النتائج - الآثار الناتجة عن أداء المتدرب على العمل أو المحيط.

ولضمان تحقيق بيئات التدريب الإلكتروني للفعالية المرجوة ينبغي مراعاة مجموعة من الأسس التربوية والتقنية، وضمن هذا المحور يشير مصطفى، [14] إلى مجموعة من الأسس التربوية والتقنية لبناء بيئات التدريب الإلكترونية فمن أهم الأسس التربوية يذكر:

- مناسبة مستوى التدريب لمستوى المتدرب وخبراته.

- تقديم الرجوع الفوري للمتدرب بعد كل استجابة سواء كانت صحيحة أو خاطئة.

- تحكم المتدرب في بيئة التدريب.

- تقديم العديد من البدائل التي يتفاعل معها المستخدم.

- تقديم التعليمات لمساعدة المتعلم أثناء تعلمه.

ويضيف عودة [15] مجموعة من الأسس التي يمكن النظر إليها كمعايير يمكن أن تعطي التدريب الإلكتروني التميز عن باقي أنواع التدريب منها:

- التنوع في المصادر التي يحتويها البرنامج التدريبي في كل نشاط بما يخدم أنماط المتدربين ويثري خبراتهم.

الوظيفية، والمهنية، والشخصية، والاجتماعية. صعوبات وسلبيات تطبيق التدريب الإلكتروني: فيما يتعلق بهذا المجال تناولت العديد من الدراسات والبحوث معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية بشكل عام، ومن ذلك ما أثبتته دراسة عبد التواب وآخرون، [23] التي تناولت ضمن محاورها معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية معلم التعليم الثانوي مهنيًا إذ أسفرت نتائجها عن وجود معوقات مادية وبشرية وبنسب مرتفعة، كما أشارت الدراسة إلى أن المعوقات الفنية ومعوقات إدارة البرامج موجودة أيضاً بنسب مرتفعة مما يؤدي إلى إعاقة استخدام مثل هذا النوع من التدريب في التنمية المهنية، وصنف Kaczvnski & Kelly، [24] في دراسته وفقاً لمعطيات التجريب التي قام بها _صنف_ التحديات التي واجهها البرنامج إلى ثلاث مجموعات تتعلق بتحديات الطلبة أو المتدربين وتحديات المحتوى وتحديات التكنولوجيا، في حين أشار الشهري، [25] إلى أن تلك المعوقات يمكن التغلب عليها وإطلاق مثل تلك البرامج بنجاح في بيئات التعلم والتدريب المختلفة. كما أن من معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني ما يتعلق ببعض النقاط الجوهرية المرتبطة بمدى استجابة المتدربين مع هذا النمط الجديد وتفاعلهم معه، عدم وعي الأفراد الموجه لهم هذا النوع من التدريب واتخاذ موقف سلبي منه، الحاجة المستمرة لتدريب ودعم ومتابعة المتدربين؛ حيث أن هذا النوع من التدريب يحتاج إلى التدريب المستمر وفقاً لتجدد التقنية، الحاجة إلى نشر محتويات على مستوى عالٍ من الجودة ذلك أن المنافسة فيه عالمية [26].

أما فيما يتعلق بسلبيات التدريب الإلكتروني فيذكر كل من المطيري، [22] والزنبي، [18] من السلبيات ما يلي:

- افتقار مشاركة المتدرب إيجابياً في تبادل الأفكار مع المدرب من ناحية ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى وما قد يؤدي إليه من شعور بعض المتدربين بالعزلة عن المدرب وعن المتدربين.

كما يمكن أن يضاف إلى ذلك انشغال بعض الأفراد بأعمال ومسؤوليات في أوقات محددة تحول دون انضمامهم للبرامج التدريبية التقليدية.

فوائد التدريب الإلكتروني عن بعد:

توجد فوائد عديدة للتدريب الإلكتروني، منها ما يذكره كل من عبد الحميد، [19]، زين، [20]، و Ostlund, Jobe، [21] Svensson والمطيري، [22]:

- إتاحة فرص التعليم والتدريب في أوقات متعددة لتناسب المتدربين، وبدون قيود مكانية أو زمنية.
- تحسين نوعية المواد التدريبية وإتاحتها في صورة إلكترونية يسهل تداولها وتطويرها باستمرار.
- تدريب وتعليم العاملين وتأهيلهم دون الحاجة إلى ترك أعمالهم وفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية.
- توفير بيئة تدريبية أكثر إثارة للاهتمام، وأكثر تحفيزاً وفاعلية.
- تقليل تكلفة التدريب، واختصار وقت التدريب، ورفع كفاءة المتدربين.
- ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين.
- يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- يتم بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح المتدربين الفرصة لتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج، ويشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.
- يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
- الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس على معدل المجموعة.
- يستجيب لعدد من مبادئ التعليم الإنساني الحديثة، مثل: توفير الدافعية للتعلم، والمرونة في بيئة التعليم، وتوفير التغذية الراجعة، ومراعاة الفروق الفردية، وارتباط التعلم بحاجات الأفراد

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

ويقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة الاستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب.

المرحلة الثالثة: تنظيم التدريب:

تتمثل خطوات تنظيم التدريب في تحديد المدة الزمنية للتدريب والإشراف التدريبي والدعم والمساندة.

المرحلة الرابعة: تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي:

وتتضمن الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني، وتنفيذ سيناريو التدريب كما تم وضعه في مرحلة التصميم، وذلك في بيئة افتراضية تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار مكان التدريب ووقته.

المرحلة الخامسة: تقييم التدريب الإلكتروني:

تستند عملية تقييم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياتها لمستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير: تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها، شمول عملية التقييم واستمرارها، تربط عناصر منظومة التدريب واتساقها، تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها. الدراسات السابقة:

تناولت مجموعة واسعة من الدراسات موضوع التدريب الإلكتروني ومن ذلك دراسة أبو خطوة [28] التي هدفت إلى إعداد برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية، وقد استخدم البحث المنهج التجريبي وكان من أهم نتائجه تأكيد فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تناول أبو خطوة [29] في دراسة أخرى له هدفت إلى تصميم وإنتاج برنامج مقترح للتدريب عن بعد بمساعدة الفصول الافتراضية وقياس أثره في تنمية مهارات التقييم الإلكتروني باستخدام نظام مودل Moodle، والاتجاه نحو التدريب عن بعد

- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم إضافة لعدم تمكن المدرب من التعرف على حالات المتدربين من حيث النشاط أو الملل وخلافه.

