

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الملك سعود

عمادة الدراسات العليا

قسم تقنيات التعليم

متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في قسم تقنيات التعليم بكلية التربية

بجامعة الملك سعود

إعداد الطالب

حمد بن محيا المطيري

٤٢٩١٠٦١١٦

إشراف

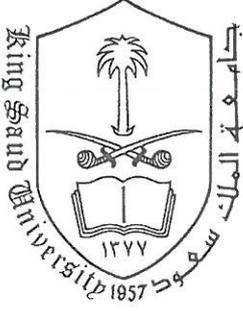
أ . د . صالح بن مبارك الدباسي

أستاذ تقنيات التعليم و الاتصال

الفصل الدراسي الأول

١٤٣٣ هـ الموافق 2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك سعود
كلية التربية
قسم تقنيات التعليم

متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين

إعداد الطالب

حمد بن محيا المطيري

٤٢٩١٠٦١١٦

نوقشت هذه الرسالة في يوم الاثنين ٢٣/١٠/١٤٣٣ هـ الموافق ١٠/٩/٢٠١٢ م

وتم إجازتها

التوقيع	صفة العضوية	أعضاء لجنة المناقشة
	مقرراً	أ.د. صالح بن مبارك الدباسي
	عضواً	د. فهد بن ناصر الفهد
	عضواً	أ.د. علي بن محمد جميل دويدي

ملخص الدراسة

" متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين " .

إعداد : حمد بن محيا المطيري

إشراف الأستاذ الدكتور : صالح بن مبارك الدباسي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي.

و طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1432 هـ / 1433 هـ على عينة الدراسة التي بلغ عددها 115 مدرساً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية.

و تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS)، وفقاً للأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة العلاقة الارتباطية، معامل كرونباخ ألفا لمعرفة درجة الثبات، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار (T-test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية.

و توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها ما يلي :

- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات... إلخ).
- بينت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريسية والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر

- اتصال سريع بشبكة الإنترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة... إلخ).
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني... إلخ).
 - كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والمتمثلة في (عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني وقلة المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية وكذلك عدم وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة و شبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني... إلخ).
 - أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً... إلخ).

و في ضوء نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة ببعض التوصيات منها :

- زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.
- دعم المدربين مادياً و تشجيعهم لاستخدام التدريب الإلكتروني.
- العمل على توفير قاعات مجهزة بالأجهزة و المعدات اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني.
- الحرص على وجود دعم فني لكلٍ من (الأجهزة/ البرمجيات/ شبكات الاتصال).
- العمل على تزويد مراكز التدريب التربوي بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية.
- إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.
- القيام بدراسات مقارنة بين متطلبات مراكز تدريب المعلمين و مراكز تدريب المعلمات .

Abstract

" Requirements and constrains of electronic training in educational training centers in Riyadh from the point view of the trainers " .

prepared by : Hamad M. AL-Mutairi

supervised by prof : Saleh M. AL-Debassi

This study aims at identifying the requirements and obstacles of electronic training in educational training centers in Riyadh from the viewpoints of trainers depending on the analytical descriptive method.

It was conducted during the first semester of the academic year 2011/2012 on a sample of 115 trainers, in educational centers in Riyadh, who were selected randomly.

To collect information and data related to the study, the researcher used the questionnaire that is considered one of the most popular instruments in the field of human sciences.

The study data was analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) according to the following statistical methods: frequencies, percentages, means and standard deviations, Pearson correlation coefficient to know the correlation degree, Cronbach's alpha to know stability degree, One Way ANOVA, T-test to know differences significance between means.

The study reveals many results which can be summarized in the following outstanding ones:

1. There is agreement within study sample individuals on the requirements of electronic training concerning the trainer.
2. These individuals strongly agree on the requirements of electronic training concerning the training environment.
3. They also agree on the financial obstacles of electronic training.
4. The study sample also agrees on the technical obstacles of electronic training.

5. There is also agreement within these individuals on some procedural and administrative obstacles in these electronic training centers.

Based on the results obtained in this study, the researcher had introduced the following recommendations:

1. Increasing the encouraging incentives to trainers in order to use electronic training.
2. Increasing the financial shares for electronic training.
3. Working on providing suitable, equipped halls for electronic training.
4. Focusing on having technical support concerning (devices/programs/communication networks).
5. Providing educational training centers with specialists in the field of designing and producing training programs.
6. Conducting similar studies for female trainers.
7. Encouraging such comparative studies which may show different results.

...

/

...

...

...

...

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك ، و لك الشكر و لك الثناء الحسن ، و أصلي و أسلم على خير الأنام محمد بن عبد الله ﷺ و على آله و صحبه و بعد ،،،

فانطلاقاً من قوله ﷺ : ﴿ لا يشكر الله من لا يشكر الناس ﴾ يتقدم الباحث بالشكر الأجلز لكل من ساهم و ساعد في إنجاز هذا العمل ، و على رأسهم سعادة الأستاذ الدكتور صالح بن مبارك الدباسي المشرف على الرسالة و ما قدمه للباحث من إهداء مشورةٍ و إبداء رأيٍ و ملاحظاتٍ و توجيهاتٍ و تصويباتٍ و تعديلٍ و تبديل ، فكان نعمّ العون بروحه الطيبة و خُلُقهِ الرفيع وتواضعه الجَمِّ ، فأجزل له الله الأجر و أعلى / أعظَمَ شأنه في الدنيا و الآخرة .

و الشكر موفورٌ / موصولٌ للسادة محكمي أداة الدراسة على ما قدموه للباحث من عونٍ في تحكيم أداة الدراسة ، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الكريم زياد بن عبد الله السيف رئيس قسم شؤون المدربين و الإحصاء و الإتقان بإدارة التدريب التربوي بالرياض ذو الخُلُق النبيل و التعامل الأرقى على ما قدمه للباحث من تسهيلاتٍ كبيرةٍ في سبيل إنجاز هذا العمل فكان نعمّ الأخ المعين ، فجزاه الله خير الجزاء .

و الشكر موصولٌ لكلٍ من المدرب حسن الجوني ، و الأستاذ عبد الرحيم الحارثي و الأستاذ نايف القحطاني ، و الأستاذ ياسر الجليهم ، و الأستاذ بندر الداوود على طيب تعاونهم و تفاعلهم مع الباحث في توزيع الاستبانات على المدربين و جمعها بشكلٍ دوري فجزاهم الله خيراً .

الباحث

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ - ب	ملخص الدراسة العربي
ج - د	ملخص الدراسة الإنجليزي
هـ	إهداء
و	شكر و تقدير
ز - ح - ط	فهرس المحتويات
ي - ك	فهرس الجداول
ل	فهرس الأشكال
الفصل الأول :	
١ - ٣	المقدمة .
٣	مشكلة الدراسة .
٤	أسئلة الدراسة .
٤	فرضية الدراسة .
٤ - ٥	أهداف الدراسة .
٥ - ٦	أهمية الدراسة .
٦	حدود الدراسة .
٦ - ٧	التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة .
الفصل الثاني :	
أولاً : الإطار النظري	
٩	مقدمة .
٩ - ١٠	مفهوم التدريب .
١٠ - ١١	تطور مفهوم التدريب .
١١	الفرق بين التعليم و التدريب .
١١-١٢-١٣	أهمية التدريب .
١٣ - ١٤	أنواع التدريب .
١٤ - ١٦	أساليب التدريب .

١٧	مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
١٨ - ١٩	أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
١٩ - ٢٠	تدريب المعلمين في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية .
٢٠ - ٢١	نبذة تاريخية عن التدريب التربوي في وزارة التربية و التعليم في المملكة العربية السعودية
٢١ - ٢٢	مراحل تأسيس الإدارة العامة للتدريب و الابتعاث بوزارة التربية و التعليم في المملكة
٢٢ - ٢٣	السياسات العامة للتدريب التربوي في وزارة التربية و التعليم .
٢٣ - ٢٧	إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض .
٢٧ - ٢٨	منجزات إدارة التدريب التربوي بالرياض .
٢٨	مفهوم التدريب الإلكتروني .
٢٨ - ٢٩	مبررات التدريب الإلكتروني .
٢٩ - ٣٠	فوائد التدريب الإلكتروني .
٣١	الفرق بين التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني .
٣١ - ٣٢	أنواع التدريب الإلكتروني .
٣٢	سليات التدريب الإلكتروني .
٣٣ - ٣٩	ثانياً : الدراسات السابقة .
٤٠ - ٤١	التعقيب على الدراسات السابقة .
الفصل الثالث :	
٤٣	التمهيد
٤٣	منهج الدراسة
٤٣	مجتمع الدراسة
٤٣	عينة الدراسة
٤٤ - ٤٨	خصائص أفراد عينة الدراسة
٤٩	أداة الدراسة
٥٠ - ٥٣	الصدق والثبات
٥٣	أساليب المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع :	
٨٦ - ٥٥	عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة
الفصل الخامس :	
٩٠ - ٨٨	أولاً نتائج الدراسة
٩١	ثانياً توصيات الدراسة
المراجع	
٩٨ - ٩٢	أولاً : المراجع العربية
٩٩ - ٩٨	ثانياً : المراجع الإنجليزية
١٢٣ - ١٠٠	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
١	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	٤٤
٢	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص في آخر مؤهل	٤٥
٣	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في التدريب	٤٦
٤	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الإلمام بالحاسب الآلي	٤٧
٥	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المدرب	٤٨
٦	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الأول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب) بالدرجة الكلية للمحور	٥٠
٧	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثاني (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية) بالدرجة الكلية للمحور	٥١
٨	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثالث (معوقات التدريب الإلكتروني المالية) بالدرجة الكلية للمحور	٥١
٩	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الرابع (معوقات التدريب الإلكتروني الفنية) بالدرجة الكلية للمحور	٥١
١٠	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الرابع (معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية) بالدرجة الكلية للمحور	٥٢
١١	معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة	٥٢
١٢	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب	٥٥
١٣	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.	٦١
١٤	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني المالية	٦٥
١٥	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني الفنية	٦٩
١٦	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية	٧٣
١٧	معوقات التدريب الإلكتروني	٧٦
١٨	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين	٧٧

	استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير الخبرة	
٧٩	المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب ومعوقات التدريب الإلكتروني المالية والفنية	١٩
٨١	نتائج اختبارات للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير التخصص	٢٠
٨٢	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف الدورات التدريبية	٢١
٨٣	المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والخاصة بالبيئة التدريبية ومعوقات التدريب الإلكتروني المالية	٢٢
٨٥	نتائج اختبارات للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير الإلمام بالحاسب الآلي	٢٣

فهرس الأشكال

الصفحة	موضوع الشكل	الشكل
٤٤	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	١
٤٥	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص في آخر مؤهل	٢
٤٦	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في التدريب	٣
٤٧	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الإلمام بالحاسب الآلي	٤
٤٨	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المدرّب	٥

الفصل الأول :

- المقدمة .
- مشكلة الدراسة .
- أسئلة الدراسة .
- فرضية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- حدود الدراسة .
- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة .

الفصل الأول

المقدمة :

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير المستمر و التطور السريع في كل جوانب الحياة نتيجة التدفق المعرفي و الاكتشافات الحديثة المتلاحقة و التقنية المتقدمة إذ لم يشهد أي عصرٍ من العصور السابقة تطوراً متسارعاً كما و نوعاً في مجالات تقنية المعلومات و الاتصالات و استخداماتها في الحياة من حولنا كما نشهده اليوم من تطورٍ مذهل، و بما أن عالمنا اليوم يعيش تطوراً كبيراً و تقدماً سريعاً في مجال تقنية المعلومات و الاتصالات فقد فتح هذا التطور آفاقاً جديدة لتطوير التعليم، و أسهم في حل كثيرٍ من مشكلاته كالتدفق الكبير في أعداد الطلاب و قلة المباني التعليمية و تقليدية النظم التعليمية بل أحدثت هذه التطورات الهائلة نقلة نوعية في ميادين التعليم كلها و جميع عملياته التعليمية و بخاصة في أساليب و طرائق التدريس وعمليات التعلم و التدريب حتى بات من الضروري جداً إعادة النظر في نظم التعليم و تطويرها لتكون نُظماً تعليميةً عصريةً لذا فالمؤسسات التعليمية في الوطن العربي ليس أمامها الآن سوى مسابرة هذا التطور و المشي على وتيرته إن أرادت اللحاق بالدول المتقدمة تقنياً و بذات سرعة التقدم بتطوير نظمها و سياساتها و برامجها، و كل هذا التطوير يتطلب :

أولاً : استخدام إمكانات تقنيات المعلومات و الاتصالات و مستحدثات التقنية و توظيفها و إدماجها في كافة أبعاد المنظومة التعليمية و تأهيل الطلاب لمتطلبات العصر و تنمية المهارات التقنية لديهم من خلال تفعيل تطبيقات التعليم الإلكتروني، و على الرغم من حداثة تلك التطبيقات يقول زيكل (Zirkl) بأن التعليم الإلكتروني " مصطلحٌ حديثٌ نسبياً تطور نتيجة للمستحدثات التكنولوجية " (أحمد، 2008 ، 341) إلا أنه أصبح سوقاً واعدة و متنامية بشكل سريع كما يتوقع (الشهري، 2010 ، 358) من خلال التقرير الذي استعرضه أن تتراوح نسبة نمو استخدام التعليم الإلكتروني في آسيا من 25% إلى 30% في العام 2010 ، و في المملكة العربية السعودية فتتوقع دراسة صادرة عن المدار للأبحاث (Emirates News Agency, 2009) أنه سيكون هناك توسع في التعليم الإلكتروني بالمملكة حيث سيصل متوسط معدل نموه خلال الخمس سنوات القادمة إلى 33% نظراً للدعم الكبير من الحكومة للمبادرات والمشاريع الضخمة في التعليم والتدريب .

ثانياً : تطوير الكوادر التعليمية بتنميتهم مهنيًا و تقنياً أثناء الخدمة لتتكامل منظومة التطوير لأن تطوير التعليم يتطلب تطوير مستوى المعلمين، و أن نوعية التعليم تعتمد على نوعية المعلمين و مدى ما حصلوا عليه من إعداد و تدريب و ما يتمتعون به من قدرة على التحليل و من عمقٍ في التفكير و ما اكتسبوه من المهارات و القدرات الخلاقية التي تؤهلهم للقيام بمهمة التعليم بمسؤولية (شويطر، 2009 . 39) ، يضاف إليه أن " التدريب الجيد ذا التنظيم الراقي ضروري لتحسين فعالية أية مهنة و تطويرها، و لكنه أكثر ضرورة و أهمية بالنسبة للتربويين و العاملين في حقل التعليم، ذلك لأن التربية تشغل مكاناً استراتيجياً في مهمة تطوير الإنسان " (فالوقي، 2005 . 16) و يضاف إليه أيضاً تطوير آليات و برامج تدريب المعلمين من قبل المدربين التربويين و توظيف كل نواتج التقنية في عمليات التدريب نفسها حيث أن " توظيف المشرف التربوي (كمدرّب) لتكنولوجيا التعليم في حلقاته التدريبية يُعد فناً و علماً في آنٍ واحد فالأجهزة و الأدوات و المواد التعليمية / التعليمية تساعده في عرض المادة التدريبية بصورة شيقة و جذابة و تثير انتباه المتدربين و اهتماماتهم و تراعي أنماطهم و مستوياتهم و تسهل عملية التعلم " (أبو عابد ، 2005 . 119) ، كل ذلك يؤكد أن تدريب المعلمين و تطويرهم بات من الأمور البالغة الأهمية في المؤسسات التعليمية و المنظمات التربوية كما يقول شنايدر (Schnieder) و زميله يارجر (Yarger) " إن المعلم و المركز التعليمي من أهم المفاهيم التربوية على المسرح اليوم " (فالوقي، 2005 . 19) .

أما على المستوى المحلي في هذا الجانب فوزارة التربية و التعليم في المملكة العربية السعودية فقد " ضمنت مواد السياسة التعليمية في المملكة مواد تدعو لاستخدام التكنولوجيا ومنها التعليم الإلكتروني " (الألمعي، 2008) ، و عملت الوزارة على تفعيل خطة التنمية التاسعة 2010-2014 للدولة التي تؤكد على " ضرورة معالجة منظومة التعليم بمعالجة مجموعة من القضايا المتعلقة بتطوير المناهج و التعلم مدى الحياة و ربط التعليم بالتنمية " (وزارة الاقتصاد و التخطيط، 2010 . 92) من خلال مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام " تطوير " الذي يتضمن أربعة برامج هي : " تطوير المناهج التعليمية، إعادة تأهيل المعلمين و المعلمات، تحسين البيئة التربوية، برنامج النشاط اللاصفي " . (الألمعي، 2009 . 58) .

و أعطت المملكة العربية السعودية موضوع التدريب اهتماماً بالغاً من خلال ما نصت عليه المادة (2/34) من نظام الخدمة المدنية : " على الجهات الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال

اختصاصه، و يجب عليها أن تكفل لموظفيها التفرغ التام للتدريب في البرامج التي تقضي طبيعتها ذلك بناءً على توصية جهة التدريب " (وزارة الخدمة المدنية، 1978 . 1) ، كما تشير خطة التنمية التاسعة للدولة أيضاً في سياسات و استراتيجيات تنمية الاقتصاد القائم على المعرفة إلى ضرورة " تطوير برامج تدريب القوى العاملة و تأهيلها معرفياً و تقنياً، بما يواكب المعارف و التقنيات الحديثة " (وزارة الاقتصاد و التخطيط، 2010 . 97) .