- ضعف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.

- صعوبة تقييم المتدربين، كما أن كثرة توظيف التقنية قد يؤدي إلى الملل وعدم الجدية في التعامل معها.

- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية.

أنواع برامج التدريب الإلكتروني:

يتحدد التدريب الإلكتروني في ثلاثة أنواع هي كما يشير إليها المطيري، [22]:

1- المتزامن: يتم في الوقت الفعلي للتدريب بتواصل مباشر بوجود المتدربين وقيادة المدربين.

2- غير المتزامن: ليس بالضرورة أن يتواجد المتدربين والمدربين بنفس الوقت ولا المكان.

3- المتمازج أو المدمج: وهو من أحدث الأنواع ويجمع بين مزايا التدريب التقليدي ومزايا التدريب الإلكتروني، كما يعتبر من وجهة نظر الباحثة من أفضل الأنواع التي يمكن تطبيقها في بيئات التعليم أو التدريب.

مراحل بناء برامج التدريب الإلكتروني:

تتمثل مراحل تصميم برامج التدريب الإلكتروني فيما يلي عبدالرازق، [27]؛ أبو خطوة، [28]:

المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني:

تتطلب هذه المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب، ووضع الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين، وتكوين فريق التدريب، والتجربة المبدئية، واختيار البرامج، وقياس فاعلية التكلفة، ودعم الإدارة العليا، ووضع خطة استراتيجية للتدريب تتضمن التمويل، والتسويق، وتدريب القائمين على التدريب.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي:

متطلبات المقرر الإلكتروني، ومتطلبات تدريب أعضاء هيئة التدريس كانت على درجة كبيرة من الأهمية من وجهة نظر العينة.

أما فيما يتعلق بمجال الاتجاهات نحو التدريب الإلكتروني فقد قدم حسين [32] دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو استخدام نظام إدارة التعلّم الإلكتروني جسور التابع للمركز الوطني للتعلّم الإلكتروني، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ومقياس لاستطلاع الرأي وطبق على عينة قوامها (90) عضو هيئة تدريس ببعض كليات الجامعات السعودية، وقد توصل البحث إلى نتائج تشير إلى وجود اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو نظام إدارة التعلّم الإلكتروني جسور رغم عدم تفعيل استخدامه بشكل كاف، وأظهرت عينة الدراسة مدى حاجاتهم للتدريب على استخدام النظام وبخاصة إدارة محتوى التعلّم ومشاركة الملفات والمنتديات وبنك الأسئلة، كما توصل البحث إلى عدم وجود فروق في الاتجاهات نحو استخدام النظام بين أعضاء هيئة التدريس بين نوعيات الكليات الإنسانية والعلمية والصحية.

في حين حاولت دراسة الغديان [33] التعرف على مدى إلمام الموظفين والموظفات بالمتطلبات الأساسية الواجب توافرها في المديرين/ المديرات في برامج التدريب الإلكتروني الفعال وكذلك خصائص بيئات التدريب الإلكتروني الفعال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على موظفي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، وكان من أبرز نتائجها التوصل للمتطلبات الواجب توافرها في المديرين في برامج التدريب الإلكتروني الفعال.

وفيما يتعلق بجودة التدريب الإلكتروني جاءت دراسة [34] Regino بهدف وصف الحالة الفعلية للمدربين في التعليم العالي بواسطة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت من خلال استطلاع تصورات المدربين أنفسهم ضمن مجموعة من كليات المجتمع في إحدى مقاطعات ولاية كاليفورنيا إذ تم نشر

لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية، مستخدماً المنهج التجريبي على عينة قوامها (18) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائجها أن حجم التأثير للبرنامج التدريبي كبير جداً في تنمية الجانب المعرفي والأدائي لمهارات التقويم الإلكتروني، كما أن تأثير البرنامج كبير جداً في تنمية الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني.

أما دراسة الحبابي [30] فقد هدفت إلى تقييم فعالية التدريب الإلكتروني غير المتزامن في تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تجربة عمادة التعلّم الإلكتروني بجامعة الملك خالد في التدريب الإلكتروني غير المتزامن لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة وأدوات التعلّم الإلكتروني، وكان من أبرز نتائجها أن طريقة التدريب الإلكتروني غير المتزامن فعالة وتحقق الأهداف وملئمة لطبيعة العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، كما ساهمت في توضيح مفاهيم التعلّم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس وغيرت كثيراً من قناعاتهم السابقة عن التعلّم الإلكتروني.

كما أجرى المطيري [22] دراسة هدفت إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (1115) مدرساً باستخدام الاستبانة كأداة، وكشفت الدراسة عن موافقة المدرسين بدرجات تتراوح بين الموافقة بشدة والموافقة على كل من النقاط التي حوتها الاستبانة فيما يتعلق بمتطلبات التدريب الخاصة بـ (المدرّب، والبيئة التدريبيّة)، وكذلك فيما يتعلق بمعوقات التدريب الإلكتروني (المالية، والفنية، والإدارية).

وفي نفس السياق جاءت دراسة التركي [31] بهدف تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني والتعرف على مدى وجود اختلاف في تقدير أهمية هذه المتطلبات يعزى لبعض المتغيرات وذلك في كليات جامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت على عينة قوامها (278) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وكان من أهم نتائجها التوصل إلى أن

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

مثل هذا النوع من التدريب من واقع تجربتهن الفعلية، وتؤكد على أهمية التمازج في عملية التدريب وضرورة النقاشات المباشرة والتطبيق العملي تحت إشراف المدرب.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها ولكونها تستهدف التعرف على مدى مناسبة الطريقة المتبعة في التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة ومدى الاستفادة منها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

ب. مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن الذين تلقوا تدريب إلكتروني عن بعد خلال العام الجامعي (1435 - 1436هـ) والبالغ عددهم (153) عضو، أما عينة الدراسة الفعلية فقد بلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس، والبالغ نسبتهم (20%) تقريباً من مجتمع الدراسة الأصلي.