و لما للتدريب التقليدي من سلبيات و عيوب تتمثل كونه " صوري و أقرب للروتين، و لا يرقى إلى المستوى المطلوب، و مراكز التدريب أصبحت مملّة و لا تحفز المتدربين " (حلواني، 2006 . 30) ، و " انفصال مقدم الدورة عن محتواها و روحها و عن توقعات الحاضرين لأنه لم يقم بإعدادها، و قيام الجهات الطالبة للتدريب بنسخ قوائم لدورات معدة سلفاً أخذت من جهات تدريبية معينة لا تعكس الحاجة الفعلية " (ملتقى التدريب و التنمية، 2006 . 3) كل هذه الأمور دعت الباحث إلى التعرف على متطلبات و معوقات التدريب الإلكتروني كبديل للتدريب التقليدي من خلال وجهة نظر المدربين العاملين في مراكز التدريب التربوي التابعة لإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض بما قد يُمدّ متخذي القرار في إدارات التدريب التربوي بوزارة التربية و التعليم في المملكة العربية السعودية بنتائج و توصيات بحثية قد تسهم في تركيز الضوء على أماكن الخلل و معرفتها و محاولات السعي لمعالجتها في آليات تطبيق التدريب الإلكتروني.

مشكلة الدراسة :

يُعد التدريب ضرورةً ملحة للتطوير المهني و هو ما تسعى إليه وزارة التربية و التعليم من خلال مشاريعها لتطوير التعليم و تدريب المعلمين و مواكبة التقدم التقني مما يجعلنا أمام ضرورةٍ ماسّة لمعرفة و تحديد متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب و بالبيئة التدريبية كي يكون التدريب الإلكتروني بديلاً أكثر كفاءة و فاعلية و عصرية عن التدريب التقليدي، و التعرف على معوقاته في مراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين حتى يكون تطبيق التدريب الإلكتروني أكثر جودة و نموذجياً خالياً من المعوقات و الصعوبات التي تواجه استخدامه .

أسئلة الدراسة :

ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

1 - ما متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين ؟

2 - ما معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين ؟

3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدرسين حول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب و الخاصة بالبيئة التدريبيّة، و معوقات التدريب الإلكتروني الماليّة و الفنيّة و الإداريّة) تُعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة و التخصص و الدورات التدريبيّة و الإلمام بالحاسب الآلي) ؟

فرضية الدراسة :

للإجابة على السؤال الثالث ستحاول الدراسة اختبار الفرضية التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدرسين حول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب و الخاصة بالبيئة التدريبيّة، و معوقات التدريب الإلكتروني الماليّة و الفنيّة و الإداريّة) تُعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة و التخصص و الدورات التدريبيّة و الإلمام بالحاسب الآلي) .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

1- التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين .

2 - التعرف على معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين .

3 - التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات المدربين حول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب و الخاصة بالبيئة التدريبيه، و معوقات التدريب الإلكتروني المالية و الفنية و الإدارية) تُعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة و التخصص و الدورات التدريبيه و الإلمام بالحاسب الآلي) .

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال المحاور التالية :

أهميتها البحثية :

من خلال الاطلاع على الدراسات في مجال التدريب الإلكتروني اتضح - على حد علم الباحث - قلة الأبحاث و الدراسات التي تناولت متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته في مجال تدريب المعلمين من وجهة نظر المدربين مما يجعل لهذه الدراسة أهمية بحثية بنتائجها و توصياتها .

أهميتها للمدربين :

تسعى الدراسة لأن تتعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته للمدربين من وجهة نظر المدربين الممارسين للعمل التدريبي في مراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم و الحصول على نتائج قد تسهم في حل المشكلات و العوائق التي تواجه المدربين في تطبيق التدريب الإلكتروني .

أهميتها لإدارة التدريب التربوي :

تأتي أهمية الدراسة في كونها تمد إدارة التدريب التربوي بالرياض و المشرفين على برامج التدريب و القائمين عليها بنتائج قد تسهم في معرفة متطلبات التدريب الإلكتروني و المعوقات التي تعترض المدربين في تطبيق التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربين، و لتحقيق أيضاً رؤية قسم البرامج التدريبيه في الإدارة التي ننصُّ على " التميز بإنتاج برامج تدريبية ذات جودة عالية من خلال عقول، و كوادر متخصصة تسعى لمنافسة

أقوى، و أشهر شركات التدريب العالمية " . (أدلة العمل في إدارة التدريب التربوي بالرياض، 2010 .
(15) .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية:

اقتصرت هذه الدراسة على معرفة متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته من وجهة نظر المدربين .

الحدود الزمنية :

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 1432 هـ / 1433 هـ .

الحدود المكانية :

مراكز التدريب التربوي بإدارة التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض .

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة :

التدريب :

يعرّفه هلال (2004 . 28) بأنه : " جهود و نشاط منظم و مخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف و المهارات و الاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة " .

و يعرّفه الصيرفي (2009 . 15) بأنه : نشاطٌ مُخطّط يُبذل بهدف إحداث تغييرات في المعارف و المهارات اللازمة لتنمية و صقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء و لتغيير سلوكهم و اتجاهاتهم و اهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد و المنظمة و المجتمع " .

و يعرّف إجرائياً بأنه : عمل منظم يهدف لتزويد المعلمين بالمهارات و المعارف و المعلومات و الأدوات و الأساليب و الوسائل و الاتجاهات و التقنيات الجديدة و تنميتهم لرفع كفاءتهم المهنية .

التدريب الإلكتروني :

يعرفه الموسوي (2010) بأنه : " عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت و الحاسوب متعدد الوسائط و الأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات و الحقائق و الدورات التدريبية الإلكترونية ، لتصميم و تطبيق و تقويم البرامج التدريبية التزامنية و غير التزامنية، باتباع أنظمة التدرّب الذاتي و التفاعلي و المزيج لتحقيق الأهداف التدريبية و إتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم و مستوياتهم الفكرية و ظروف عملهم و حياتهم و مواقعهم الجغرافية " .

و يعرفه حسن (2009) بأنه : " العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاتة ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان " .

و يعرف إجرائياً بأنه : أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال و التقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة لإيصال المعلومات و المهارات و الاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد و أكثر كفاءة و جودة .

الفصل الثاني :

❖ أولاً : الإطار النظري :

- مقدمة .
- ❖ أولاً : مفهوم التدريب .
- تطور مفهوم التدريب .
- الفرق بين التعليم و التدريب .
- أهمية التدريب .
- أنواع التدريب .
- أساليب التدريب .
- ❖ ثانياً : مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
- أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
- تدريب المعلمين في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية .
- نبذة تاريخية عن التدريب التربوي في وزارة التربية و التعليم في المملكة العربية السعودية .
- مراحل تأسيس الإدارة العامة للتدريب و الابتعاث بوزارة التربية و التعليم في المملكة .
- السياسة العامة للتدريب التربوي في وزارة التربية و التعليم .
- إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض .
- الهيكل التنظيمي لإدارة التدريب التربوي بالرياض .
- منجزات إدارة التدريب التربوي بالرياض .
- ❖ ثالثاً : مفهوم التدريب الإلكتروني .
- مبررات التدريب الإلكتروني .
- فوائد التدريب الإلكتروني .
- الفرق بين التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني .
- أنواع التدريب الإلكتروني .
- سليات التدريب الإلكتروني .

❖ ثانياً : الدراسات السابقة :

- التعقيب على الدراسات السابقة .

الفصل الثاني

أولاً : الإطار النظري :

مقدمة :

أدى التطور المتلاحق في تقنية المعلومات و وسائل الاتصالات إلى تطورٍ عمّ كل مناحي الحياة من حولنا و أزال كل الحواجز المكانية و الزمنية، و مع اتساع قاعدة استخدام الإنترنت زادت إمكانية التواصل / الاتصال البشري بحيث أصبح العالم كله في قرية صغيرة، و هذه التطورات المعلوماتية الهائلة أسهمت في تضاعف المعرفة الإنسانية و في مقدمتها المعرفة العلمية و التقنية في فترات قصيرة و جعل من الملحّ جداً على مؤسسات التعليم أن تأخذ زمام المبادرة في توجيه سياساتها و برامجها التعليمية لتواكب ركب التطور، و أن تطور في أدوات تدريب موظفيها / معلميها / معلماتها بما يتناسب مع طبيعة هذا العصر، و سيتناول هذا الفصل الحديث عن التدريب و مفهومه و تدريب المعلمين و التدريب الإلكتروني :

أولاً : مفهوم التدريب :

استطاع التدريب بوصفه علماً - بدأت تظهر نظرياته المختصة به - أن يُشكّل نقلة نوعية في التنمية الإدارية للأفراد و الجهات المهتمة بالموارد البشرية، و لقد اختلف المهتمون بهذا العلم حول تحديد مفهومه، إلا أن أغلب التعريفات تكاد تتفق في الركائز الأساسية لعملية التدريب . (عطوي، 2004) .
فيعرّفه الشاعر (1991 . 10-11) بأنه : " عملية اكتساب المعارف و المهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفايتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة " .
و يعرّفه ويلز (41 . Wills, 2005) بأنه " نقل معرفة و مهارات محددة قابلة للقياس " مؤكداً في تعريفه على قياس أثر التدريب، أما حمدان (2002 . 7) فينحى منحىً آخر فيعرّفه بأنه " صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد و المؤسسة التي يخدمها، معتمداً في ذلك لدرجة رئيسية على طرق / أساليب عملية تطبيقية " مهتماً في تعريفه بتكوين و تعديل المهارات العملية التطبيقية، أما في تعريف عبيدات (2007 . 166) فهو يرى بأنه " عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية و رفع كفايته الإنتاجية " مقتصرًا في تعريفه على النواحي السلوكية، في حين يعرّفه

الشامي (2006 . 127) بأنه : " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم و معارفهم و أدائهم و مهاراتهم و سلوكياتهم و اتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة و إنتاجية عالية " ، أما الطعاني (2007 . 14) فيرى أن التدريب هو : " الجهود المنظمة، و المخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات و معارف و خبرات متجددة، و تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم و اتجاهاتهم و سلوكهم من أجل كفاية أدائهم " ، في حين يرى الطالب (2006 . 11) أن التدريب هو : " مجموعة من البرامج المهمة بالتعلم و تحسين أداء المتدرب و مهاراته الفنية " .

تطور مفهوم التدريب :

التدريب كأى سلوك إنساني بدأ بنقطة زمنية و تطور تاريخياً عبر الزمن فيذكر حمدان (2002 . 8) أن أمم الشرق القديم في الرافدين و مصر أول من تبني التدريب كما يبدو كوسيلة عامة للتدريس المباشر و شغل الحياة اليومية في مجالات الزراعة و الاقتصاد و البناء كما تُظهر شرائع هامورابي استخدام البابليين للتدريب عن طريق التمهّن أى أن يدرب صاحب المهنة أى آخر ناشئ صغير، و كانت هذه هي الطريقة السائدة في الأمم القديمة .

و يضيف حمدان (2002 . 9) أن أول مؤسسة رسمية منظمة للتدريب كانت في الولايات المتحدة حيث أسس الأخوان مورافيان عام 1745 مركزاً خاصاً للتدريب المهني في بنسلفانيا الأمريكية، و في العام 1872 استحدثت المصانع الأمريكية أول المدارس الخاصة بها كمدرسة " هو " و شركاه في نيويورك ثم تبعتها مدرسة وستنكهوس الكهربية عام 1888 و مدارس صناعية أخرى، و مضت حركة التدريب في تطورها في الولايات المتحدة حيث تم تأسيس أولى النقابات المهنية في العام 1900 و تلاهت التطورات المتنوعة في التدريب مثل لعب الأدوار و التدريب على رأس العمل و التدريب المعلمي و دراسة الحالة و التدريب المبرمج ، أما في أوروبا فقد نشطت حركة التدريب بعد الخمسينات من القرن الماضي حيث صدر أول تشريع رسمي لتنظيم التدريب في العام 1964 في بريطانيا و في فرنسا تم التوصل لاتفاقية بين الجهات الاجتماعية المختلفة حول ضرورة تدريب الموظفين أثناء الخدمة عام 1973، و في الثمانينات بدأت تتبلور مفاهيم التدريب و نظرياته و مصادره و أدواته و أساليبه و انتشر مفكروه و أصبح علماً تطبيقياً كبقية العلوم المختلفة، في حين يرى هلال (2004) أنه في الخمسينيات صدر قانون التدريب الصناعي في المملكة المتحدة و الذي يرى أنه مبشر بميلاد حقبة جديدة تتسم بالاتجاه التنظيمي نحو التدريب، ثم تطورت

مفاهيم التدريب بشكل صحي و سريع و انتقلت حركة التدريب من الاتجاه الذي يركز على المدرب إلى التدريب الذي يركز على المتلقي .

الفرق بين التعليم و التدريب :

من المهم جداً عند الحديث عن التدريب أن نبين الفرق بينه و بين التعليم حيث أن أغلب الأفراد العاملين في بيئات التعليم و التدريب يعتقدون بأن التدريب مخصص فقط لإكساب المهارات العملية، و أنه لا وجود بتاتاً للمعارف النظرية أو المواقف و الاتجاهات الشعورية في بيئات التدريب و هذا فهم خاطئ تماماً، و من أجل ذلك ينبغي أن ندرك الفرق بين مفهومي التدريب و التعليم . سلطان (2005 . 34) .

و أوضح هلال (2004 . 16) أن هناك فرقاً بين التدريب و التعليم حيث أن التعليم يوجه بشكل أكثر اتساعاً و شمولاً بالنسبة للتغيير نحو الفرد بينما التدريب عادةً ينطوي على أفكار و سلوكيات جديدة تتحدد و بسهولة في سياق العمل المحدد لذا فالتدريب لا يوجه للشخص نفسه كالتعليم و لكنه يوجه نحو الوظيفة التي يقوم بها الشخص، كما أن التدريب يهدف إلى تقديم المعرفة و المهارات اللازمة لغرس الاتجاهات المطلوبة لأداء مهام محددة، بينما التعليم يهدف إلى تقديم إطارات نظرية و إدراكية مصممة من أجل تحفيز القدرات التحليلية و النقدية عند الفرد بغض النظر عن نوعية الاتجاهات التي يمكن أن يتبناها.

و حدد حمدان (2002 . 7) نقاطاً هامة للتفريق بين التعليم و التدريب و هي :

- التدريب لا يحدث إلا بالتعليم أو أن التعليم هو عملية سابقة للتدريب، أي يجب أولاً أن يتم تعليم الفرد شيئاً حتى يمكنه التدرّب عليه بعدئذ .
- التدريب لا يكتمل أبداً إلا بالتطبيق، بينما التعليم يمكن أن يتم نظرياً / عملياً، حسب الموقف التربوي الذي هو بصددده .

أهمية التدريب :

من المؤكد أن للتدريب أهمية كبيرة في بناء الإنسان و تطويره و خصوصاً في هذا العصر الذي اتسم بالتطور و التقدم العلمي المتسارع في كل مناحي الحياة، كما أن التدريب يحمل أهميته الكبيرة من خلال رفع كفاءة و إنتاجية الأفراد و مدهم بأفضل الطرق و الممارسات و الأساليب في ميادينهم .

و تذكر أدبيات العلم الإداري أن انتقال العالم من صناعة الآلة إلى صناعة المعرفة أعطى التدريب فرصة تغيير البنية الإدارية للمنظمات و المؤسسات الحديثة خاصة تلك المهتمة بالموارد البشري، و يمكن القول أن

التدريب قد احتل موقعاً في سلم الأولويات داخل المؤسسات التي تسعى للمنافسة و البقاء على أعلى مستويات الجودة، و يلخص الطعاني (2007) أهمية التدريب في النقاط التالية :

- يُعدّ مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية و تطوير كفاياتهم و تطور أداء العمل و زيادة الإنتاج و الإنتاجية .

- يُعتبر ضرورةً ملحةً للتطور السريع في المجالات و كافة المهن من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة و مهام كثيرة و أعباء متنوعة .

و ذكر العزاوي (2006 . 14) الدواعي التي تبرز من خلالها أهمية التدريب و هي :

- التطورات العلمية المتواصلة و الاكتشافات الحديثة و ما يتطلبه تغير المنظمات من احتياج دائم و متجدد لإطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم .

- التطورات المعرفية و التقنية و العولمة / أدت إلى ظهور أساليب و طرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية و مهارات فنية و إدارية مختلفة مثل :

١ - أعمال البرمجة و استخدام الحاسب الآلي و الإنترنت .

٢ - أنشطة نظم المعلومات و تحليل النظم .

٣ - أعمال التطوير التنظيمي و ما يتصل بها من خبرات في البحوث و التدريب .

٤ - أعمال البحوث و الدراسات السلوكية و تحليل السلوك الإنساني في مواقع العمل .

- التطور و التغير الهائل في تركيب القوى العاملة يجعل التدريب لازماً لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة على مستوى المنظمة .

- التغير و الاختلاف في دوافع الأفراد و اتجاهاتهم و من ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي و الحاجة إلى أفراد متعددي المهارات يجعل التدريب الهادف إلى تعديل السلوك و تطويره أمراً ضرورياً.

و على الرغم من الأهمية التي يتحلى بها التدريب في جميع المؤسسات و المنظمات و الهيئات إلا أنه يزداد أهمية عندما يكون التدريب موجهاً نحو القطاع التربوي و الذي يُعد الأمل بالنسبة للمجتمعات للنهوض و التطور، و مما يظهر تلك الأهمية في المجال التربوي بجلاء ما يحصل من تغيرات تقنية سريعة الخطى متلاحقة تفرض على النظم التعليمية تحديث و تطوير مهارات أفرادها، فالعصر الحالي كما تقول الياور (2005)

يطلب من العاملين في قطاع التربية و التعليم تدريباً متكاملأ و تعددية معرفية و مهارية تساعدهم على التكيف مع التغيرات العلمية و التقنية و معرفة كيفية استثمارها .

أنواع التدريب :

يبين الشاعر (1991) أن التدريب ينقسم من حيث التنفيذ إلى قسمين رئيسين هما التدريب قبل الخدمة و التدريب أثناء الخدمة، و من حيث التطبيق إلى قسمين كذلك هما التدريب النظري و التدريب العملي . و يقسم الطعاني (2007) التدريب تبعأ لتنوع الأهداف و المكان و التوقيت، فيقسم التدريب من حيث الأهداف إلى :

- تزويد بمعلومات و يكون بتزويد الأفراد بالمعلومات و المعارف المتنوعة .
- تدريب على مهارات من خلال رفع مستوى أداء الأفراد و تزويدهم بمهارات .
- تكوين اتجاهات من خلال تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو تقدير قيمة العمل .
- التدريب للترقية من خلال إعداد الأفراد الجيد لممارسة مهمات عمل جديد .
- و يضيف محمود (2004) أنواعاً للتدريب من حيث اختلاف الأهداف و هي :
- التدريب العام : و يقصد به تدريب الموظف الجديد و تأهيله للحصول على وظيفة في مجال تخصصه .
- التدريب المتخصص : و يُقصد به التدريب على مهاراتٍ معينة لتحسين أداء الموظف فيها، و يتصف هذا النوع من التدريب بالخصوصية لأنها تقتصر على فئةٍ محددة من الموظفين .
- التدريب التحويلي : يكون هذا التدريب عندما يحدث تحرك هيكلي في المنظمة و النقل من موقع لآخر .

أما من حيث المكان فيصنف إلى :

- تدريب داخلي و يتم داخل المنظمة و يكون تحت إشرافها و تنفيذها و متابعتها و يقلل من حجم النفقات المالية على المنظمة .
- تدريب خاص و يتم في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أو خارجه .

و ينقسم التدريب من حيث التوقيت إلى :

- تدريب إعدادي أو توجيهي و هو ما يطلق عليه التدريب قبل الالتحاق بالعمل بحيث يؤهل الفرد للقيام بالأعمال المناسبة في العمل و الوظيفة و غالباً ما يكون هذا النوع عبارة عن مقدمات و أساسيات و توجيهات عامة يحتاجها الموظف الجديد .
- التدريب أثناء الخدمة و الذي يستهدف الموظفين الذين هم على رأس العمل .
- و أضافت الياور (2005) أنواعاً أخرى طرأت على التدريب نتيجةً للتحويلات المعاصرة ذات الارتباط بالحاسب الآلي و هي :
- التدريب بالوسائط المتعددة : و هي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجمع بين مجموعة من الوسائط كالصوت و الصورة و الرسم و الحركة و النص و الفيديو، و يستطيع المستخدم أن يتعامل معها في وقتٍ واحد عن طريق الحاسب الآلي .
- التدريب بالواقع الافتراضي : و هو ما يُقصد به ذو الأبعاد الثلاثية بحيث تبدو الأشكال ذات أبعادٍ ثلاثية كما هي في الحقيقة، و تستخدم عادةً في الترفيه و التعليم و التدريب .
- التدريب عبر الإنترنت : و هذا النوع من التدريب اتجهت إليه كبريات الشركات العالمية و اعتمادها في الغالب عليه حيث بلغت ما نسبته 24 % من الشركات الأمريكية تعتمد على تدريب موظفيها عبر شبكة الإنترنت .

أساليب التدريب :

- لنجاح أي عمل تدريبي لا بد أن يُخطط له بشكلٍ سليم إدارياً و منهجياً و تنظيمياً كي تتحقق أقصى درجات الاستفادة منه و من ذلك اختيار الأسلوب المناسب للتدريب و يعرف الخطيب و العنزي (2008 . 125) الأسلوب التدريبي بأنه " الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل و الإمكانيات المتاحة " ، و يُجمل شويطر (2009) أهم أساليب التدريب الحديثة فيما يلي :
- أسلوب التدريب المصغّر : يقوم هذا الأسلوب على أساس تقسيم الموقف التعليمي إلى مواقف تدريسية صغيرة مدتها (5) دقائق يتم تسجيلها بواسطة كاميرات فيديو من أجل إعادة عرضها ليقف كل معلم على أخطائه و يعدل سلوكه في أنشطة تدريسية قادمة، و يمتاز هذا الأسلوب بأنه يقدم للمتدرب تغذية راجعة فورية و من مصادر متعددة .

- أسلوب التدريب باستخدام الندوات : يقوم هذا الأسلوب على التفاعل المباشر بين المتدربين و المدرب من خلال المناقشة و الحوار و يتم ذلك بالتبادل اللفظي المنظم، و يمتاز هذا الأسلوب بسرعة جمع المعلومات و يشجع كل فرد على المشاركة بإجابات تلقائية حرة، و من عيوب هذا الأسلوب وجود إجابات غير متعلقة بالموضوع قد يؤدي لتشتت الأفكار و فقدان التركيز و سيطرة فرد على المجموعة .

- أسلوب العصف الذهني : يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية أثناء التدريب من خلال تتابع الأفكار و تنوعها في حل مشكلة ما، و هي عملية إنتاج قائمة من أفكار لاستخدامها كمفاتيح لبلورة مشكلة و بالتالي تؤدي لحل هذه المشكلة .

- أسلوب المحاضرة الفعّالة .

- أسلوب العروض العملية .

- أسلوب ورش العمل (المشاغل) .

- أسلوب الزيارات الميدانية .

- أسلوب التعلم الذاتي .

و عبيدات (2007) يضيف أساليب أخرى تتمثل في :

- طريقة تمثيل الأدوار : حيث يتقمص المدرب أو أحد الأشخاص شخصية معينة تواجه موقفاً ثم يبدأ المشاركين بمحاولة إيجاد الحلول لها بمساعدة المدرب .

- الدروس التطبيقية النموذجية : يقوم أحد المعلمين بإعطاء حصة صفية يحضرها عدد من المعلمين من نفس التخصص .

أما عثمان (2001) فيقسم أساليب التدريب لثلاث فئات هي أساليب ذات طابع نظري و أساليب ذات طابع عملي و أساليب ذات طابع ذاتي و لكل فئة منها أشكالها الخاصة بها و هي كما يلي :

أ - الأساليب التدريبية ذات الطابع النظري :

- أسلوب المحاضرة ،
- أسلوب الندوة .
- أسلوب المناقشة .
- أسلوب اللجان .
- أسلوب القراءات و البحوث الإجرائية .
- أسلوب الاجتماعات الدورية .
- ب - الأساليب التدريبية ذات الطابع العملي :
- دراسة الحالة .
- تمثيل الدور .
- الدروس النموذجية .
- التدريب العملي .
- الورشة الدراسية .
- الزيارات الميدانية و الرحلات .
- التدريب أثناء العمل .
- حلقات البحث .
- قوافل التدريب المتنقلة .
- ج - الأساليب التدريبية ذات الطابع الذاتي :

- التدريب بالمراسلة .
- التدريب بالتعليم المبرمج .
- التدريب باستخدام التلفزيون التعليمي .
- التدريب القائم على التدريس المصغر .
- التدريب القائم على الحاسب الآلي .
- التدريب باستخدام المنحنى التكاملي متعدد الوسائط .

ثانياً : مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة :

التدريب أثناء الخدمة أحد جناحي إعداد المعلم إذ يجب أن ننظر لإعداد المعلم على أنها عملية ذات وجهين أحدها يتعلق بإعداده قبل دخول الخدمة و الآخر يتعلق بتدريبه أثناء الخدمة و هذا يعني تكاملهما لضمان استمرارية نماء المعلم مهنيًا إذ أنها " عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين و سائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير و تطوير أدائهم، و ممارساتهم، و مهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية و التربوية و التقنية و الإدارية و الأخلاقية " (ضحراوي و حسين ، 2009 . 36) ، و يحدد جاكسون (Jackson) (عثمان ، 2001 . 21) ثلاثة مفاهيم للتدريب أثناء الخدمة هي :

١ - المفهوم العلاجي : Remedial concept و يركز هذا المفهوم على تصحيح الأخطاء الناجمة عن إعداد المعلمين قبل الخدمة .

٢ - المفهوم السلوكي : Behavioral concept و يركز هذا المفهوم على تفاعل الموقف التعليمي بين المعلم و التلاميذ داخل الفصل .

٣ - مفهوم النمو : Growth concept و يركز هذا المفهوم على النمو المهني للمعلمين، و كذا زيادة الدافعية لديهم للنمو الذاتي .

و يعرفه فالوقي (2005 . 55) بأنه " جهودٌ مخطط و منظم لتحسين المعارف و المهارات المتعلقة بالمهنة، و ذلك بتوفير التدريب في أثناء العمل للمعلمين و الإداريين و الموجهين التربويين و غيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التعليمية و التدريسية " .

و يعرفه عثمان (2001 . 22) بأنه " كل نشاط مخطط و منظم يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة التي يتم تدريبها من أجل تطوير معارفهم و خبراتهم و اتجاهاتهم و تجديد معلوماتهم و رفع كفاءتهم الأدائية و تحسين خدماتهم الحالية و المقبلة عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مستجدات تربوية تقتضيها خطط التعليم لحل مشكلات النظام التعليمي و رفع مستوى الخدمات التعليمية " .

أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة :

لا شك أن للتدريب أثناء الخدمة أهمية بالغة باعتباره أحد مرتكزات تكوين المعلم في عملية مهنية مستمرة مستديمة، و مما لا شك فيه أيضاً أن أي دعوات لإصلاح التعليم تؤكد على الحاجة لتنمية مهنية ذات مستوى رفيع و تدعو إلى ضرورة مواكبة كل العاملين في المدرسة لمتغيرات العصر الذي يعيشون فيه، و العمل على تهذيب مهاراتهم الإدارية و العملية . (ضحوي و حسين، 2009 . 42) .

و ينطلق الإبراهيم و المسند و قمبر (2000) في توضيح أهمية التدريب أثناء الخدمة من خلال المنطلقات التالية :

- ما يصيب المعرفة و المهارة من تقادم نتيجة التغيرات السريعة و المتعاقبة في مجالات العلم و التكنولوجيا و النظم الحياتية .
 - تدعيم مكتسبات الإعداد الأولي و تكييف المستجد في المهنة للعمل .
 - إثبات صلاحيته قبل التعيين أو التثبيت في المهنة .
 - تبادل الخبرات و تجريب المستحدثات و تذليل و حل المشكلات .
 - إحداث تنمية ذاتية على المستوى الفردي و المحلي و العام للمعلم و للمؤسسة .
- و يلخص فالوقي (2005) أهم العوامل و المتغيرات التي جعلت من التدريب في أثناء العمل أمراً هاماً و مطلباً ملحاً في عدة نقاط هي :

- التطور المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميّزة .
- سهولة تدفق المعلومات .
- تطور مفهوم التربية .
- تغير دور المعلم في العملية التعليمية .

و يمكن النظر إلى أهمية التدريب أثناء الخدمة من خلال النقاط التالية :

- يكسب التدريب المتدربين معارف ومهارات و اتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم .
- يكسب الفرد خبرات جديدة تؤهله للارتقاء و تحمل المسؤولية .
- ينمي التدريب لدى الفرد المرونة و القدرة على التكيف في حياته العملية .
- تحسين الأداء الحالي و المستقبلي للأفراد و الجماعات على حدٍ سواء .
- زيادة المهارات و الكفاءات التي تؤدي إلى تقليل نسبة الخطأ في العمل . (الكرمي، 2010 . 76)

تدريب المعلمين في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية :

اهتمت المملكة العربية السعودية اهتماماً جلياً في رسم سياستها التعليمية بما ينسجم مع تحقيق التنمية الاقتصادية و المعرفية و الاجتماعية و التنظيمية و اعتبرت أن التعليم هو الأساس للتنمية البشرية و هو مصدر إعداد رأس المال البشري الذي يُعد الأقدر على تحقيق الاستثمار الأمثل فنصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية في المادة (14) على " التناسق المنسجم مع العلم والمنهجية التطبيقية (التقنية)، باعتبارهما من أهم وسائل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية، لرفع مستوى أمتنا وبلادنا، والقيام بدورنا في التقدم الثقافي العالمي " ، و المادة (15) على " ربط التربية و التعليم في جميع المراحل بخطة التنمية العامة للدولة " (وزارة التربية و التعليم، 1995) ، و أعطت سياسة التعليم التدريب التربوي أهمية بالغة باعتباره وسيلة التطوير التربوي المستمر لمواكبة كل جديد في مجال التربية و لذا نصت في عدد من موادها المتعلقة بالتدريب على النحو التالي :

- المادة (165) : " تولى الجهات المختصة عنايتها بإعداد المعلم المؤهل علمياً و مسلكياً لكافة مراحل التعليم حتى يتحقق الاكتفاء الذاتي وفق خطة زمنية " .
- المادة (170) : " تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم " .
- المادة (171) : " يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة دراسته التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه، و تضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض " .

- المادة (196) : " تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية و التجددية و دورات التوعية لترسيخ الخبرات و كسب المعلومات و المهارات الجديدة " .
- المادة (197) : " يتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية و الأجهزة العاملة فيها و توضع برامج للدورات يحدد فيها غرض الدورة و منهاجها و طرق تنفيذها و تقويمها و الشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها " . (وزارة التربية و التعليم، 1995)

نبذة تاريخية عن التدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية:

المتتبع لتأريخ نشأة التدريب التربوي يُدرك أن وزارة التربية و التعليم - وزارة المعارف آنذاك - اهتمت و في وقتٍ مبكرٍ جداً بالتدريب التربوي إذ أنها و بعد عامٍ من تأسيسها في عهد الملك سعود عام 1373 هـ بدأت بتنفيذ أول برامج التدريب عام 1374 هـ بخطة تهدف إلى تأهيل غير المؤهلين من المعلمين في المرحلة الابتدائية، و رفع و تحسين مستويات أداء المؤهلين منهم، و تجديد معلوماتهم و خبراتهم من خلال :

أ - التدريب في الداخل :

- دورات صيفية عقدتها الوزارة لمدة مئة يوم على فترتين و في عامين متتاليين مدة كل منها خمسين يوماً، و تم إيقاف هذه الدورات في عام 1385 هـ بعد أن تدرّب فيها نحو (1025) معلماً . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 42) .
- في عام 1375 هـ أنشأت الوزارة معاهد المعلمين الليلية ، بهدف رفع مستوى المعلمين أثناء الخدمة ممن التحقوا بالتدريس و قبلتهم الوزارة بدافع الحاجة و إن لم يحصلوا على المؤهلات المطلوبة، و كانت الدراسة مسائية لمدة ثلاث سنوات، ثم أُلغيت هذه المعاهد عام 1385 هـ بعد أن أدت مهمة تدريب معلمي الضرورة الذين بلغ عددهم (373) خريجاً . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 43) .
- و في عام 1385 هـ عقدت دورات قصيرة في مختلف المناطق التعليمية لمن أنهوا بنجاح فترتي التدريب الصيفي أو ممن تخرجوا من معاهد المعلمين الليلية ثم أوقفت عند انتهاء الدورات الصيفية في عام 1385 هـ .

- أنشأت الوزارة في العام 1385 / 1386 هـ مركزين للدراسات التكميلية للمعلمين، أحدهما في الرياض و الثاني في الطائف بهدف رفع مستوى خريجي معاهد المعلمين الابتدائية القديمة، و استمر العمل فيها حتى نهاية العام الدراسي 1401 / 1402 هـ و تم تأهيل حوالي (6250) معلماً . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 43) .

- في عام 1393 / 1394 هـ نفذت الوزارة برنامجاً تدريبياً لمعلمي المرحلتين المتوسطة و الثانوية من الذين لا يحملون مؤهلاً تربوياً مدة التدريب فيه عام دراسي واحد يمنح الناجحون فيه درجة الدبلوم العام في التربية و نفذ في كلية التربية بجامعة الملك سعود ثم نقل إلى كلية التربية بجامعة أم القرى . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 43) .

ب - التدريب في الخارج :

- بدأت الوزارة بالاشتراك بالبرامج و الدورات التدريبية و المؤتمرات التربوية المنعقدة في بعض الأقطار العربية اعتباراً من عام 1381 هـ .

- دورات قصيرة بدأت عام 1393 / 1394 هـ في إنجلترا مدرسي اللغة الإنجليزية .

- برامج تدريبية للمشتغلين بالتعليم لمدة عامين ببعض الجامعات الأمريكية ابتداءً من عام 1391 هـ .

- برامج تدريبية لفترات متفاوتة لشاغلي الوظائف التعليمية في عدد من دول العالم اليابان، استراليا،

كندا، إيطاليا في مختلف التخصصات . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 44) .

و في العام 1417 هـ صدر قرار يقضي بإنشاء مراكز تدريب تربوية داخل المناطق التعليمية و كان

عددها 42 مركزاً لتدريب المعلمين، و يُعد هذا العام بمثابة نقلة نوعية في تطوير التدريب في وزارة التربية

و التعليم (الغامدي و عبد الجواد، 2005) .