- خصائص عينة الدراسة بحسب متغيراتها:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وقد تم تصنيف عينة الدراسة من حيث: (الكلية التي ينتسب إليها، عدد سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، المهارات في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته)، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول 1

توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية

النسبة	التكرارات	الكلية
3.3	1	الآداب
6.7	2	الإدارة والأعمال
53.3	16	التربية
6.7	2	التصاميم والفنون
16.7	5	الصيدلة
3.3	1	العلوم
3.3	1	اللغات والترجمة

استطلاع رأي إلكتروني بين أعضاء هيئة التدريس المتدربين من أجل قياس آراؤهم حول جودة التدريب على الإنترنت داخل المؤسسات التي يعملون بها وأسفرت النتائج عن الجوانب التدريبية التي يعتقد المتدربون أنها أكثر أهمية بالنسبة لهم في التدريب الإلكتروني، إضافةً إلى شعورهم حول تدريبهم الإلكتروني داخل مؤسساتهم التعليمية.

أما دراسة الشهراني [35] فقد هدفت إلى التعرف على المطالب الواجب توفرها في المعلم والمنهج وعضو هيئة التدريس والبيئة التعليمية عند استخدام التعليم الإلكتروني ودرجة أهمية تلك المطالب، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (250) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتوصلت في نتائجها إلى أن جميع المطالب اللازم توفرها في عضو هيئة التدريس وفي البيئة التعليمية تعتبر مطالب هامة لاستخدام التعليم الإلكتروني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تنفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في ضرورة تحديد المتطلبات من عملية التدريب الإلكتروني عن بعد ولا سيما المتطلبات الخاصة بالبرنامج التدريبي نفسه ومدى مناسبته للمتدربين، في حين اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تتناول طريقة التدريب المتبعة في تقديم برنامج التدريب الإلكتروني ومدى مناسبة الاستراتيجيات المتبعة فيه لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة من أجل إكساب المتدربات المهارات المطلوبة، كما أنها تحاول الخروج برؤية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الطرق المناسبة لهم في

3.3	1	علوم الحاسب والمعلومات
3.3	1	معهد تعليم اللغة العربية
%100	30	المجموع
النسبة	التكرارات	عدد سنوات الخبرة
30.0	9	من 3 إلى أقل من 5 سنوات
13.3	4	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
20.0	6	من 10 إلى أقل من 15 سنة
23.3	7	من 15 إلى أقل من 20 سنة
13.3	4	من 20 سنة فأكثر
%100	30	المجموع
النسبة	التكرارات	الدرجة العلمية
16.7	5	محاضر
10.0	3	معيد
53.3	16	أستاذ مساعد
10.0	3	استاذ مشارك
10.0	3	أستاذ
%100	30	المجموع
النسبة	التكرارات	هل تمتلكين مهارات في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته
16.7	5	لا أمتلك أي مهارات في هذا المجال.
53.3	16	نعم بدرجة متوسطة.
30.0	9	نعم بدرجة كبيرة.
%100	30	المجموع

العملية (معيد، استاذ مشارك، استاذ)، وذلك بنسبة (10%)، من

إجمالي مفردات عينة الدراسة لكلاً منهما.

• النسب المئوية لمدى امتلاك أفراد عينة الدراسة لمهارات في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته حيث وجد أن (30%) من إجمالي عينة الدراسة يمتلكن مهارات في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته بدرجة كبيرة، كما وجد أن (16.7%) من مفردات عينة الدراسة لا يمتلكن أي مهارات في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته، لذلك توصي الباحثة بضرورة عقد دورات تدريبية في مجال التعليم الإلكتروني وتصميم مقررات لأعضاء هيئة التدريس اللاتي لا يمتلكن أي مهارات في هذا المجال، كما تدل تلك النتائج على أهمية أن يجرى استطلاع مسبق للبرنامج التدريبي للتعرف على هذه المهارات ومدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس لها وبناءً على ذلك تم تقسيمهم إلى مجموعات تعطي كل مجموعة البرنامج التدريبي وفقاً لما يتناسب مع المهارات التي تمتلكها وذلك من

يوضح الجدول السابق ما يلي:

• النسب المئوية لمفردات عينة الدراسة وفقاً لانتسابهن للكليات المختلفة بالجامعة، وتدل النسب الموضحة بالجدول على تنوع الكليات بين مفردات عينة الدراسة الأمر الذي يخدم أهداف الدراسة الحالية وذلك للحصول على استجابات مختلفة ومتنوعة باختلاف الكلية.

• النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة، وهي نسب تدل على التنوع في سنوات الخبرة بين مفردات عينة الدراسة كما يوضحها وإن كانت غالبية المستجيبات ممن سنوات الخبرة لهن بين 3-5 سنوات، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه قد يكون بسبب انخفاض الأعمار بينهم.

• أن غالبية مفردات عينة الدراسة ممن ينتمين للدرجة العلمية (أستاذ مساعد) وبنسبة (53.3%)، في حين وجد أن (16.7%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة درجتهم العلمية (محاضر)، بينما تساوت نسبة مفردات عينة الدراسة أصحاب الدرجات

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

حيث كم البرنامج ومدته الزمنية.

والمهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

ج. أداة الدراسة

- الجزء الثالث من الاستبانة: تكون هذا الجزء من مجموعة من

تم استخدام الاستبانة ذات التدرج الرباعي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) على مقياس ليكرت في هذه الدراسة، وهي إحدى الطرق الشائعة للحصول على الحقائق، وجمع البيانات من الظروف والأساليب القائمة بالفعل وتخدم أهداف الدراسة.