مراحل تأسيس الإدارة العامة للتدريب و الابتعاث بوزارة التربية و التعليم في المملكة :

تم تأسيس إدارة التدريب التربوي عام 1394 / 1395 هـ ، وقد ربطت في حينه بالإدارة العامة لبرامج

إعداد المعلمين، و في عام 1401 هـ - 1981 ضمت إلى الإدارة العامة للتوجيه التربوي و التدريب في شهر

جمادى الثانية، بموجب قرار الوزير رقم: 48/1674 في 10 / 6 / 1401 هـ - 1981 ، ثم أصبحت إدارة

عامة للتدريب التربوي و الابتعاث في عام 1418 هـ - 1998 . (موقع الإدارة العامة للتدريب و

الابتعاث ([HTTP://PORTAL.MOE.GOV.SA/TRAINING/PAGES/ABOUTAGENCY1.ASPX](http://portal.moe.gov.sa/training/pages/aboutagency1.aspx))

السياسات العامة للتدريب التربوي بوزارة التربية و التعليم في المملكة :

للتدريب التربوي في وزارة التربية و التعليم سياسات عامة تتمثل في ما يلي :

أ - التدريب التربوي خيار استراتيجي : يتأكد ذلك من خلال :

- تنمية القوى البشرية و التأكيد على زيادة مشاركتها و رفع كفاءتها عن طريق التدريب و التأهيل المستمر .

- العناية بإعادة التأهيل و التدريب لرفع معدلات الإنتاجية بما يحقق الاستفادة القصوى من التقنيات و التجهيزات و المستجدات في المناشط التربوية .

- شمول التدريب لجميع العاملين في مجالات التربية و التعليم من شاغلي الوظائف التعليمية و القيادات التربوية و الإشرافية . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 9) .

ب - إلزامية التدريب التربوي :

التدريب التربوي حق لجميع منسوبي وزارة التربية و التعليم و واجب وظيفي وفق ما نصت عليه المادة (34) من نظام الخدمة المدنية و يمكن تحقيق ذلك من خلال :

- إلزام المعلم بالالتحاق بالبرامج التدريبية التي تلي احتياجاته ضمن البرامج التدريبية المتوفرة .

- التأكيد على وجوب التحاق المعلم بأحد البرامج التدريبية بما لا يقل عن برنامج واحد كل خمس سنوات كحد أقصى .

- العمل على تضمين استمارة تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية بنداً يخص البرامج و الدورات التدريبية .

- إتاحة الفرصة بتوفير البرامج التدريبية لجميع شاغلي الوظائف التعليمية وفق احتياجاتهم التدريبية الفعلية و تمكينهم من الالتحاق فيها . (وزارة التربية و التعليم، 2002 . 9) .

ج - الحوافز المعنوية و المادية في التدريب التربوي :

العمل على توفير الحوافز المعنوية و المادية للمشاركين في التدريب من أجل حفزهم على الاستمرار في المشاركة وزيادة حرصهم على الإقبال على التدريب التربوي لاحقاً و يمكن أن يتم ذلك من خلال :

- توثيق البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب من خلال سجل خاص بالنمو الوظيفي و المهني .
- التنوع في البرامج التدريبية المقدمة وفق الحاجات الفعلية المبنية على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية .

- اعتماد البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب في المفاضلة في :
تنقلات المعلمين الداخلية و الخارجية، الترشح لأي عمل قيادي، التفرغ للحصول على درجة البكالوريوس أو مؤهلات علمية عليا، الترشيح للابتعاث للدراسة في خارج المملكة، الترشيح للإيفاد للعمل خارج المملكة، و غيرها من الفرص السانحة . (وزارة التربية و التعليم، 2002 .
(10) .

إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض :

حرصت وزارة التربية و التعليم على تطوير التدريب التربوي في كل مناطق المملكة لذلك أصدرت قراراً وزارياً في العام 1417 هـ ينصّ على أن تقوم كل منطقة تعليمية بإنشاء مركز تدريب تربوي للمعلمين و يوفر كل ما يحتاجه من إمكانات مادية أو بشرية و تقنيات و وسائل حديثة .(الغامدي و عبد الجواد، 2005) .

و منذ ذلك الحين و إدارة التربية و التعليم بمنطقة الرياض تسعى لرفع مستوى منسوبيها من خلال إنشاء إدارة التدريب التربوي الذي تبلورت رسالته و رؤيته و أهدافه في ما يلي :

- رسالة إدارة التدريب :

" تقديم برامج تدريبية معدة وفق منهجية علمية تستند إلى فكر تربوي إسلامي أصيل و تهدف إلى بناء المعلم بناءً شمولياً متكاملًا متوازنًا يمكنه من أداء دوره بحماسة و جدارة " (وزارة التربية و التعليم، 2004.6) .

- رؤية إدارة التدريب :

" مؤسسة تربوية تدريبية يقودها فريق مؤهل، يمارس دوره تخطيطاً وتدريباً و تطويراً في إطار سياسات مرنة، و منهج عصري متكامل مبني على الاحتياجات الفعلية للميدان، مدعم بأحدث أساليب التدريب و وسائطها و أجدائها، محاط بنظام تقويم محكم يقيس أثر التدريب و يتابع نتائجه، و ذلك لإعداد معلم قادر على تطوير ذاته مؤهل لبناء أجيال تتفاعل مع معطيات الحضارة و تشارك فيها " .
(وزارة التربية و التعليم، 2004 . 7) .

- أهداف إدارة التدريب التربوي :

أولاً : الهدف العام :

يهدف التدريب التربوي إلى تنمية و تطوير و تغيير معارف و مهارات و اتجاهات المتدربين لمواكبة التطور العلمي و التقني، و لتبادل الخبرات، و حل المشكلات التربوية و التعليمية، و الإلمام بالأساليب و الطرائق التربوية الحديثة، و تفعيل الوسائل التعليمية لتحسين عمليتي التعليم و التعلم و توفير الوقت و الجهد و المال .
(وزارة التربية و التعليم، 2004) .

ثانياً : الأهداف التفصيلية :

- مساعدة القيادات التربوية على متابعة ما يستجد على الساحة التربوية و التعليمية .
- تشجيع المعلمين على استخدام الأساليب الحديثة في التعليم .
- تكوين المهارات التعليمية بقصد تحسين الأداء بشكل أفضل .
- حفز المعلمين على تبني ممارسات تعليمية صفية ذات فاعلية أكبر .
- تزويد المعلمين بمعايير التقويم الذاتي و أدوات و أساليب تقويم التلاميذ .
- توسيع تبادل الخبرات التربوية فيما بين المؤسسات التعليمية .
- مساعدة المعلمين على اكتشاف ذواتهم و ما لديهم من قدرات كامنة و استثمارها .
- تنمية مفهوم التربية المستمرة و التعلم طوال الحياة . (وزارة التربية و التعليم، 2004) .

و في ما يلي عرض لأهم أدوار إدارة التدريب التربوي و مهام أقسامها :

- **مدير التدريب :** و يقوم بأدوار و مهام منها الإشراف على :
 - إدارة التدريب بالمنطقة.
 - تنفيذ الأنظمة والتعليمات الخاصة بالتدريب والمبلغة للمنطقة من الوزارة.
 - إعداد خطط وبرامج التدريب.
 - تنفيذ البرامج التدريبية المبلغة للمنطقة.
 - ترشيح واختيار منسوبي المنطقة لمختلف البرامج التدريبية المركزية.
 - إعداد ميزانيات برامج التدريب بالمنطقة وذلك بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
 - تزويد الإدارة العامة للتعليم والجهة المختصة بالوزارة بتقارير دورية مفصلة عن أوضاع التدريب ومنجزاته في المنطقة.
- **مساعد المدير :** و يقوم بمهام منها :
 - التنسيق بين أقسام الإدارة.
 - متابعة أعمال الأقسام.
 - متابعة تنفيذ خطط الأقسام الأسبوعية.
 - القيام بمهام مدير الإدارة حال غيابه.
 - مهام قسم الدراسات والبحثات
 - ترشيح منسوبي التعليم للدراسة في الكليات والجامعات
 - الترشيح للتفرغ الجزئي والكلي للدراسة داخل المملكة وخارجها.
 - الترشيح للدورات المركزية (دورة المشرفين، المديرين، الوكلاء).
- **قسم الدراسات و الابتعاث :** و يقوم القسم بمهام منها :
 - ترشيح منسوبي التعليم للدراسة المسائية والانتساب في الكليات والجامعات
 - الترشيح للتفرغ للدراسة داخل المملكة وخارجها.
 - الترشيح للدورات المركزية (دورة المشرفين، المديرين، الوكلاء) والدبلوم.
 - الترشيح للإجازة الدراسية بدون مرتب .
- **قسم البرامج التدريبية :** و يضطلع بأدوار عديدة هي :

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تصميم البرامج التدريبية .
- إعداد الحقائق التدريبية.
- تطوير البرامج التدريبية.
- تنفيذ البرامج التدريبية.
- متابعة أثر التدريب في الميدان.
- تنظيم الندوات والمحاضرات.
- إعداد البحوث والنشرات.

● **قسم القبول و التسجيل :** و يقوم بمهام هي :

- إصدار الخطط التنفيذية للبرامج التدريبية في الإدارة و الإعلان عنها.
- استقبال طلبات المرشحين للدورات التدريبية.
- المتابعة الأسبوعية لحضور وغياب المتدربين.
- إصدار شهادات المتدربين .
- إصدار بطاقات النمو المهني لمنسوبي الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.
- المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية.
- إعداد قواعد بيانات لجميع المشاركين في الدورات التدريبية.

● **قسم الشؤون التدريبية :** و من مهماته الرئيسة ما يلي :

- تأمين مستلزمات التدريب التربوي.
- تصوير الحقائق التدريبية.
- المتابعة اليومية لحضور وغياب المتدربين والمدربين.
- متابعة تحديث المعلومات الإرشادية للبرامج التدريبية.
- متابعة تقييم المدربين والبرامج التدريبية.
- متابعة تقييم المدربين والبرامج التدريبية.
- الإشراف على القاعات التدريبية والمختبرات والمعامل والمعارض وتجهيزها.

- الإشراف على جاهزية الوسائل التعليمية.
- وحدة الإحصاء و الإتقان : و تهتم هذه الوحدة بعدة أمور هي :
 - رصد عدد الحضور في جميع البرامج التدريبية .
 - إصدار دليل إحصائي سنوي عن عدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد الحضور فيها .
 - إصدار تقارير دورية عن مراحل ومنجزات إدارة التدريب التربوي .
 - متابعة تقييم البرامج التدريبية من خلال نموذج مرفق بالحقيبة التدريبية .
 - تزويد مدير إدارة التدريب بتقارير عن أداء مشرف التدريب في البرنامج التدريبي وتزويد المشرف بنسخة من تقييم أداءه .
 - إصدار التقرير السنوي عن تقييم البرامج التدريبية وتقييم المشرفين في قاعة التدريب .
- قسم الحاسب الآلي : و يُعنى هذا القسم بالجانب التقني في الإدارة بالإضافة إلى ما يلي :
 - تطوير الحاسب الآلي في الإدارة.
 - إنشاء نظام حاسوبي متكامل لإدارة التدريب التربوي.
 - صيانة وإدارة أجهزة الحاسب والبرامج والشبكة في الإدارة.
 - إعداد وتصميم الحقائق التدريبية للحاسب الآلي.
 - تدريب دورات الحاسب الآلي.
 - تقديم الاستشارات الفنية لموظفي إدارة التدريب التربوي.
 - التعامل مع خدمة البريد الإلكتروني.
 - تدريب المعلمين على استخدام الحاسب الآلي باعتباره من أهم الوسائل التعليمية . (أدلة العمل في إدارة التدريب التربوي بالرياض، 2010) .

منجزات إدارة التدريب التربوي بالرياض :

حققت إدارة التدريب التربوي بمنطقة الرياض من عام 1419 هـ إلى 1427 هـ على مستوى أعداد المتدربين المشاركين في برامج إدارة التدريب التربوي بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض "بنين" منذ بداية التدريب عام 1419 هـ إلى تاريخ 1427/5/18 هـ ارتفاعاً تصاعدياً واضحاً في أعداد المتدربين حيث

كان عدد المتدربين في عام 1419 هـ (557) متدرباً و ارتفع عدد المتدربين في عام 1427 هـ ليصل إلى (11039) متدرباً، و تصاعد في المقابل عدد البرامج التدريبية المقامة في إدارة التدريب التربوي من عام 1419 هـ إلى 1427 هـ من (27) برنامجاً تدريبياً في العام 1419 هـ إلى أن وصل إلى (682) برنامجاً تدريبياً في العام 1427 هـ . (وزارة التربية و التعليم، 2004) .

ثالثاً : مفهوم التدريب الإلكتروني :

تعرفه يماني (2006) بأنه " عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب و شبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين و المدرب " ، وتعرفه الزبقي (2011 . 18) بأنه : " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت و فيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها و مواد أو برامج معينة لها، و يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي و فيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة " ، أما الهياجنة (2010) فيعرفه بأنه " التدريب الذي يتم من خلال شبكة الإنترنت بحيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرب و المتدربين عن طريق شبكة الإنترنت " ، و يعرفه القادري (2006) بأنه " التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة و وسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين " .

مميزات التدريب الإلكتروني :

يتفق كل من (الموسوي، 2010) و (الزبقي، 2011) و (يماني، 2006) و (الهياجنة، 2010) على أهم مميزات التدريب الإلكتروني التي تتمثل في :

١ - التطور المعرفي و التقدم التقني و ضرورة مواكبته بإعداد و تهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة .

٢ - تقدم الاتصال و سرعة نقل المعلومات و التطور في التقنيات الرقمية و ضرورة إدماجها في عمليات التدريب .

٣ - الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد .

و تضيف الزنبقي (2011) مبرراً آخر يتمثل في عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية فهناك مناطق تتوفر بها مراكز تدريبية فيما تفتقر بعض المناطق لمراكز تدريبية ما يضطر أهل المناطق البعيدة للهجرة للمدن لأغراض التدريب، فيما يضيف (أحمد و ياسين، 2008) مبرراً آخر يُعنى بالحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها، والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

فوائد التدريب الإلكتروني :

من أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني كما يذكر (إطميزي، 2007) أنه :

- يتمتع بالمرونة و الملاءمة و سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار .
- يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يدرس بسرعة أو ببطء .
- يقدم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
- يُسهل متابعة المتدربين و لو كانوا كُثر، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية .
- الوقت: حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما و يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها.
- كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرسين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.

- الاتصالات و التفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونيا فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني و منتديات النقاش و غرف الحوار ونحوها .

- إمكانية التدرب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وإنترنت .

و يذكر (حسن، 2009) و (القادري، 2006) جملةً من الفوائد للتدريب الإلكتروني مثل :

- ١ . المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب .
- ٢ . المتدربين مشاركين في العملية التعليمية (تدرب إيجابي).
- ٣ . يمكن للمتدرب أن يصل للحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له .
- ٤ . ينشئ التدرب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين
- ٥ . استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة .
- ٦ . تقليل تكلفة التدرب ورفع كفاءة المتدربين .
- ٧ . يقلل من تكلفة السفر للمتدرب والمدرب .
- ٨ . يشجع المتدربين على تصفح الإنترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس .
- ٩ . تطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية .
- ١٠ . يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً .
- زيادة ثقة المتدرب في نفسه .
- ١١ . يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت .
- ١٢ . يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان .

أما توفيق (2007 . 32 - 35) فيستعرض أهم نتائج البحث الذي توصل إليه هاربر (Harper) من فوائد للتدريب الإلكتروني تتمثل في مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة و طرق التعلم و تنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب و دعم و تعزيز دوافع التعلم المستمر و التغلب على مشكلات الوقت و المكان و المرونة و المساواة .

الفرق بين التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني :

يشير الموسوي (2010) إلى أن " التدريب الإلكتروني انبثق أساساً من تطبيق تقنية التعلم الإلكتروني في الجوانب التربوية " فيما يبين حسن (2009) أنه " لا يوجد فرق بينها من خلال بيئة التعليم الإلكتروني حيث كلاهما يتطلب الأمور الأساسية في أي نظام تعلم الكتروني وكذلك نظام الفصول الافتراضية و آلية التسجيل والدخول، بينما يتجسد الفرق بشكل واضح وجلي في آلية تطبيق التعليم الإلكتروني على الطلاب أو المتدربين، حيث أن التعليم الإلكتروني مرتبط بمسمى المنشأة التعليمية (المدرسة و الجامعة) يوجد مدرسين ويوجد طلاب واختبارات فصلية وحضور مميز وغيرها " ، و يؤكد إطميزي (2007) أن أغلب الأبحاث تعتبر أن التعليم الإلكتروني و التدريب الإلكتروني شيئاً واحداً في حين أن بعضها تفرق بينهما مستندين إلى أنهما ورثا الفرق بين التعليم التقليدي و التدريب التقليدي و يلخص الفرق في نقطتين هما أن : التدريب الإلكتروني هو جزء من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض، التدريب الإلكتروني غالباً ما يقتصر على المؤسسات و الشركات التي تدرب موظفيها لترفع من كفاءتهم المهنية و العلمية .

لكن الزنبقي (2011) توضح أنه لا يوجد فرق بين التعليم الإلكتروني و التدريب الإلكتروني من خلال بيئة التعليم الإلكتروني حيث كلاهما يتطلبان الأمور الأساسية في أي نظام تعلم إلكتروني بينما يتجسد الفرق بوضوح في آلية تطبيق التعليم الإلكتروني على الطلاب أو المتدربين .

و يرى الباحث أنه لا يوجد فرق بين التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني من حيث الأدوات و الوسائل و التقنيات المستخدمة إنما الفرق بينهما يكمن في نوع الفئة المستفيدة من عملية التدريب و التعليم فالتدريب موجه لفئة الموظفين المتدربين و التعليم يكون موجهاً للطلاب المتعلمين .

أنواع التدريب الإلكتروني :

يحدد إطميزي (2007) أنواع التدريب الإلكتروني بنوعين لا ثالث لهما و هي :

- المتزامن : هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي ، تحت قيادة المدرب حيث تواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت و يتواصلون مباشرةً مع بعضهم البعض .

- اللامتزامن : في هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب و المتدربين بنفس الوقت و لا أن يتواجدوا بنفس المكان .

فيما تضيف الزنبقي (2011) نوعاً ثالثاً لأنواع التدريب الإلكتروني و هو :

- التدريب المتمازج أو المدمج : أي الدمج بين التدريب الشبكي و التدريب الغير شبكي و هو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي و التدريب الإلكتروني .

سليات التدريب الإلكتروني :

يتفق كل من (الزنبقي، 2011) و (يماني، 2006) و (الهياجنة، 2010) و (إطميزي، 2007) على أن للتدريب الإلكتروني سليات تتمثل في ما يلي :

- افتقار مشاركة المتدرب إيجاباً في تبادل الآراء و الأفكار مع المدرب من ناحية ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى .

- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل .

- تلاشي و إضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي و تعليمي مهم .

- صعوبة تقييم المتدربين .

- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب و عدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط .

- بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم و عن المدرب .

- صعوبة تطبيق بعض المهارات و الممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية .

ثانياً : الدراسات السابقة :

يعرض الباحث في هذا الفصل الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية و التي أفادت كثيراً في استخدام المنهجية المناسبة لطبيعة الدراسة الحالية و إعداد أبحاثها، و تم تقسيم الدراسات السابقة لخمسة محاور و رتبت الدراسات فيها ترتيباً زمنياً من الأقدم للأحدث في كل محور كما يلي :

أولاً : دراسات بحثت في تحديد متطلبات استخدام التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني :

دراسة الشهراني (2009) هدفت للتعرف على مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية الواجب توافرها في المعلم و المنهج و عضو هيئة التدريس و البيئة التعليمية و التعرف على درجة أهمية الطالب، و استخدم المنهج الوصفي للدراسة و تكونت العينة من 250 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية و توصلت لنتائج من أهمها أن جميع الطالب اللازم توافرها في عضو هيئة التدريس الواردة في أداة الدراسة تعتبر مطالباً هامة، و أن جميع الطالب اللازم توافرها في البيئة التعليمية تعتبر مطالب هامة لاستخدام التعليم الإلكتروني .

و هدفت دراسة التركي (2010) إلى تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود و التعرف على مدى وجود اختلاف في تقدير أهمية هذه المتطلبات تعزى لبعض المتغيرات، و استخدم الباحث المنهج الوصفي و طبقت الدراسة على عينة مكونة من 278 عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، و توصلت لنتائج من أهمها أن متطلبات المقرر الإلكتروني و متطلبات تدريب أعضاء هيئة التدريس كانت مهمة بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، و متطلبات البيئة التدريسية كانت مهمة بدرجة كبيرة من وجهة نظر العينة .

و هدفت دراسة الغديان (2011) إلى التعرف على مدى إلمام الموظفين والموظفات بالمتطلبات الأساسية الواجب توافرها في المتدربين/المتدربات في برامج التدريب الإلكتروني الفعال و التأكيد على أهمية توافر المتطلبات الأساسية في المديرين في برامج التدريب الإلكتروني، باعتبارهم من أهم عناصره و تحديد الخصائص الأساسية لبيئة التدريب الإلكتروني الفعال، و استخدم المنهج الوصفي للدراسة و طبقت على عدد من موظفي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، و جاءت أهم نتائجها في تحديد المتطلبات

الأساسية الواجب توافرها في المديرين في برامج التدريب الإلكتروني الفعال جاءت الفقرة " تمكن المدرب من مهارات استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته " في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.65) ، و أما الفقرة التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.62) فهي " تمكن المدرب من مهارات استخدام الإنترنت وأدواتها " فقد احتلت المرتبة الثانية .

ثانياً : دراسات بحث في بناء نماذج مقترحة للتدريب الإلكتروني :

هدفت دراسة الحربي (2007) إلى معرفة دور المعلم و المعلمة المأمول في ظل التغييرات و الاتجاهات الحديثة لمنهج التربية الفنية و تحديداً تبني الاتجاه التنظيمي (Discipline Based Art Education) و تحديد مدى حاجة المعلمين و المعلمات لاكتساب كفايات الاتجاه التنظيمي (D.B.A.E) و تصميم أنموذج للتدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لتلبية تلك الاحتياجات التدريبية و تدريب معلمي و معلمات التربية الفنية في مدينة جدة على اكتساب الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي (D.B.A.E) ، و استخدم الباحث المنهج التجريبي و تصميم المجموعة الواحدة ذات الاختبارين القبلي و البعدي و تكونت عينة الدراسة من (86) متدرجاً من الجنسين، و جاءت أهم نتائج الدراسة لتبين أن معلم و معلمة التربية الفنية هم بحاجة إلى اكتساب الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي و إمكانية تصميم أنموذج للتدريب الإلكتروني و تفعيله على هيئة موقع على شبكة الإنترنت مراعيماً بذلك ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية من عدة مصادر و عدم الاكتفاء بتحديداتها من قبل المتدربين .

و سعت دراسة الشهري (2010) إلى تسليط الضوء على برامج التعلم و التدريب الإلكتروني و هدفت إلى تقديم برامج التعلم و التدريب الإلكتروني من حيث المفهوم و الأساليب و أهم المكونات و مبررات إطلاق تلك البرامج و التعرف على أهم المعوقات التي تحد من تطبيق تلك البرامج و التعرف على المبادرات و الجهود المحلية و العربية و الدولية و المراحل و الخطوات المتبعة في تقديم هذه البرامج كما قدمت نموذجاً مقترحاً لمراحل تطبيق برامج التعلم و التدريب الإلكتروني، و جاءت أهم النتائج لتبين أن مبررات إطلاق برامج التعلم و التدريب الإلكتروني مواكبة مختلف التطورات و استثمار التقنية استثماراً أمثل و أن هذه البرامج تصطدم بمعوقات متعلقة بالجوانب الفنية و متعلقة بالقوى البشرية و متعلقة بالجوانب التنظيمية

بالإضافة إلى أن برامج التعلم و التدريب الإلكتروني أصبحت واقعاً ملموساً و ذات أهمية كبيرة للعديد من المؤسسات التعليمية و التدريبية و تشهد نمواً متسارعاً في التطبيق .

ثالثاً : دراسات تناولت التدريب الإلكتروني و دوره في تلبية الاحتياجات التدريبية و دوره في التنمية المهنية أثناء الخدمة :

تناولت دراسة ماكسويل (Maxwell, 1997) رصد استجابة المعلمين لبرامج التدريب على التقنية و البحث في فرص تطوير أعضاء هيئة التدريس المتاحة للتدريب على استخدام التقنية، و تتركز في إدراك المعلم لفعالية التدريب و لإدراج الإنترنت في مقرراته الدراسية، و كانت العينة عبارة عن 47 معلماً في مدرسة ابتدائية حكومية بولاية تينيسي الأمريكية و جمعت المعلومات عن طريق المقابلات و الاستبانات، و توصلت الدراسة لنتائج من أهمها أن معظم المعلمين في المدرسة لم يتلقوا تدريباً على الإنترنت و حتى الذين تدربوا فإن تدريبهم لم يكن بالقدر المطلوب، و من النتائج أيضاً أن لدى المعلمين أربعة أمور أساسية فيما يتعلق بفعالية استخدام الإنترنت في قاعة الدراسة و هي أولاً توافر السبل الممكنة من استخدام الانترنت و ثانياً كفاية الاستخدام و زمن التدريب و ثالثاً التدريب الفعّال و المتوافر و رابعاً الدعم الإداري الجيد .

و دراسة الحازمي (2005) هدفت لدراسة واقع استخدام الشبكة العالمية للمعلومات الإنترنت لدى أعضاء هيئة التدريس و طلاب كليات المعلمين بمنطقة مكة المكرمة و مدى استخدامهم لها وفق أغراض الدراسة و الصعوبات التي يواجهونها و مدى أهمية استخدام الانترنت في التعليم و التدريب من وجهة نظرهم و الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من استخدام الشبكة و التعرف على أبرز الوسائل لتفعيل و تطوير استخدامات الشبكة، وجاءت أهم النتائج تبين الصعوبات و المعوقات التي يواجهها مستخدم الانترنت بطء التصفح و انقطاع الاتصال و ضعف الاتصال و قلة الأجهزة في الكلية و نقص التمويل اللازم لتوظيف الإنترنت في التعليم و عدم وجود فرص للتدريب على استخدام الانترنت في التعليم .

فيما سعت دراسة النفيسة (2007) للتعرف على واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة و جاءت أبرز النتائج بوجود أهمية كبيرة لاستخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين و أن ممارسة المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين كانت بدرجة متوسطة و وجود موافقة من المشرفين التربويين على المعوقات للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين .

فيما هدفت دراسة ليان (Leighann, 2007) إلى دراسة العلاقة بين نظام التعليم العالي في ولاية بنسلفانيا حول معتقدات المعلمين التربوية و استخدام أنشطة الإنترنت في الممارسة العملية، و كان الهدف من هذه الدراسة هو التعامل مع دعوة إدارة البحوث التربوية والتطوير (أبريل 2002) لجمع البيانات حول كيفية استخدام المحتوى الرقمي، وتقديم توصيات للعمل، وقامت الدراسة بجمع البيانات، عن طريق مسح على شبكة الإنترنت، حول المعتقدات والممارسات التربوية للمعلمين في نظام التعليم العالي في ولاية بنسلفانيا وكشف تحليل الإحصاءات الوصفية و التصنيف و العلاقات المتبادلة سييرمان براون و أنوفا وجود فجوة بين المعتقدات و الممارسات التربوية التعليمية البنائية الفعلية باستخدام تصنيف الأنشطة البنائية، أشارت الدراسة إلى مجالات المعرفة التربوية عبر الإنترنت والمعرفة التكنولوجية التي ينبغي تطويرها في نظام التعليم العالي في ولاية بنسلفانيا وتم تقديم توصيات لبرامج بالعمل على تحقيق التعاون عن بعد وأنشطة الاتصال، وتوفير التنمية المهنية في استخدام الأنشطة التعاونية، ودعم التكامل في برامج إعداد المعلم.

و في دراسة روي و ريموند (Roy & Raymond, 2008) هدفت لبحث استخدام المشروعات الصغيرة و المتوسطة للتعليم الإلكتروني و مدى تلبيةه للحاجات التدريسية لأعضاء هذه المشروعات، و قد جمعت المعلومات بواسطة المقابلات الشخصية مع مالكي المشروعات الصغيرة و المتوسطة و مع مسؤولي التدريب و الإداريين و تراوح عدد الموظفين في هذه المؤسسات ما بين 60 إلى 485 موظف، و أظهرت نتائج الدراسة أن 75 % من هذه المؤسسات تستخدم التدريب الإلكتروني لتدريب موظفيها .

بينما هدفت دراسة سعد (2009) إلى رصد واقع التنمية المهنية للمعلمين و اتجاهات وزارة التربية و التعليم في مصر في توسيع نطاق استخدام تقنيات المعلومات و الاتصال في التدريب بكافة أنواعه و أشكاله مستخدمة المنهج الوصفي و تكونت عينة الدراسة من (75) معلماً من سبع محافظات مختلفة بالمرحلة التعليمية الثلاث و توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها أن نسبة كبيرة من المعلمين ترى أن يتم تصميم مواقع مفيدة على شبكة الإنترنت تتيح للمعلمين تطوير أنفسهم .

رابعاً : الدراسات التي تناولت التدريب عن بعد و دوره في التنمية المهنية :

دراسة روجرز و كولز (Rogers & Coles, 2000) التي تناولت البحث في التطورات في تقنية المعلومات التي جعلت من تدريب المعلمين و تطويرهم عن طريق الانترنت قضية علمية، و أثارت أسئلة عن العلاقة بين المدرب و المعلم المبتدئ البعيد، و كانت هذه الدراسة عبارة عن برنامج إرشادي على الإنترنت مدته عشرة أسابيع تستكشف جوانب تلك العلاقة و تبحث في الآثار المستقبلية لهذا الشكل من تدريب المعلمين و توصلت إلى أن الصعوبات التقنية و العملية في التعليم عن بعد تتراجع بمعدل سريع.

دراسة بلفقيه (2006) هدفت إلى التعرف على أسلوب التدريب عن بعد كمدخل لتنمية القوى العاملة و تأهيلها من خلال توضيح أهم مفاهيمه و مقومات تطبيقه مع مناقشة الصعوبات التي يمكن أن تحد من إمكان تطبيق هذا الأسلوب التدريبي الحديث بالمملكة، محاولةً للتوصل إلى نموذج عملي للباحثة يعرض خطوات محددة يمكن إتباعها لتطبيق التدريب عن بعد، و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي فطبقت الدراسة على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة اشتملت الموظفات الإداريات و الأكاديميات ممن سبق لهن الاضطلاع بمهام إدارية فتكون مجتمع الدراسة من (384) موظفة و خلصت لعدة نتائج من أهمها : و عي غالبية الموظفات بالتطور الحاصل في وسائل الاتصال و أجهزة الحاسب الآلي مما يجعل المؤسسات الجامعية تتجه لمثل هذا النوع من التدريب، بالإضافة إلى النتيجة السلبية التي خرجت بها الدراسة من جود علاقة سلبية بين السن و سنوات الخبرة و بين الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الإدارة فكلما كان السن أو سنوات الخبرة أقل كان إمكانية الالتحاق ببرامج تدريبية أقل .

فيما سعت دراسة الهندي (2008) لتحديد المطالب اللازمة لإنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة و إيجاد بديلٍ مرِنٍ يسعى لتمكين المعلمين من التدريب في أوقات و ظروف مناسبة لهم في ضوء مزايا الشبكة العنكبوتية العالمية " الإنترنت " مستخدمة المنهج الوصفي و طبقت على عينة مكونة من (194) فرداً و جاءت أهم النتائج لتفيد أن جميع المطالب الواردة في أداة الدراسة بمحاورها الستة هي مطالب لازمة من وجهة نظر المختصين و معلمي الفيزياء و تحققت في المثال التطبيقي لمركز التدريب الإلكتروني المطالب العلمية بدرجة " عالية جداً " بينما تحققت المطالب التربوية بدرجة " عالية " و ذلك من وجهة نظر معلمي الفيزياء .

بينما تطرقت دراسة بيشوب (Bishop, 2008) إلى أساليب تفكير المتعلمين الكبار عبر الإنترنت في برنامج تدريب المعلمين لحاصلين على البكالوريا في ولاية كاليفورنيا، وقد تم توجيه تعليمات لمئة و أربعة ثمانين طالباً لكتابة سيرة ذاتية مختصرة قصيرة باتباع أنماط التفكير (Sternberg-Wagner) ، وقد تم تحليل هذه النتائج التفصيلية والسير الذاتية لمعرفة ما إذا كان هناك نمط تفكير معين سائد بين المتعلمين الناجحين عبر الإنترنت ،بالإضافة إلى ذلك، تم تحليل درجات الفصل الدراسي الأول - وهي العلامة الأولى من احتمالات النجاح الأكاديمي - وعلاقتها بأنماط الطالب في التفكير حسب ما وردت في أنماط التفكير (Sternberg-Wagner) ، وأشارت النتائج إلى وجود دلالات لمجموعة من أنماط التفكير في خطابات الطالب لم يتم العثور على مجموعة من أنماط التفكير المعروفة باسم (أنماط التفكير الشخصي) في كتابات الطالب أو في نتائج المسح، وقد أدى هذا الاستنتاج إلى أنه يجب النظر في جميع أنماط التفكير الشخصي في تصميم النظم التعليمية لضمان وصول الطلاب إلى أقصى حد ممكن من التعلم و هناك احتمال لوجود علاقة وثيقة بين أنماط التفكير الشخصي والدرجات في أول فصل دراسي أكاديمي ولكن لا يمكن اكتشافه نظراً لحجم العينة، و أشارت نتائج هذه الدراسة وغيرها من البحوث السابقة إلى أهمية فهم تأثير أنماط التفكير على استخدام التقنيات في التعليم .

و دراسة ريجنو (Regino, 2009) هدفت إلى وصف الحالة الفعلية لتدريب المعلمين على الإنترنت في التعليم العالي من خلال تصورات المعلمين المدربين على الإنترنت ضمن مجموعة من كليات المجتمع في إحدى مقاطعات ولاية كاليفورنيا، وقد تم إجراء استطلاع على الإنترنت بين هذه المجموعة من أعضاء هيئة التدريس من أجل قياس آرائهم حول جودة تدريب المعلمين على الإنترنت داخل المؤسسات التي يعملون بها و أشارت النتائج إلى الجوانب التدريسية التي يعتقد المعلمون أنها الأكثر أهمية للمعلمين على الإنترنت ، فضلاً عن شعورهم حول تدريبهم داخل المؤسسات التابعين لها.

و هدفت دراسة السعادات (2009) إلى التعرف على إمكانية التدريب عن بعد باستخدام تقنيات التعليم عن بعد كما يراه المتدربون في مركز التدريب و الإشراف التربوي بمدينة الدمام و تكونت عينة الدراسة من 119 متدرجاً في المركز و جاءت نتائج الدراسة لتظهر أن هناك إمكانية للتدريب عن بعد حيث أنه يوفر

الكثير من الجهد و الوقت و المال و يساير التطورات المهنية و الوظيفية المستمرة كما يمكن المدرب من اختيار البرنامج الذي يناسب حاجاته و اهتماماته .