الأسئلة المتنوعة منها المغلق ومنها مفتوح الإجابة.

ب- صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ / الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة: (face validity)

تم عرض الاستبانة في صورتها المبدئية على عدد (4) من

المحكمين الأكاديميين في تخصصات تقنيات التعليم والمناهج

وطرق التدريس؛ للتأكد من صدقها الظاهري وعلى ضوء

توجيهاتهم ومقترحاتهم تم إجراء التعديلات المناسبة، ومن ثم

تطبيقها ميدانياً على عينة الدراسة.

ب/ صدق الاتساق الداخلي للأداة (صدق البناء):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها

ميدانياً على عينة الدراسة، وبعد تجميع الاستبانات تم حساب

معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation" لمعرفة

الصدق الداخلي للاستبانة وذلك عن طريق حساب معامل

الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية

للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: العوامل المرتبطة

باستراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي.

• بناء أداة الدراسة:

أ- بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية.

قامت الباحثة بإعداد الاستبانة في صورتها المبدئية وقد اعتمدت

في ذلك على الدراسات السابقة، والأدبيات التربوية في نفس

المجال مثل دراسة الحبابي، [30]، وأبو خطوة، [28]، وأبو

خطوة، [29]، والمطيري، [22].

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء هي:

- الجزء الأول البيانات الأولية: يتعلق هذا الجزء بالبيانات

الأولية والتي تمثلت في (الكلية التي ينتسب إليها، عدد سنوات

الخبرة، الدرجة العلمية، المهارات في مجال التعلم الإلكتروني

وتصميم مقرراته).

- الجزء الثاني من الاستبانة: تكون هذا الجزء من محورين

وهي: العوامل المرتبطة بالاستراتيجيات المتبعة في التدريب،

جدول 2

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الأول والثاني بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

المحور الأول			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.851	5	**0.845	1
**0.832	6	**0.889	2
*0.441	7	**0.936	3
		**0.968	4
المحور الثاني			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.714	6	**0.884	1
0.156	7	**0.810	2
0.098	8	**0.727	3
0.115	9	**0.712	4
**0.591	10	*0.363	5

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. * دالة عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل.

وارتباط المحور بعباراته بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات المقياس، ما عدا العبارات رقم (7-8-9) والتي يتبين أنها غير دالة، ومع ذلك لم تقم الباحثة بحذفها نظراً لتمتعها بدرجة عالية من صدق المحتوى من قبل المحكمين مما يدعم وجودها كما أن درجة الثبات في وجودها مرتفعة الأمر الذي يقلل من الحاجة لحذفها.

3. ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والجدول رقم (3) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط للمحور الأول المتعلق باستراتيجيات التدريب (العوامل المرتبطة بالمدرّب والإشراف على التدريب للبرنامج التدريبي) موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 أو 0.05 فأقل مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحور بعباراته بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات المقياس، كما يتضح من الجدول السابق أيضاً أن قيم معاملات الارتباط للمحور الثاني (المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي) موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 أو 0.05 فأقل مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي

جدول 3

قيم معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

محاور الدراسة	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	الثبات
المحور الأول	العوامل المرتبطة بالمدرّب والإشراف على التدريب للبرنامج التدريبي	7	0.916
المحور الثاني	المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي	10	0.657
	الثبات العام لأداة الدراسة (محاور الدراسة).	17	0.912

- ما مدى مناسبة استراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي الإلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للتعرف على مدى مناسبة استراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي الإلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة مرتفعة حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (0.916)، كما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني يراجع (0.657)، أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ (0.912)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

5. النتائج

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على الآتي:

جدول 4

استجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالعوامل المرتبطة باستراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	غير موافق		
1	قام المدرب بتقديم التغذية الراجعة في وقت مناسب.	ك %	4 13.3	14 46.7	9 30	3 10	2.63
2	التغذية الراجعة (feedback) التي قدمها المدرب كانت واضحة ومفيدة.	ك %	5 16.7	10 33.3	14 46.7	1 3.3	2.63
3	كان هناك تحفيز وتشجيع من قبل المدرب لإكمال البرنامج التدريبي والمشاركة في أنشطته.	ك %	6 20	9 30	13 43.3	2 6.7	2.63
4	ساعدني المدرب على تصحيح أخطائي في مهام وأنشطة البرنامج التدريبي.	ك %	5 16.7	10 33.3	13 43.3	2 6.7	2.60
5	تمت عملية الإشراف على التدريب بشكل مرن ومتكيف مع احتياجاتي التعليمية.	ك %	6 20	6 20	16 53.3	2 6.7	2.53
6	كانت عملية الإشراف على التدريب في البرنامج تتم بوقت متزامن.	ك %	6 20	7 23.3	11 36.7	6 20	2.43
7	غالبية التوجيهات وحلول المشاكل كانت تقدم بطريقة غير تزامنية ضمن مهام الإشراف على البرنامج.	ك %	10 33.3	6 20	13 43.3	1 3.3	2.83
-	المتوسط الحسابي العام	-	-	-	-	-	2.61

التدريب للبرنامج التدريبي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

ب- أن مفردات عينة الدراسة موافقات على العوامل المرتبطة بالمدرّب والإشراف على التدريب للبرنامج التدريبي بمتوسط حسابي (2.61 من 4)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الرباعي والتي تتراوح ما بين (2.50 إلى أقل من 3.25)، وذلك على الرغم من أن العملية التدريبية كانت تتم بطريقة غير تزامنية، وفي هذا ما يشير إلى اتفاق نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بهذا المحور مع ما توصلت له كل من دراسة كل من الغديان، [33]، الهندي، [36]، الشهراني، [35]، التركي، [31] من وضوح الرؤية بالنسبة للمتدربين وتحديد مطالب التدريب الإلكتروني الخاصة باستراتيجيات التدريب من وجهة نظرهم، إضافةً إلى تفاوت تلك الاحتياجات تماشياً مع نوعية المتدربات وتخصصاتهن وخلفياتهن ومهاراتهن في التعليم الإلكتروني وهو ما يتضح من خلال استجاباتهم بعدم الموافقة أو