خامساً : دراسات بحثت في مشكلات مراكز التدريب التربوي و تقويم البرامج التدريبية المقدمة فيها :

تطرت دراسة الهاجري (2004) للتعرف على المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام المشكلات الإدارية و التدريبية و الشخصية و أكدت نتائج الدراسة على غياب نظام الحوافز المادية كما توصلت الدراسة لمقترحات من أهمها تطوير المدربين و إنشاء موقع للتدريب على شبكة الإنترنت و إنشاء مبانٍ مستقلة لمراكز التدريب التربوي تختلف عن تصاميم المدارس الحالية .

و هدفت دراسة المدني (2007) إلى التعرف على مدى ملاءمة أساليب تخطيط البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب التربوي للمدربين في المنطقة الشرقية من وجهة نظر المدربين و استخدم الباحث المنهج الوصفي و تكونت عينة الدراسة من 220 مشرفاً يديرون في مراكز التدريب و توصلت لنتائج من أهمها قلة القوى البشرية المؤهلة و قلة الخبراء المتخصصين في تخطيط البرامج التدريبية .

و هدفت دراسة معمار (2008) لتقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في منطقة المدينة المنورة التعليمية في عدة جوانب من بينها الجانب التقني و جاءت نتائج الدراسة في هذا الجانب أن التقنيات المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة ترتبط بدرجة ضعيفة بالتقنيات التربوية المناسبة لتدريس العلوم و الاستفادة منها بدرجة متوسطة .

أما دراسة التويجري (2010) فقد هدفت إلى التعرف على درجة حدة بعض مشكلات تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض و أسباب هذه المشكلات من وجهة نظر أفراد الدراسة و بينت أهم الحلول المقترحة التي تسهم في تلافي هذه المشكلات من وجهة نظر أفراد الدراسة و جاءت النتائج لتؤكد على أهمية توفير قاعات تدريبية مناسبة من حيث السعة و التجهيزات التقنية و إيجاد وسائل تقنية متعددة للتواصل بين المدربين و إدارة التدريب و ضرورة استخدام أساليب تدريبية حديثة متنوعة.

التعقيب على الدراسات السابقة :

أولاً : الدراسات التي بحثت في التعرف على متطلبات استخدام التدريب الإلكتروني و التعليم الإلكتروني هي دراسة الغديان (2011) وتتفق مع الدراسة الحالية في معرفة متطلبات التدريب الإلكتروني المتعلقة بالمدرّب و دراسة الشهراني (2009) و تتفق مع الدراسة الحالية في معرفة متطلبات التعليم الإلكتروني المتعلقة بالبيئة التعليمية، و دراسة التركي (2010) التي تتفق مع الدراسة الحالية في تحديد متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني .

ثانياً : الدراسات التي بحثت في بناء نماذج مقترحة للتدريب الإلكتروني هي دراسة الشهراني (2010) حيث تتفق مع الدراسة الحالية في معرفة المعوقات التي تحد من تطبيق برامج التدريب الإلكتروني، و دراسة الحربي (2007) حيث قدمت نموذجاً مقترحاً للتدريب الإلكتروني.

ثالثاً : الدراسات التي بحثت في التدريب الإلكتروني و دوره في تلبية الاحتياجات التدريبية و دوره في التنمية المهنية أثناء الخدمة هي دراسة روي و ريموند (Roy & Raymond, 2008) حيث قامت ببحث استخدام المشروعات الصغيرة و المتوسطة للتعليم الإلكتروني و مدى تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هذه المشروعات، و دراسة الحازمي (2005) بحثت في واقع استخدام الشبكة العالمية للمعلومات الإنترنت لدى أعضاء هيئة التدريس و طلاب كليات المعلمين، و دراسة سعد (2009) رصدت واقع التنمية المهنية للمعلمين و اتجاهات وزارة التربية و التعليم في مصر في توسيع نطاق استخدام تقنيات المعلومات و الاتصال في التدريب بكافة أنواعه، و دراسة ليان (leighann, 2007) بحثت في معتقدات المعلمين التربوية و استخدام أنشطة الإنترنت في الممارسة العملية، و دراسة ماكسويل (Maxwell, 1997) رصدت استجابة المعلمين لبرامج التدريب على التقنية، و دراسة النفيسة (2007) التي تتفق مع الدراسة الحالية في رصد واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

رابعاً : الدراسات التي تناولت البحث في التدريب عن بعد و دوره في التنمية المهنية و معرفة الاتجاهات نحو التدريب عن بعد هي دراسة بلفقيه (2006) حيث تناولت البحث في التدريب عن بعد من وجهة نظر الموظفين، و دراسة السعادات (2009) اقتصرت على استطلاع آراء المتدربين نحو التدريب عن بعد ، و الهندي (2008) سعت للتعرف على وجهة نظر معلمي مادة الفيزياء نحو إنشاء موقع تدريب إلكتروني ،

و دراسة ريجنو (Regino, 2009) استطلعت تصورات أعضاء هيئة التدريس و قياس آرائهم حول جودة تدريب المعلمين على الإنترنت داخل المؤسسات التي يعملون بها، و دراسة بيشوب (Bishop, 2008) لدراسة أساليب تفكير المتعلمين الكبار عبر الإنترنت في برنامج تدريب المعلمين، و دراسة روجرز و كولز (Rogers & Coles, 2000) ناقشت التطورات في تقنية المعلومات التي جعلت من تدريب المعلمين و تطويرهم عن طريق الانترنت قضية علمية.

خامساً : الدراسات التي تناولت مشكلات مراكز التدريب التربوي و تقويم البرامج التدريبية المقدمة فيها : دراسة التويجيري (2010) و تتفق مع الدراسة الحالية في التعرف على مشكلات تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، و دراسة الهاجري (2004) التي ركزت على المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام المشكلات الإدارية و التدريبية و الشخصية ، و دراسة معمار (2008) حيث تتفق مع الدراسة الحالية في ضرورة تقويم البرامج التدريبية، و دراسة المدني (2007) التي تعرفت على مدى ملاءمة أساليب تخطيط البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب التربوي للمدرسين في المنطقة الشرقية من وجهة نظر المدرسين .

و بعد عرض الدراسات السابقة اتضح ما يلي :

- لا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تتفق مع الدراسة الحالية في تحديد المطالب المتعلقة بالمدرسين و البيئة التدريبية لتطبيق التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدرسين .
- لا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تتفق مع الدراسة الحالية في التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدرسين .
- ما يميز الدراسة الحالية أنها تسعى للتعرف و الوقوف على المتطلبات المتعلقة بالمدرسين و اللازمة للتدريب الإلكتروني و معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدرسين في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض.
- أن التدريب الإلكتروني اتجاه حديث تتجه نحوه المؤسسات و الشركات و الجامعات و هو ما ينبغي أن يكون بديلاً عن التدريب التقليدي في مراكز التدريب التربوي .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- التمهيدي
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- خصائص أفراد عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- الصدق والثبات
- أساليب المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

1- تمهيد.

في هذا الفصل يوضح الباحث الإجراءات التي اتبعها في هذه الدراسة من حيث المنهج الذي استخدمته، والمجتمع الأصلي للدراسة، وأداة الدراسة والطرق التي استخدمها في التأكد من صلاحيتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

2- منهج الدراسة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، وهو منهج يقوم على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، والتعبير عنها بشكل كمي يوضح الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، أو بشكل كيفي حيث يوصف الظاهرة ويوضح خصائصها، ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج المستخدمة في البحوث الإنسانية لدراسة العلاقة بين المتغيرات (عبيدات، عبد الحق، عدس، 2004 . 191).

3- مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من المدربين في مراكز التدريب بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض البالغ عددهم 213 مدرباً أساسياً و متعاوناً في الفصل الدراسي الثاني من العام 1432 هـ ، بناءً على إحصائية من قسم الإحصاء بمركز التدريب التربوي بمدينة الرياض، الملحق رقم (4) .

4- عينة الدراسة.

عينة الدراسة يبلغ عددها 137 مدرباً تم اختيارهم بطريقة عشوائية و بنسب متساوية تقريباً بواقع 34 مدرباً لكل مركز من مراكز التدريب التابعة لإدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض و تحسّل الباحث على 115 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بعد استبعاد 10 استبانات غير مكتملة البيانات و 12 استبانة فاقده .

5- خصائص أفراد عينة الدراسة.

يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة نوضحها فيما يلي:

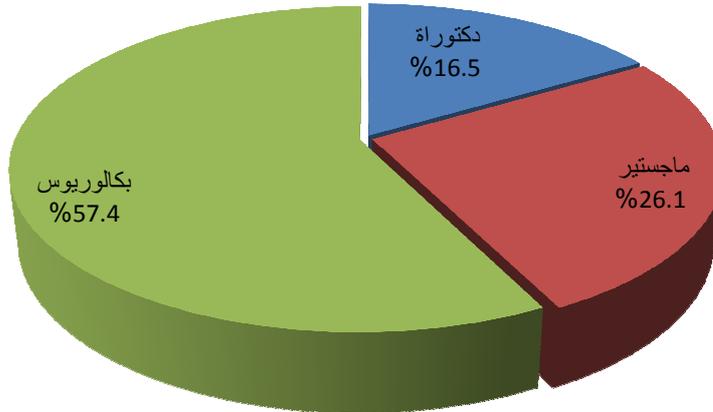
- المؤهل العلمي

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	
16.5	19	دكتورة
26.1	30	ماجستير
57.4	66	بكالوريوس
100.0	115	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول (1)، أن ما يزيد على نصف أفراد عينة الدراسة (66 مدرس) بنسبة (57.4%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، في حين أن هناك (30 مدرس) بنسبة (26.1%) مؤهلهم العلمي ماجستير، و أخيراً هناك (19 مدرس) بنسبة (16.5%) مؤهلهم العلمي دكتورة.



شكل (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

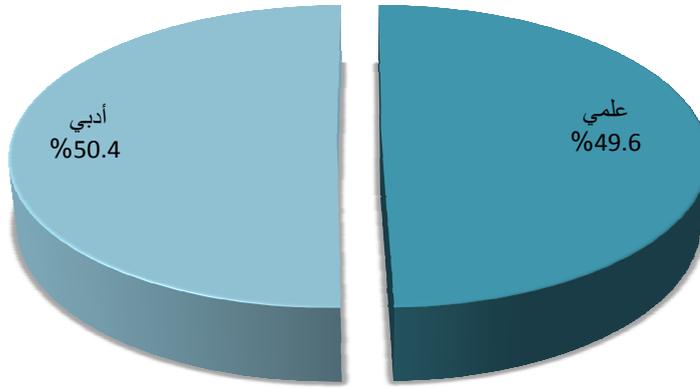
- التخصص في آخر مؤهل

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص في آخر مؤهل

النسبة المئوية	التكرارات	
49.6	57	علمي
50.4	58	أدبي
100.0	115	الإجمالي

يوضح الجدول (2)، توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص في آخر مؤهل، حيث أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة (58 مدرب) بنسبة (50.4%) تخصصهم في آخر مؤهل أدبي، في حين أن هناك (57 مدرب) بنسبة (49.6%) كان تخصصهم في آخر مؤهل لهم علمي.



شكل (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص في آخر مؤهل

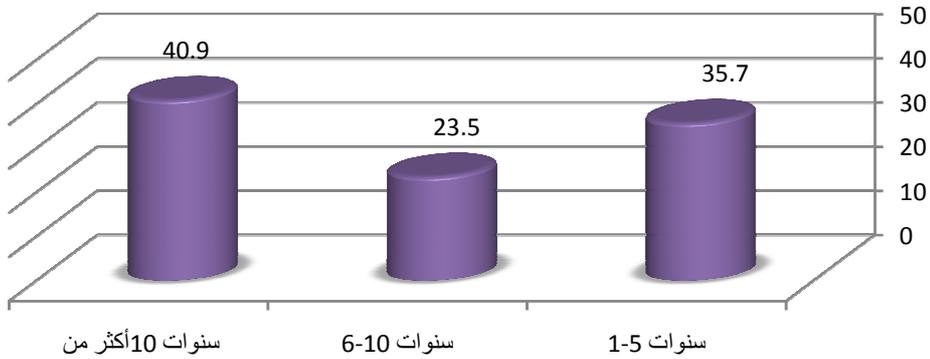
- سنوات الخبرة في التدريب

جدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في التدريب

النسبة المئوية	التكرارات	
35.7	41	1 - 5 سنوات
23.5	27	6 - 10 سنوات
40.9	47	أكثر من 10 سنوات
100.0	115	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول (3) أن هناك (47 مدرب) بنسبة (40.9 %) خبرتهم في التدريب أكثر من 10 سنوات، كما أن هناك (41 مدرب) بنسبة (35.7 %) خبرتهم تتراوح ما بين (1 - 5 سنوات)، وهناك (27 مدرب) بنسبة (23.5 %) خبرتهم تتراوح ما بين (6 - 10 سنوات).



شكل (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في التدريب

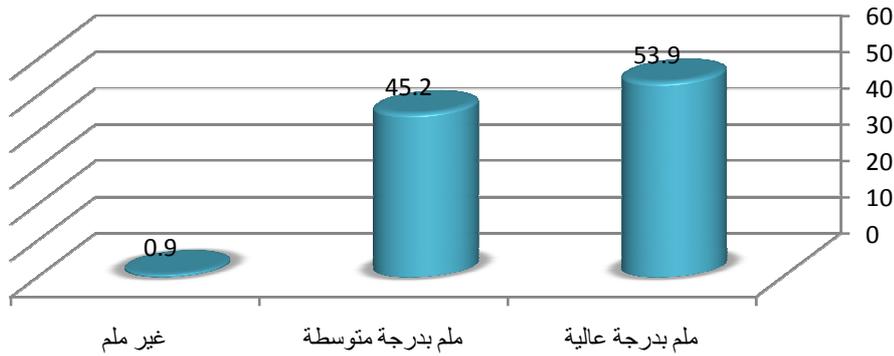
- الإلمام بالحاسب الآلي

جدول (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الإلمام بالحاسب الآلي

النسبة المئوية	التكرارات	
53.9	62	ملم بدرجة عالية
45.2	52	ملم بدرجة متوسطة
.9	1	غير ملم
100.0	115	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول (4)، أن ما يزيد على نصف أفراد عينة الدراسة (62 مدرب) بنسبة (53.9%) ملمين بالحاسب الآلي بدرجة عالية، في حين أن هناك (52 مدرب) بنسبة (45.2%) ملمين بدرجة متوسطة، و أخيراً هناك (مدرب واحد) بنسبة (0.9%) غير ملم بالحاسب الآلي



شكل (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الإلمام بالحاسب الآلي

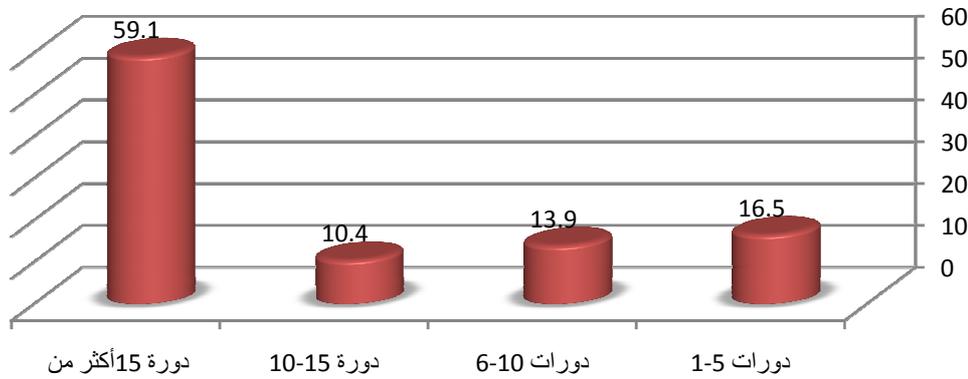
- عدد الدورات التدريبية (التي حصل عليها المدرب)

جدول (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المدرب

النسبة المئوية	التكرارات	
16.5	19	1 - 5 دورات
13.9	16	6 - 10 دورات
10.4	12	10 - 15 دورة
59.1	68	أكثر من 15 دورة
100.0	115	الإجمالي

يوضح الجدول (5)، توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية، حيث أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة (68 مدرب) بنسبة (59.1%) حصلوا على أكثر من 15 دورة، في حين أن هناك (19 مدرب) بنسبة (16.5%) حصلوا على دورات ما بين (1-5 دورات)، وهناك (16 مدرب) بنسبة (13.9%) حصلوا على دورات ما بين (6-10 دورات)، و أخيراً هناك (12 مدرب) بنسبة (10.4%) حصلوا على دورات تتراوح ما بين (10-15 دورة).



شكل (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المدرب

6- أداة الدراسة.

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها، طور الباحث استبيان لأداة الدراسة لجمع المعلومات والبيانات، والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية، ولقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من جزأين:

الجزء الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل (المؤهل العلمي، التخصص في آخر مؤهل، سنوات الخبرة في التدريب، الإلمام بالحاسب الآلي، عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المدرب).

الجزء الثاني: وهو يتكون من (52 فقرة) مقسمة على خمسة محاور كما يلي:

- المحور الأول يتناول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب وهو يتكون من (16 فقرة).
- المحور الثاني يتناول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية وهو يتكون من (10 فقرات).
- المحور الثالث يتناول معوقات التدريب الإلكتروني المالية وهو يتكون من (8 فقرات).
- المحور الرابع يتناول معوقات التدريب الإلكتروني الفنية وهو يتكون من (10 فقرات).
- المحور الخامس يتناول معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية وهو يتكون من (8 فقرات).