أ- أن هناك تفاوتاً في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على العوامل المرتبطة بالمدرّب والإشراف على التدريب للبرنامج التدريبي، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.43 إلى 2.83) وهي متوسطات تشير إلى درجة (غير موافق، موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن مفردات عينة الدراسة موافقات على ستة عبارات وتتمثل في العبارات رقم (7-3-2-1-4-5)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (2.53 إلى 3.83) وهذه المتوسطات تشير إلى درجة موافق، كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن مفردات عينة الدراسة غير موافقات على عبارة واحدة وهي رقم (6)، والتي بلغ متوسطها الحسابي (2.43 من 4)، مما يوضح التفاوت في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على العوامل المرتبطة بالمدرّب والإشراف على

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على الآتي:

- ما المهارات والقناعات التي اكتسبتها عضوات هيئة التدريس بالجامعة بعد اجتياز البرنامج التدريبي؟

للتعرف على المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول 5

استجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

ف	العبرة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق			
1	زادت معرفتي بعد اجتيازي للبرنامج بنظام إدارة التعلم (blackboard) والأنظمة المساندة له.	ك %	8 26.7	16 53.3	3.07	.691	5
2	مكنني هذا البرنامج من اكتساب مهارات في التعلم الإلكتروني وتوظيفه في العملية التعليمية.	ك %	8 26.7	15 50	3.03	.718	6
3	تمكنت من توظيف المهارات التي اكتسبتها خلال هذا البرنامج في العملية التعليمية.	ك %	7 23.3	11 36.7	2.83	.791	8
4	أنصح جميع زميلاتي بالالتحاق بهذا البرنامج التدريبي.	ك %	14 46.7	6 33.3	3.27	.785	3
5	أعتقد أن استفادتي من البرنامج ستكون أكبر لو تم التدريب وجهاً لوجه..	ك %	17 56.7	2 33.3	3.43	.774	1
6	زادت رغبتني في الالتحاق ببرامج تدريبية عن بعد متقدمة تنظمها عمادة التعليم الإلكتروني بالجامعة.	ك %	10 33.3	8 40	3.07	.785	4
7	دخولي لهذا البرنامج كان هدراً للوقت.	ك %	8 26.7	9 30	2.70	1.022	9
8	ما زلت بحاجة لمزيد من المهارات في توظيف التعليم الإلكتروني حتى بعد اجتيازي للبرنامج.	ك %	14 46.7	3 40	3.30	.794	2
9	عدم إجادتي لمهارات الحاسب الآلي جعلتني أبذل جهد مضاعف في تعلم البرنامج	ك %	3 10	1 3.3	1.97	.850	10
10	لدي الرغبة والحماس لتدريب زميلاتي في القسم على ما تدرست عليه في البرنامج.	ك %	9 30	10 33.3	2.87	.937	7
	المتوسط الحسابي العام				2.95	.406	

المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (1.97 إلى 3.43)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- أن هناك تفاوتاً في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

في بيئات التعلم الإلكتروني وهو ما يمكن تطبيقه على بيئات التدريب الإلكتروني من أجل تعميق نواحي الاستفادة من البرنامج خاصة أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن استفادتهم من البرنامج ستكون أكبر لو تم التدريب وجهاً لوجه، وأن غالبية من مفردات عينة الدراسة يرون أنهم مازلن بحاجة لمزيد من المهارات على توظيف التعليم الإلكتروني حتى بعد اجتيازهم للبرنامج إضافة لعدم تمكنهم من توظيف المهارات المكتسبة من البرنامج في العملية التعليمية وهو الأمر الذي يختلف عن النتائج التي توصلت إليها دراسة الحبابي، [30]، وعلى الرغم من ذلك تعكس استجابات أفراد العينة لعبارات هذا المحور عن اتجاهات إيجابية نحو البرنامج التدريبي بشكل عام مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي الإلكتروني في تنمية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التدريب الإلكتروني ونحو نظام التعلم المعتمد على (blackboard) الرغم من عدم تفعيله بشكل كاف وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة حسين، [32] ودراسة أبو خطوة، [29].

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي ينص على "ما التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس لمعلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي؟" والجدول (6) يوضح النتائج:

جدول 6

تقييم مفردات عينة الدراسة لمعلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي

النسبة	التكرارات	
20.0	6	ممتازة
53.3	16	جيدة
26.7	8	ضعيفة
%100	30	المجموع

وأخيراً وجد أن (20%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة يرون أن معلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي ممتازة، وتختلف النتائج هنا مع ما توصلت إليه دراسة الحبابي، [30] التي أشارت إلى انعدام استمرار ضعف المهارات بعد اجتياز البرنامج التدريبي في حين ظلت هناك نسبة قليلة من المتدربات في هذه

وهي متوسطات تشير إلى درجة (غير موافق، موافق، موافق بشدة) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن مفردات عينة الدراسة موافقات بشدة على ثلاثة عبارات هي رقم (5-8-4)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (3.27 إلى 3.43)، كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن مفردات عينة الدراسة موافقات على ستة عبارات هي العبارات رقم (6-1-2-10-7-3)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (2.70 إلى 3.07)، ويتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن مفردات عينة الدراسة غير موافقات على عبارة واحدة هي العبارة رقم (9) والتي بلغ وسطها الحسابي (1.97 من 3)، مما يوضح التفاوت في درجة موافقة مفردات عينة الدراسة على المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

ب- أن مفردات عينة الدراسة موافقات على المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي (2.95 من 4)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الرباعي والتي تتراوح ما بين (2.50 إلى أقل من 3.25) وهي الفئة التي تشير إلى درجة الموافقة.

وتشير نتائج هذا المحور إلى اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة اليتيم، [38] التي ترى ضرورة تطبيق التعلم المتميز

من خلال استعراض الجدول السابق يتبين أن (53.3%) من إجمالي عينة الدراسة يرون أن معلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي جيدة، في حين وجد أن (26.7%) من إجمالي مفردات عينة الدراسة يرون أن معلوماتهم وخبراتهم حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي ضعيفة،

النتيجة لا تتفق مع توجهات الجامعة الطامحة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بها لأفضل المهارات في هذا المجال كونه يمثل توجه حديث لجميع أنظمة الجامعة بما فيها النظام التعليمي المتعلق بتقديم المقررات التعليمية عبر أنظمة التعلم الإلكتروني.

- أن استراتيجيات التدريب المتبعة في البرنامج التدريبي الإلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة لم تصل إلى المستوى الذي يطمح إليه أعضاء هيئة التدريس، وأن هذه النتيجة ترتبط بشكل مباشر بكون البرنامج التدريبي يقدم بشكل غير متزامن تماماً على الرغم من حاجة المتدربات للتوجيه وأن يتم الإشراف على عملية تطبيق المهارات الخاصة بالبرنامج وتقديم تغذية راجعة تفيدهن بصحة تطبيقهن ومدى تقدمهن، كما أن التشجيع على المشاركة في مهام التدريب لم يكن بالمستوى المأمول، ولعل هذه النتيجة تعكس الحاجة الفعلية لتقديم مثل هذا النوع من التدريب بشكل متزامن ولو في بعض أجزائه وهذا الأمر يتماشى مع ما تؤكد وتتادي به الدراسات التربوية من أهمية تحقيق التمازج في نظم التعليم أو التدريب الإلكتروني، كما أن المتدربات بحاجة أن يكون معهن فريق من الدعم الفني لحل المشاكل اللاتي يواجهنها في كليتهن أثناء وبعد البرنامج إضافة إلى أهمية دراسة احتياجاتهن الفعلية قبل كل عملية تدريب بجلسات مواجهيه بينهن وبين فريق التدريب، وهي نقطة مهمة لتحقيق التمايز المناسب لما بينهن من فروق فرديه تعزى لنوع المهارات المسبقة التي يمتلكنها في هذا المجال وفقاً لخلفياتهن وتخصصاتهن وخبرتهن.

- أن المهارات والقناعات المكتسبة بعد اجتياز أعضاء هيئة التدريس للبرنامج التدريبي المقدم على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة تتحو منحىً إيجابى على الرغم من عدم امتلاك المهارات المتعلقة بهذا النظام بالشكل المؤمل من قبل أعضاء هيئة التدريس حتى بعد اجتياز البرنامج التدريبي مما يدل على أن لدى أعضاء

الدراسة يرين أن مهارتهن ما زالت ضعيفة وربما كان السبب في ذلك عدم تمكنهن من التطبيق العملي بتوجيه وإشراف مباشر وتقديم فوري للتغذية الراجعة، كما أن عدم متابعتهن بعد اجتياز البرنامج قد يكون أحد المسببات لهذا الضعف.

1. ما مقترحاتك لتطوير البرنامج التدريبي؟

كانت إجابات مفردات عينة الدراسة على هذا السؤال المفتوح انطلاقاً من ملاحظتهن عليه والتي انعكست من استجابتهن لذلك تركزت المقترحات حول النقاط التالية:

- أن يكون التدريب إلكتروني تزامني، وأن يخصص جزء من هذا الوقت للقاءات مع المدربات لعرض المشاكل التي تواجه المتدربات والتطبيق العملي تحت إشراف المدربات.

- وضع أنشطة تطبيقية على المقررات التعليمية إضافةً للاختبارات النظرية.

- أن يلتزم البرنامج بجدولة جلسات مواجهيه قبل وأثناء سير البرنامج بين المتدربات مع بعضهن وبينهن وبين المدربات للتعرف على احتياجات المتدربات ولوجود العديد من التساؤلات التي تستلزم النقاش.

- تطوير البرنامج التدريبي ليقدم بشكل خليط يمزج بين الطريقة التقليدية في التدريب والطريقة الإلكترونية.

- إتاحة الفرصة لمشاركة الخبرات والأفكار بين المتدربات بعضهن البعض على نفس البرنامج التدريبي بشكله الإلكتروني بتوفير أدوات المشاركة والتفاعل المتزامن.

- توفير الدعم الفني اللازم لتلقي مشاكل الأعضاء أثناء التطبيق وتقديم حلول سريعة لها.

- متابعة المتدربات حتى بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

6. مناقشة النتائج

ترى الباحثة أن من أهم النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة ما يلي:

- أن غالبية عينة الدراسة على اختلاف تخصصاتهن وعدد سنوات الخبرة لهن ودرجاتهن العلمية يمتلكن مهارات بدرجة متوسطة في مجال التعلم الإلكتروني وتصميم مقرراته، وهذه

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

2. العمل على تطوير برامج التدريب الإلكتروني بوضع مزيد من الضوابط وتحديد معايير الجودة وأفضل الممارسات.
3. تشكيل فرق عمل لاستقبال استفسارات الأعضاء بعد اجتيازهم البرنامج التدريبي للمساهمة في حل المشاكل التي تواجههم عند التطبيق الفعلي لمقرراتهم وتقديمها عبر نظام إدارة التعلم (blackboard)
4. نشر ثقافة التدريب الإلكتروني بين أعضاء المؤسسة التعليمية.
5. تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتقديم مثل هذا النوع من التدريب الإلكتروني وتشارك الخبرات مع زميلاتهن.
6. تقديم مزيد من الدورات التدريبية الإلكترونية عن بعد لأعضاء هيئة التدريس خاصة من لا يمكنهم حضور دورات لنفس البرامج في نفس مقر المؤسسة لارتباطاتهم المهنية أو الأسرية بعد دراسة احتياجاتهم الفعلية.
7. يحدد اجتياز الدورة التدريبية بطريقة تطبيقية غير الاختبارات النظرية لضمان التمكن من المهارات.
8. توفير عنصر التزامن في تقديم التغذية الراجعة والإشراف على التدريب بشكل متزامن لجميع أنشطة ومهام هذا البرنامج التدريبي.
9. التدريب على أنظمة التعلم الإلكتروني بشكل خليط بحيث يقدم البرنامج بشكل إلكتروني عن بعد في بعض أجزائه وبطريقة المواجهة في أجزاء أخرى من نفس البرنامج.
10. زيادة الفترة الزمنية التي يقدم فيها البرنامج التدريبي بحيث تتاح الفرصة لكل مشترك لممارسة أنشطة ومهام أكثر.
11. استمرار متابعة المتدربات حتى بعد اجتياز البرنامج التدريبي، وملاحظة تطورهن وما تم الاستفادة به من البرنامج في النواحي الأكاديمية.
12. في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة أن يتم إجراء مزيد من الدراسات حول التدريب الإلكتروني المتمازج وتصميم برامج تدريبية خاصة به.