وقد طلب الباحث من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (✓) أمام واحد من الاختيارات التالية :

موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-----------------	-----------	----------------

كما تم تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي على النحو التالي :

درجة الموافقة				
غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة
1- 1.79	1.80 – 2.59	2.60 – 3.39	3.40 – 4.19	4.20 - 5

صدق أداة الدراسة :

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة التي تقيس متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وظهرها في صورتها الأولية، تم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين ، وذلك للاسترشاد بآرائهم ، وقد طلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، ملحق (2) .

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدتها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف البعض عبارات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية، ملحق (3) .

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

جدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون للمحور الأول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب) بالدرجة الكلية للمحور

الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
.503**	9	.530**	1
.610**	10	.490**	2
.574**	11	.541**	3
.502**	12	.551**	4
.564**	13	.564**	5
.597**	14	.632**	6
.432**	15	.472**	7
.561**	16	.360**	8

** دال عند مستوى 0.01

* دال عند مستوى 0.05

جدول (7)

معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثاني (متطلبات التدريب الالكتروني الخاصة بالبيئة التدريسية) بالدرجة الكلية للمحور

الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
.617**	6	.686**	1
.777**	7	.508**	2
.686**	8	.672**	3
.684**	9	.726**	4
.785**	10	.728**	5

** دال عند مستوى 0.01

* دال عند مستوى 0.05

جدول (8)

معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثالث (معوقات التدريب الالكتروني المالية) بالدرجة الكلية للمحور

الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
.549**	5	.480**	1
.626**	6	.491**	2
.680**	7	.613**	3
.696**	8	.666**	4

** دال عند مستوى 0.01

* دال عند مستوى 0.05

جدول (9)

معاملات ارتباط بيرسون للمحور الرابع (معوقات التدريب الالكتروني الفنية) بالدرجة الكلية للمحور

الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
.772**	6	.656**	1
.637**	7	.669**	2
.629**	8	.743**	3
.675**	9	.709**	4

.561**	10	.685**	5
--------	----	--------	---

** دال عند مستوى 0.01

جدول (10)

معاملات ارتباط بيرسون للمحور الرابع (معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية) بالدرجة الكلية للمحور

الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
.802**	5	.736**	1
.750**	6	.787**	2
.736**	7	.776**	3
.715**	8	.725**	4

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجداول (6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10) أن جميع العبارات دالة عند مستوى 0.01 ، 0.05 وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة :

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا ، والجدول (11) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي :

جدول (11)

معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب	.819
2	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيّة	.877
3	معوقات التدريب الإلكتروني الماليّة	.745
4	معوقات التدريب الإلكتروني الفنيّة	.869
5	معوقات التدريب الإلكتروني الإداريّة	.890
	الثبات الكلي	.887

يوضح الجدول (11) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.887) وهي درجة ثبات مقبولة إحصائياً، حيث حقق المحور الأول نسبة (0.819) وهي درجة ثبات مقبولة إحصائياً، وحقق المحور الثاني نسبة (0.877) وهي درجة ثبات مقبولة إحصائياً، وحقق المحور الثالث نسبة (0.745) وهي درجة ثبات مقبولة إحصائياً، وحقق المحور الرابع نسبة (0.869) وهي درجة ثبات مقبولة إحصائياً.

الأساليب الإحصائية :

لمعالجة بيانات الدراسة استخدام الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون: للكشف عن صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
- 2- معامل ارتباط كرونباخ ألفا: للكشف عن معامل ثبات أداة الدراسة .
- 3- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة (عينة الدراسة) وتحديد استجاباتهم تجاه محاور أداة الدراسة الرئيسية .
- 4- المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط كل عبارة من عبارات الاستبانة.
- 5- الانحراف المعياري: لمعرفة مدى التشتت في استجابات أفراد العينة .
- 6- اختبار تحليل التباين (One Way ANOVA): للكشف عن الفروق (إن وجدت) ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه محاور الاستبانة وفقاً لمتغير (الخبرة ، الإلمام بالحاسب الآلي . عدد الدورات التدريبية).
- 7- اختبار ت (T-Test) وذلك للكشف عن الفروق (إن وجدت) ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه محاور الاستبانة وفقاً لمتغير (التخصص).

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفصل الرابع

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

أولاً : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي :

السؤال الأول: ما متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لإجابات أفراد الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، والجدول (12) يوضح ذلك.

أولاً: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب

جدول (12)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.58	4.77	-	-	-	-	7.8	9	7.8	9	84.3	97	يجيد تشغيل الحاسب الآلي و ملحقاته	1
6	0.89	4.42	-	-	1.7	2	21.7	25	9.6	11	67.0	77	يجيد التعامل مع نُظْم تشغيل الحاسب الآلي	2
3	0.69	4.63	-	-	-	-	12.2	14	12.2	14	75.7	87	يجيد التعامل مع برامج Microsoft Office	3

9	0.90	4.25	-	-	2.6	3	22.6	26	21.7	25	53.0	61	يجيد التعامل مع الشبكات الإلكترونية	4
3	0.65	4.71	-	-	.9	1	7.8	9	10.4	12	80.9	93	يجيد التعامل مع البريد الإلكتروني	5
8	0.98	4.27	.9	1	3.5	4	21.7	25	15.7	18	58.3	67	يستطيع أن يدير الملفات الإلكترونية	6
15	1.21	3.20	7.8	9	23.5	27	27.0	31	24.3	28	17.4	20	لديه موقع خاص على شبكة الانترنت	7
2	0.60	4.73	-	-	-	-	7.8	9	11.3	13	80.9	93	يتقن استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات.	8
10	1.00	4.13	.9	1	2.6	3	30.4	35	14.8	17	51.3	59	يجيد التعامل مع المكتبات الإلكترونية الملحقة بالمؤسسات التعليمية .	9
5	0.83	4.50	-	-	1.7	2	16.5	19	11.3	13	70.4	81	يستطيع تحميل الكتب و البرامج من الإنترنت	10
7	0.88	4.41	-	-	1.7	2	20.9	24	12.2	14	65.2	75	يستطيع التسجيل والمشاركة في المنتديات التعليمية	11
16	1.19	2.98	7.8	9	36.5	42	16.5	19	27.8	32	11.3	13	يصمم الصفحات الإلكترونية .	12
14	1.06	3.81	1.7	2	8.7	10	30.4	35	25.2	29	33.9	39	يجيد التعامل مع برامج	13

													المحادثات الإلكترونية	
12	1.00	4.06	.9	1	4.3	5	28.7	33	20.0	23	46.1	53	يستخدم أنشطة التدريب الإلكتروني المرتبطة بمجال التدريب	14
13	1.11	3.95	.9	1	11.3	13	24.3	28	19.1	22	44.3	51	يتواصل مع المتدربين إلكترونياً	15
11	0.99	4.09	1.7	2	.9	1	31.3	36	19.1	22	47.0	54	ينوع في استخدام الوسائط المتعددة المستخدمة في التدريب الإلكتروني	16
-	0.90	4.18	المتوسط العام											

يتضح من الجدول (12) ما يلي:

- 1 - يتضمن المحور الأول والخاص بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب 16 فقرة، جاءت 9 فقرات بدرجة (موافق بشدة) وهي الفقرات رقم (1، 8، 5، 3، 10، 2، 11، 6، 4)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (4.25 إلى 4.77)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والذي يتراوح ما بين (4.20 إلى 5)، في حين جاءت 5 فقرات بدرجة (موافق) وهي الفقرات رقم (9، 16، 14، 15، 13)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (3.81 إلى 4.13)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.40 إلى 4.19)، وجاءت فقرتين بدرجة (موافق إلى حد ما)، وهما الفقرتين رقم (7، 12)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (2.98 إلى 3.20)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والذي يتراوح ما بين (2.60 إلى 3.39)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجات مختلفة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب.
- 2 - جاءت الفقرة رقم (1) وهي (يجيد تشغيل الحاسب الآلي و ملحقاته) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.77) و انحراف معياري (0.58)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرّب

التعامل مع الحاسب الآلي وملحقاته و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) في أنه يلزم أن يجيد المدرب التعامل مع الحاسب الآلي وملحقاته.

3 - جاءت الفقرة رقم (8) وهي (يتقن استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.73) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يتقن المدرّب استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات و تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) في أنه يلزم أن يتقن المدرّب استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات .

4 - جاءت الفقرة رقم (5) وهي (يجيد التعامل مع البريد الإلكتروني) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.71) وانحراف معياري (0.65)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرّب التعامل مع البريد الإلكتروني.

5 - جاءت الفقرة رقم (3) وهي (يجيد التعامل مع برامج Microsoft Office) بالمرتبة الرابعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.69)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرّب التعامل مع برامج Microsoft Office .

6 - جاءت الفقرة رقم (10) وهي (يستطيع تحميل الكتب و البرامج من الإنترنت) بالمرتبة الخامسة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.83)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يستطيع المدرّب تحميل الكتب و البرامج من الإنترنت.

7 - جاءت الفقرة رقم (2) وهي (يجيد التعامل مع نُظم تشغيل الحاسب الآلي) بالمرتبة السادسة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.89)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرّب التعامل مع نُظم تشغيل الحاسب الآلي.

8 - جاءت الفقرة رقم (11) وهي (يستطيع التسجيل والمشاركة في المنتديات التعليمية) بالمرتبة السابعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.88)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يكون المدرّب قادر على التسجيل والمشاركة في المنتديات التعليمية.

9 - جاءت الفقرة رقم (6) وهي (يستطيع أن يدير الملفات الإلكترونية) بالمرتبة الثامنة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.98)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يكون المدرّب قادر على إدارة الملفات الإلكترونية.

10 - جاءت الفقرة رقم (4) وهي (يجيد التعامل مع الشبكات الإلكترونية) بالمرتبة التاسعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.90)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يكون المدرّب قادر على التعامل مع الشبكات الإلكترونية.

11 - جاءت الفقرة رقم (9) وهي (يجيد التعامل مع المكتبات الإلكترونية الملحقّة بالمؤسسات التعليمية) بالمرتبة العاشرة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (1.0)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرّب التعامل مع المكتبات الإلكترونية الملحقّة بالمؤسسات التعليمية.

12 - جاءت الفقرة رقم (16) وهي (ينوع في استخدام الوسائط المتعددة المستخدمة في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الحادية عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.99)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن ينوع المدرّب في استخدام الوسائط المتعددة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

13 - جاءت الفقرة رقم (14) وهي (يستخدم أنشطة التدريب الإلكتروني المرتبطة بمجال التدريب) بالمرتبة الثانية عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (1.0)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يستخدم المدرّب أنشطة التدريب الإلكتروني المرتبطة بمجال التدريب.

14 - جاءت الفقرة رقم (15) وهي (يتواصل مع المتدربين إلكترونياً) بالمرتبة الثالثة عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.11)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يتواصل المدرّب مع المتدربين إلكترونياً.

15 - جاءت الفقرة رقم (13) وهي (يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية) بالمرتبة الرابعة عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف

معياري (1.06)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يجيد المدرب يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية.

16 - جاءت الفقرة رقم (7) وهي (لديه موقع خاص على شبكة الانترنت) بالمرتبة الخامسة عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.21)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يكون لدى المدرّب موقع خاص على شبكة الإنترنت.

17 - جاءت الفقرة رقم (12) وهي (يصمّم الصفحات الإلكترونية) بالمرتبة السادسة عشر بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم أن يكون لدى المدرّب القدرة على تصميم الصفحات الإلكترونية.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (4.18) وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات وإجادة التعامل مع برامج Microsoft Office، وكذلك إجادة التعامل مع البريد الإلكتروني بالإضافة إلى القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت وإجادة التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي)، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الغديان (2011) و دراسة الهندي (2008) و دراسة الشهراني (2009) و دراسة التركي (2010) في تحديد مطالب التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب .

و يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعزى إلى أن المتطلبات الخاصة بالمدرّب هي ضرورة للمدرّب كمتطلبات متوافقة مع تطور العصر و ضروراته و تطلعات وزارة التربية و التعليم و توجهات إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض.

ثانياً: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية

جدول (13)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										م	الفقرات
			غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.87	4.53	-	-	4.3	5	12.2	14	9.6	11	73.9	85	1	توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.
1	0.78	4.59	-	-	1.7	2	13.0	15	9.6	11	75.7	87	2	توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة.
7	1.04	4.09	.9	1	6.1	7	26.1	30	17.4	20	49.6	57	3	توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة - ماسح ضوئي ..)
6	1.07	4.25	1.7	2	7.8	9	13.9	16	16.5	19	60.0	69	4	توافر شبكات اتصال داخلية.
3	0.99	4.40	-	-	7.0	8	15.7	18	7.8	9	69.6	80	5	توافر اتصال سريع بشبكة الانترنت.
5	0.95	4.28	-	-	3.5	4	24.3	28	13.0	15	59.1	68	6	توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة.
10	1.16	3.83	2.6	3	9.6	11	32.2	37	13.9	16	41.7	48	7	وجود مكتبة إلكترونية غنية بكتب إلكترونية.
4	1.00	4.33	.9	1	6.1	7	14.8	17	15.7	18	62.6	72	8	وجود فريق عمل يقوم

													بالدعم الفني.
8	1.17	4.03	1.7	2	11.3	13	21.7	25	12.2	14	53.0	61	وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني.
9	1.22	3.90	4.3	5	9.6	11	24.3	28	14.8	17	47.0	54	توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية.
-	1.02	4.23	المتوسط العام										

يتضح من الجدول (13) ما يلي:

1 - يتضمن المحور الثاني والخاص بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية 10 فقرات، جاءت 6 فقرات بدرجة (موافق بشدة) وهي الفقرات رقم (2، 1، 5، 8، 6، 4)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (4.25 إلى 4.59)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والذي يتراوح ما بين (4.20 إلى 5)، في حين جاءت 4 فقرات بدرجة (موافق) وهي الفقرات رقم (3، 9، 10، 7)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (3.83 إلى 4.09)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.40 إلى 4.19)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجات مختلفة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.

2 - جاءت الفقرة رقم (2) وهي (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.59) وانحراف معياري (0.78)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة بالبيئة التدريبية وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) في أنه يلزم توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة بالبيئة التدريبية.

3 - جاءت الفقرة رقم (1) وهي (توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.87)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالبيئة التدريبية وقد اتفقت

نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (التويجيري، 2010) و الهاجري (2004) والتي توصلت إلى ضرورة توفير قاعات تدريبية مناسبة من حيث السعة والتجهيزات الفنية.

4 - جاءت الفقرة رقم (5) وهي (توافر اتصال سريع بشبكة الانترنت) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.99)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر اتصال سريع بشبكة الانترنت بالبيئة التدريبية وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة ماكسويل (Maxwell, 1997) ، والتي توصلت إلى ضرورة توافر السبل الممكنة من استخدام الإنترنت بالبيئة التدريبية..

5 - جاءت الفقرة رقم (8) وهي (وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني) بالمرتبة الرابعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (1.0)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني بالبيئة التدريبية و اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) في أنه يلزم وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني بالبيئة التدريبية.

6 - جاءت الفقرة رقم (6) وهي (توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة) بالمرتبة الخامسة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.95)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة بالبيئة التدريبية ، و اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) في أنه يلزم توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة بالبيئة التدريبية .

7 - جاءت الفقرة رقم (4) وهي (توافر شبكات اتصال داخلية) بالمرتبة السادسة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (1.07)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر شبكات اتصال داخلية بالبيئة التدريبية.

8 - جاءت الفقرة رقم (3) وهي (توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة - ماسح ضوئي ..)) بالمرتبة السابعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.04)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة - ماسح ضوئي ..) بالبيئة التدريبية.

9 - جاءت الفقرة رقم (9) وهي (وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثامنة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي

(4.03) وانحراف معياري (1.17)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني بالبيئة التدريبية ، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة المدني (2007) بضرورة وجود خبراء مختصين في التخطيط .

10 - جاءت الفقرة رقم (10) وهي (توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية) بالمرتبة التاسعة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.22)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية بالبيئة التدريبية.

11 - جاءت الفقرة رقم (7) وهي (وجود مكتبة إلكترونية غنية بكتب إلكترونية) بالمرتبة العاشرة بين الفقرات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.16)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أنه يلزم وجود مكتبة إلكترونية غنية بكتب إلكترونية بالبيئة التدريبية.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (4.22) وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الإنترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة.. إلخ) ، و اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الغديان (2011) (و دراسة الشهراني (2009) و المدني (2007) و التويجري (2010) و ماكسويل (Maxwell، 1997) و دراسة التركي (2010) في المطالب المتعلقة بالبيئة التدريبية و التدريسية .

و يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعزى إلى أن المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية ضرورية و تلي متطلبات التطبيق الفعال و الجيد للتدريب الإلكتروني .

السؤال الثاني: ما معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد الدراسة نحو معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لكل منها ، والجدول (14) يوضح ذلك.