هيئة التدريس بالجامعة اتجاهات إيجابية ورغبة في تفعيل هذا النظام وأنهن بحاجة فقط لدعم وتشجيع وإشراف على التدريب، كما أن هناك نسبة من أعضاء هيئة التدريس لديها استعداد لمشاركة خبراتها في هذا المجال مع بقية المتدربات وضمن هذا الإطار يمكن أن تدعم زميلاتهن بتدريبهن على ما لم يتمكن منه من مهارات بشكل مباشر، ويمكن أن تدعم الجامعة مثل هذه التوجهات بالتحفيز المادي والمعنوي.

- أن ما نسبته (20.0%) هن فقط من يرين أن معلوماتهن وخبرتهن حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي ممتازة، في حين أن (53.3%) من إجمالي عينة الدراسة يرين أن معلوماتهن وخبرتهن حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهم للبرنامج التدريبي جيدة، وهذه النسب تستدعي إعادة النظر في كثير من الأمور الجوهرية المتعلقة بالتدريب الإلكتروني والتي من شأنها عكس هذه النتيجة بل والحصول على أفضل منها لصالح الامتياز في المعلومات والخبرات بعد التدريب.

- أن غالبية ملاحظات أعضاء هيئة التدريس على البرنامج التدريبي المقدم على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (البلاك بورد Blackboard) وأدواته المختلفة ركزت على أن طريقة التدريب المقدمة في البرنامج التدريبي نظرية ولا تركز على المهارات العملية من خلال ملاحظة تطور أداء المتدربات وهذه نقطة سلبية، إضافة إلى تقديم البرنامج بشكل غير متزامن مما يقلل التفاعل والنشاط للمتدربين ولم تتح فيه الفرصة لتطبيق عملي على المقررات التي يتم تدريسها، وقد كانت هناك مشاكل فنية في نظام البلاك بورد لم يتم التطرق لها ضمن محاور البرنامج ولم يتم تقديم حلول عملية سريعة لها أو التوجيه لكيفية حلها.

7. التوصيات

في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية بشقيها النظري والميداني توصي الباحثة بالآتي:

1. دعم وتشجيع وتمويل الأفكار الإبداعية المتعلقة بتقديم المحتوى العلمي للدورات التدريبية والتي تقدم بشكل إلكتروني.

المراجع

- [9] سعد الدين، هبة محمد وآخرون. (2012). "دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم"، مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، كلية الطب: جامعة أسيوط.
- [10] باصقر، محمد أحمد. (2009). "التعليم الإلكتروني وأثره على أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة لقسم علوم المعلومات بجامعة أم القرى، مجلة دراسات المعلوماتية، ع 4.
- [11] أبو خطوة، السيد عبد المولى. (2012). "معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ع 10.
- [12] الهادي، محمد محمد. (2013). "منظور التعلم الإلكتروني وتحديات المستقبل"، *مجلة التعليم الإلكتروني الإلكترونية*، ع 12، على الرابط: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=30&page=news&task=show&id=403>
- [13] صيام، محمد وحيد. (2013). "تطبيقات التعليم والتدريب الإلكتروني الافتراضي في الجامعات الإلكترونية/ الافتراضية نموذج الجامعة الافتراضية السورية في التعلم والتدريب الإلكتروني (تجربة الواقع وآفاق التطوير)"، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، مج 11، ع 4.
- [14] مصطفى، أكرم فتحي. (2014). "التدريب الإلكتروني عن بعد والأوجه الغائبة"، *مجلة التعليم الإلكتروني الإلكترونية بجامعة المنصورة*، ع 13 على الرابط: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=412&sessionID=33>
- [15] عودة، محمد فراس. (2015). "التدريب الإلكتروني وتنمية رأس المال الفكري"، *موسوعة التعليم والتدريب على الرابط: http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=1188*
- أ. المراجع العربية
- [1] الفيومي، نبيل. (2003). "التعلم الإلكتروني في الأردن: خيار استراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية لتحديات الإنجازات، وآفاق المستقبل"، *الندوة الإقليمية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلم الإلكتروني*، الاتحاد الدولي للاتصالات، دمشق.
- [2] النجار، حسن عبد الله. (2009). "برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، *مجلة الجامعة الإسلامية*، سلسلة الدراسات الإنسانية على الرابط: <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research>
- [3] رضوان، حنان أحمد. (2009). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني - دراسة تقييمية -"، *مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية "رؤى واستراتيجيات"*، في الفترة من 24 - 22: مارس، القاهرة.
- [4] عاشور، محمد إسماعيل نافع. (2009). "فاعلية برنامج Moodle في اكتساب مهارات التصميم ثلاثي الأبعاد لدى طلبة تكنولوجيا التعليم بالجامعة الإسلامية"، *رسالة ماجستير*، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- [6] الديان، موزي إبراهيم. (2011). "تنمية اتجاهات الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتأثيرها على تطوير البحث العلمي"، *مجلة دراسات المعلومات*، ع 10.
- [7] غالب، ردمان محمد سعيد، وعالم، توفيق علي. (2008). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ع 1: اليمن.

واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أمل الموزان

والتقنية، ع 177، على الرابط:
<http://altadreeb.net/printArticle.php?id=374>

[26] أكاديمية التدريب الإلكتروني. (2013). "معوقات التدريب الإلكتروني"، على الرابط:
<https://www.facebook.com/etraining.academy/posts/492663007471609>

[27] عبد الرزاق، السعيد. (2014). "مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت"، مجلة التعليم الإلكتروني الإلكترونية، ع 7، على الرابط:
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224>

[28] أبو خطوة، السيد عبد المولى. (2013). "فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد المنعقد في الفترة من 22 - 26 ربيع الأول 1434هـ، الرياض: فندق الريتز كارلتون.

[29] أبو خطوة، السيد عبد المولى. (2013). "اثر برنامج تدريب عن بعد بمساعدة الفصول الافتراضية في تنمية مهارات التقييم الإلكتروني والاتجاه نحو التدريب عن بعد لدى أعضاء هيئة التدريس"، مجلة عجمان للدراسات والبحوث، مج 13، ع 1.

[30] الحبابي، محمد جار الله أحمد. (2013). "التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني وأدواتها المختلفة، عرض تجربة مقرر مهارات التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد المنعقد في الفترة من 22 - 26 ربيع الأول 1434هـ، الرياض: فندق الريتز كارلتون.

[16] حمدي، رنا محفوظ. (2014). "التدريب الإلكتروني عن بعد"، مجلة التعليم الإلكتروني الإلكترونية بجامعة المنصورة، العدد التاسع، متوفر على الرابط:
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=262>

[17] الموسوي، علي بن شرف. (2010). "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي"، الندوة الأولى في تطبيقات تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، خلال الفترة من 14-12 ابريل 2010، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

[18] الزنبيقي، حنان سليمان. (2011). "التدريب الإلكتروني"، ط 1، دار المسرة، عمان: الأردن.

[19] عبد الحميد، عبدالعزيز طلبة. (2010). "التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

[20] زين، محمد محمود. (2012). "التدريب في البيئة الافتراضية"، شبكة خبراء المناهج وطرق التدريس، متاح على الرابط:
<http://www.almnahg.com/articles.ph>

[22] المطيري، حمد بن محيا. (2012). "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

[23] عبد التواب، عبد اللاه عبد التواب وآخرون. (2013). "التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، تصور مقترح"، مجلة الثقافة والتنمية، العدد 70، القاهرة.

[25] الشهري، عجلان بن محمد. (2013). "إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني، نموذج مقترح"، مجلة التدريب

ب. المراجع الاجنبية

- [5] Gasaymeh, A. M. (2009). "A Study of faculty attitudes toward internet-based distance education": A Survey of two Jordanian public universities, *doctoral dissertation*, Education College, Ohio University., from: http://etd.ohiolink.edu/view.cgi?acc_num=ohiou1253908636.
- [8] Potter, C. & Naidoo, G. (2012). "Teacher development through distance education: contrasting visions of radio learning in south African primary schools", In J. Moore & A. Benson (Ed.), *International Perspectives Of Distance Learning In Higher education*, (pp. 54-108), Croatia: In Tech Janeza Trdine.
- [21] Ostlund, Christian; Jobe, William; Svensson, Lars. (2014). "E-training through web lectures" ,PROCEEDING, Society for *Information Technology & Teacher Education, International Conference*, Mar 17, 2014 in Jacksonville, Florida, United States <http://www.divaportal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A772485&dswid=8764>
- [24] Kaczvnski, D., Kelly, M. (2004). "Curriculum Development For Teaching Qualitative Data Analysis Online". *International Conference On Qualitative Research In IT & IT In Qualitative Research Bnsbane*, Australia.
- [34] Regino, R. (2009). "Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California", *Doctoral dissertation*, Capella University.
- [31] التركي، عثمان تركي. (2010). "متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس"، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ع 11، مج 1.
- [32] حسين، هشام بركات بشر. (2011). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني جسور"، *مجلة القراءة والمعرفة*، ع 2، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- [33] الغديان، عبد المحسن عبد الرزاق. (2011). "المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة: وجهات نظر الموظفين والموظفات"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض.
- [35] الشهراني، ناصر عبد الله. (2009). "مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية من وجهة نظر المختصين"، رسالة دكتوراه غي منشوره، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- [36] الهندي، ابراهيم مرغوب. (2008). "مطالب إنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- [37] الغراب، إيمان. (2003). "التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- [38] اليتيم، شريف. (2007). "التعلم الإلكتروني والتعلم المتمازج"، المؤتمر التربوي السادس، التعليم العالي ومتطلبات التنمية: نظرة مستقبلية، 20 - 22 نوفمبر، المجلد الأول، البحرين.

THE EFFICIENCY OF THE DISTANCE ELECTRONIC TRAINING ON THE USE OF THE ELECTRONIC LEARNING SYSTEMS FROM THE POINT OF VIEW OF THE FACULTY MEMBERS OF PRINCESS NORA BINT ABDUL RAHMAN UNIVERSITY

AMAL ALI ALMOZAN

Princess Nora Bint Abdul Rahman University

***ABSTRACT_** The objective of this research is to investigate the efficiency of the electronic training strategies followed in the training program on the electronic learning management system (Blackboard) and its various tools from the point of view of the faculty members of Princess Nora Bint Abdul Rahman University (PNU). It also aims at inquiring into the opinions and skills that the faculty members acquire after completing the training program and giving them a chance for assessing themselves regarding their information and experiences they get about designing and improving electronic learning programs. The study follows the analytical descriptive method of research, and it includes (30) participants of the faculty members of PNU. To achieve the objectives of the study, the research uses a 4-point Lickert scale questionnaire besides a group of open and closed questions. The findings of the research show the unsuitability of the followed training strategies used in the program from the point of view of the faculty members according to the related factors. It also indicates that most of the participants of the study realize that they need more skills to be able to use electronic learning system. Although the participants express their inability to apply the skills they acquired from the training program in the learning process, they think positively about the program. The results of the study also show that (53.3%) of the participants see that the information and experiences they get about designing and improving electronic learning program, after completing the training program, become good.*

***KEYWORDS:** e-learning, Blackboard (Blackboard).*