أولاً: معوقات التدريب الإلكتروني المالية

جدول (14)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني المالية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.96	4.35	.9	1	3.5	4	18.3	21	14.8	17	62.6	72	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني	1
2	0.95	4.30	1.7	2	.9	1	21.7	25	17.4	20	58.3	67	ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدرسين لاستخدام التدريب الإلكتروني	2
3	0.88	4.20	-	-	.9	1	27.8	32	21.7	25	49.6	57	ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني	3

6	0.96	4.00	-	-	4.3	5	32.2	37	22.6	26	40.9	47	ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة في استخدام التدريب الإلكتروني	4
4	0.93	4.09	-	-	3.5	4	28.7	33	23.5	27	44.3	51	ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية	5
8	1.24	3.27	6.1	7	28.7	33	17.4	20	27.8	32	20.0	23	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت	6
5	1.01	4.01	-	-	8.7	10	24.3	28	24.3	28	42.6	49	ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية	7
7	1.08	3.70	.9	1	14.8	17	27.0	31	27.8	32	29.6	34	ارتفاع كلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني	8
-	1.0	3.98	المتوسط العام											

يتضح من الجدول (14) ما يلي:

1 - يتضمن المحور الثالث والخاص بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية 8 فقرات، جاءت 3 فقرات بدرجة (موافق بشدة) وهي الفقرات رقم (1، 2، 3)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (4.20 إلى 4.35)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والذي يتراوح ما بين (4.20 إلى 5)، في حين جاءت 4 فقرات بدرجة (موافق) وهي الفقرات رقم (5، 7، 4، 8)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (3.70 إلى 4.09)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.40 إلى 4.19)، وجاءت فقرة واحدة بدرجة (موافق إلى حد ما)، وهي الفقرة رقم (6)، حيث أن المتوسط الحسابي لها (3.27)، وهذا المتوسط يقع

بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والذي يتراوح ما بين (2.60 إلى 3.39)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجات مختلفة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية.

2 - جاءت الفقرة رقم (1) وهي (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.96)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

3 - جاءت الفقرة رقم (2) وهي (ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدرين لاستخدام التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.95)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدرين لاستخدام التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (المهاجري، 2004)، والتي توصلت إلى أن غياب نظام الحوافز المادية من المشكلات التي تواجه المعلمين المتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام.

4 - جاءت الفقرة رقم (3) وهي (ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.88)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

5 - جاءت الفقرة رقم (5) وهي (ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الرابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.93)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

6 - جاءت الفقرة رقم (7) وهي (ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية) بالمرتبة الخامسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.01)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

7 - جاءت الفقرة رقم (4) وهي (ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة في استخدام التدريب الإلكتروني) بالمرتبة السادسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي

(4.0) وانحراف معياري (0.96)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة في استخدام التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

8 - جاءت الفقرة رقم (8) وهي (ارتفاع كلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة السابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.08)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع كلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

9 - جاءت الفقرة رقم (6) وهي (ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت) بالمرتبة الثامنة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني المالية بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.24)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت من معوقات التدريب الإلكتروني المالية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.98) وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ضعف الحوافز المادية والتشجيعية للمدرسين لاستخدام التدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني... إلخ).

و يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعزى إلى أن الأمور المالية تُعتبر من أهم المعوقات لتطبيق و استخدام التدريب الإلكتروني بفعالية وكفاءة .

ثانياً: معوقات التدريب الإلكتروني الفنية

جدول (15)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني الفنية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	1.09	4.12	.9	1	8.7	10	21.7	25	14.8	17	53.9	62	عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني	1
3	0.94	4.10	-	-	4.3	5	26.1	30	25.2	29	44.3	51	عدم وجود دعم فني للبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني	2
5	1.03	3.94	-	-	9.6	11	27.0	31	23.5	27	40.0	46	عدم وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني	3
6	1.15	3.85	1.7	2	13.0	15	24.3	28	20.0	23	40.9	47	عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال	4
8	1.14	3.69	1.7	2	15.7	18	27.8	32	21.7	25	33.0	38	البرامج المتوفرة غير ملائمة لتطبيقات التدريب الإلكتروني	5
9	1.30	3.50	3.5	4	26.1	30	21.7	25	13.9	16	34.8	40	الأجهزة المتوفرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني	6

10	1.21	3.40	4.3	5	22.6	26	26.1	30	22.6	26	24.3	28	عدم وجود شبكات داخلية	7
7	1.25	3.78	2.6	3	20.0	23	14.8	17	21.7	25	40.9	47	ضعف اتصال الانترنت	8
4	1.10	4.01	2.6	3	6.1	7	25.2	29	20.0	23	46.1	53	قلة المتخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية	9
4	1.07	4.11	2.6	3	5.2	6	20.9	24	20.9	24	50.4	58	قلة المتخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية	10
-	1.12	3.85	المتوسط العام											

يتضح من الجدول (15) ما يلي:

- 1 - يتضمن المحور الرابع والخاص بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية 10 فقرات، جاءت جميعها بدرجة (موافق)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (4.12 إلى 3.40)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.40 إلى 4.19)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على الفقرات السابقة والخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية.
- 2 - جاءت الفقرة رقم (1) وهي (عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.09)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.
- 3 - جاءت الفقرة رقم (10) وهي (قلة المتخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (1.07)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن قلة المتخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.
- 4 - جاءت الفقرة رقم (2) وهي (عدم وجود دعم فني للبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.94)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود دعم فني

للبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

5 - جاءت الفقرة رقم (9) وهي (قلة المتخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية) بالمرتبة الرابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.10)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن قلة المتخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

6 - جاءت الفقرة رقم (3) وهي (عدم وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الخامسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (1.03)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

7 - جاءت الفقرة رقم (4) وهي (عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال) بالمرتبة السادسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.15)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

8 - جاءت الفقرة رقم (8) وهي (ضعف اتصال الانترنت) بالمرتبة السابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.25)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف اتصال الانترنت من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

9 - جاءت الفقرة رقم (5) وهي (البرامج المتوافرة غير ملائمة لتطبيقات التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثامنة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.14)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم ملائمة البرامج المتوافرة لتطبيقات التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

10 - جاءت الفقرة رقم (6) وهي (الأجهزة المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني) بالمرتبة التاسعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.30)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم مناسبة

الأجهزة المتوفرة لاستخدام التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

11 - جاءت الفقرة رقم (7) وهي (عدم وجود شبكات داخلية) بالمرتبة العاشرة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.21)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود شبكات داخلية من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.85) وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والمتمثلة في (عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني وقلة المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية وكذلك عدم وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة و شبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني و ضعف الاتصال بشبكة الإنترنت)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الشهري (2010) و دراسة بلفقيه (2006) و دراسة الحازمي (2005) و دراسة النفيسة (2007) والتي توصلت إلى أن برامج التعليم والتدريب الإلكتروني تصطدم بمعوقات تتعلق بالجوانب الفنية .

و يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعزى إلى أن الأمور الفنية تُعتبر من معوقات تطبيق و استخدام التدريب الإلكتروني المهمة كما اتفق عليها أفراد عينة الدراسة .

ثالثاً: معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية

جدول (16)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
4	1.28	3.42	4.3	5	27.0	31	20.9	24	18.3	21	29.6	34	عدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني	1
7	1.27	3.22	6.1	7	30.4	35	21.7	25	19.1	22	22.6	26	لا تشجع إدارة التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني .	2
3	1.19	3.44	2.6	3	24.3	28	24.3	28	23.5	27	25.2	29	لا تلبي إدارة التدريب احتياجات المدرسين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني	3
1	1.19	3.71	3.5	4	15.7	18	20.9	24	26.1	30	33.9	39	لا تهتم إدارة التدريب بتحضير المدرسين إلكترونياً .	4
2	1.15	3.67	3.5	4	14.8	17	22.6	26	29.6	34	29.6	34	لا تدعم إدارة التدريب المواد التدريبية الإلكترونية	5
5	1.38	3.41	9.6	11	22.6	26	16.5	19	20.0	23	31.3	36	تُفضّل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا والمنح و التقدير .	6

6	1.22	3.40	4.3	5	24.3	28	22.6	26	24.3	28	24.3	28	تُوجَّه إدارة التدريب عمليات الصيانة و التطوير والتحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني .	7
8	1.26	3.20	7.8	9	28.7	33	18.3	21	26.1	30	19.1	22	تُوجَّه إدارة التدريب الميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني لأموال مكتفية و إدارية أخرى .	8
-	1.24	3.43	المتوسط العام											

يتضح من الجدول (16) ما يلي:

1 - يتضمن المحور الخامس والخاص بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية 8 فقرات، جاءت 6 فقرات بدرجة (موافق)، وهي الفقرات رقم (4 ، 5 ، 3 ، 1 ، 6 ، 7)، حيث أن المتوسط الحسابي لها ما بين (3.40 إلى 3.71)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.40 إلى 4.19)، في حين جاءت فقرتين بدرجة (موافق إلى حد ما)، وهما الفقرتين رقم (2 ، 8)، حيث أن المتوسط الحسابي لهما ما بين (3.20 إلى 3.22)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2.60 إلى 3.39)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجات مختلفة على الفقرات السابقة والخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية.

2 - جاءت الفقرة رقم (4) وهي (لا تهتم إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً بالمرتبة الأولى بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

3 - جاءت الفقرة رقم (5) وهي (لا تدعم إدارة التدريب المواد التدريبية الإلكترونية) بالمرتبة الثانية بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري

(1.15)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم دعم إدارة التدريب المواد التدريبية الإلكترونية من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب .

4 - جاءت الفقرة رقم (3) وهي (لا تلبي إدارة التدريب احتياجات المديرين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم تلبية إدارة التدريب احتياجات المديرين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

5 - جاءت الفقرة رقم (1) وهي (عدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني) بالمرتبة الرابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.28)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

6 - جاءت الفقرة رقم (6) وهي (تُفضّل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا والمنح والتقدير) بالمرتبة الخامسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.38)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن تفضيل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

7 - جاءت الفقرة رقم (7) وهي (تُوجّل إدارة التدريب عمليات الصيانة و التطوير والتحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني) بالمرتبة السادسة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.22)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن تأجيل إدارة التدريب عمليات الصيانة والتطوير والتحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

8 - جاءت الفقرة رقم (2) وهي (لا تشجع إدارة التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني) بالمرتبة السابعة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.27)، وهذا يدل على أن هناك موافقة إلى حد ما بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم تشجيع إدارة التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

9 - جاءت الفقرة رقم (8) وهي (تحوّل إدارة التدريب الميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني لأمر مكتبية و إدارية أخرى) بالمرتبة الثامنة بين الفقرات الخاصة بمعوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.26)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن تحويل إدارة التدريب الميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني لأمر مكتبية و إدارية أخرى من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية بمراكز التدريب بمدينة الرياض.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.43) وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً وكذلك عدم دعم إدارة التدريب للمواد التدريبية الإلكترونية وعدم تلبية إدارة التدريب احتياجات المدربين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني وعدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى تفضيل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا والمنح والتقدير... إلخ) ، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الشهري، 2010) و دراسة الهاجري (2004) والتي توصلت إلى أن برامج التعلم والتدريب الإلكتروني تصطدم بمعوقات متعلقة بالجوانب التنظيمية الإدارية .

ومن خلال العرض السابق لمعوقات التدريب الإلكتروني نجد أن المعوقات المالية جاءت بالمرتبة الأولى من بين معوقات التدريب الإلكتروني بمتوسط عام (3.98)، تلتها المعوقات الفنية بمتوسط عام (3.85)، و أخيراً جاءت المعوقات الإدارية بمتوسط عام (3.43)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (17)

جدول (17).معوقات التدريب الإلكتروني

م	معوقات التدريب الإلكتروني	المتوسط العام	الترتيب
1	المالية	3.98	1
2	الفنية	3.85	2
3	الإدارية	3.43	3

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والخاصة بالبيئة التدريبية، ومعوقات التدريب الإلكتروني المالية والفنية والإدارية تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة . التخصص . الدورات التدريبية . الإلمام بالحاسب الآلي)؟

وللتعرف إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغيرات الخبرة . التخصص . الدورات التدريبية . الإلمام بالحاسب الآلي استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار ت (T-test) وذلك كما يتضح من خلال الجداول التالية:

أولاً: الخبرة

جدول (18)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير الخبرة

المتغيرات	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب	بين المجموعات	1.408	2	.704	3.142	.047
	داخل المجموعات	25.104	112	.224		
	المجموع	26.512	114			
متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية	بين المجموعات	1.590	2	.795	1.582	.210
	داخل المجموعات	56.276	112	.502		
	المجموع	57.867	114			

.004	5.692	1.917	2	3.834	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكترونية المالية
		.337	112	37.715	داخل المجموعات	
			114	41.549	المجموع	
.042	3.256	1.805	2	3.609	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكترونية الفنية
		.554	112	62.079	داخل المجموعات	
			114	65.688	المجموع	
.061	2.865	2.432	2	4.865	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكترونية الإدارية
		.849	112	95.083	داخل المجموعات	
			114	99.948	المجموع	

يتضح من خلال الجدول (18) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب ومعوقات التدريب الإلكترونية المالية ومعوقات التدريب الإلكتروني الفنية) وذلك باختلاف متغير الخبرة ، ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة عند هذه المحاور ولصالح أي مستوى من المستويات الثلاثة (من سنة إلى 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، تم إجراء المقارنات البعدية، حيث تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنات البعدية، كما هو مبين بالجدول (19).

جدول (19)

يوضح المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب ومعوقات التدريب الإلكتروني المالية والفنية

المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	من ١ إلى ٥ سنوات	من ٦ إلى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب	من 1 إلى 5 سنوات	41	4.09	0.42			*
	من 6 إلى 10 سنوات	27	4.09	0.50			
	أكثر من 10 سنوات	47	4.32	0.50			
معوقات التدريب الإلكتروني المالية	من 1 إلى 5 سنوات	41	4.18	0.48			*
	من 6 إلى 10 سنوات	27	3.77	0.48			
	أكثر من 10 سنوات	47	3.96	0.66			
معوقات التدريب الإلكتروني الفنية	من 1 إلى 5 سنوات	41	4.19	0.61			
	من 6 إلى 10 سنوات	27	3.99	0.60			
	أكثر من 10 سنوات	47	3.76	0.62	*	*	

يتضح من خلال الجدول (19)، الذي يُبين نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً لاختلاف متغير الخبرة في التدريب لمحور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلٍ من المدرّبين الذين خبرتهم تتراوح ما بين سنة إلى 5 سنوات والمدرّبين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وذلك لصالح المدرّبين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.32)، بينما كان متوسط المدرّبين ممن خبرتهم ما بين 1 إلى 5 سنوات (4.09)، أي أن مجموعة أفراد العينة ممن خبرتهم أكثر من 10 سنوات يوافقون على

متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بدرجة أعلى من المدربين الذين خبرتهم ما بين سنة إلى 5 سنوات.

وفيما يتعلق بمحور معوقات التدريب الإلكتروني المالية، وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلٍ من المدربين الذين خبرتهم تتراوح ما بين سنة إلى 5 سنوات والمدربين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وذلك لصالح المدربين الذين خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.18)، بينما كان متوسط المدربين ممن خبرتهم أكثر من 10 سنوات (3.96)، أي أن مجموعة أفراد العينة ممن خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات يوافقون على معوقات التدريب الإلكتروني المالية بدرجة أعلى من المدربين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

أما بالنسبة لمحور معوقات التدريب الإلكتروني الفنية، وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلٍ من المدربين الذين خبرتهم تتراوح ما بين سنة إلى 5 سنوات والمدربين ذوي فئات الخبرة الأخرى، وذلك لصالح المدربين الذين خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.19)، بينما كان متوسط المدربين ممن خبرتهم ما بين 6 إلى 10 سنوات (3.99)، ومن خبرتهم أكثر من 10 سنوات (3.76)، أي أن مجموعة أفراد العينة ممن خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات يوافقون على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية بدرجة أعلى من المدربين ذوي فئات الخبرة الأخرى.

كما يتضح من خلال الجدول (18)، أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلٍ من متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريسية وكذلك معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية باختلاف متغير الخبرة، حيث بلغت قيمة ت (1.582 ، 2.865) بمستوى دلالة (0.061 ، 0.210) للمحورين على التوالي.

ثانياً: التخصص

جدول (20)

نتائج اختبارات للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات
التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	محاور الدراسة
.290	1.063	0.43	4.23	57	علمي	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب
		0.53	4.13	58	أدبي	
.456	.748	0.62	4.27	57	علمي	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيّة
		0.80	4.17	58	أدبي	
.397	-.850-	0.59	3.94	57	علمي	معوقات التدريب الإلكتروني المالية
		0.61	4.04	58	أدبي	
.999	.001	0.74	3.90	57	علمي	معوقات التدريب الإلكتروني الفنية
		0.78	3.90	58	أدبي	
.752	-.317-	0.80	3.41	57	علمي	معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية
		1.06	3.46	58	أدبي	

يتضح من خلال الجدول (20)، أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بكلٍ من (المدرّب/ البيئة التدريبيّة) باختلاف متغير التخصص، حيث بلغت قيمة ت (1.063 ، 0.748)، بمستوى دلالة (0.290 ، 0.456).

كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني (المالية/ الفنية/ الإدارية) باختلاف متغير التخصص، حيث بلغت قيمة ت (-0.850 ، 0.001 ، -0.317)، بمستوى دلالة (0.397 ، 0.999 ، 0.752).

وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول متطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني على اختلاف تخصصهم في آخر مؤهل.

ثالثاً: الدورات التدريبية

جدول (21)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف الدورات التدريبية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	المتغيرات
.002	5.189	1.087	3	3.261	بين المجموعات	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب
		.209	111	23.251	داخل المجموعات	
			114	26.512	المجموع	
.031	3.062	1.474	3	4.423	بين المجموعات	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية
		.481	111	53.444	داخل المجموعات	
			114	57.867	المجموع	
.038	2.900	1.007	3	3.020	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكتروني المالية
		.347	111	38.529	داخل المجموعات	
			114	41.549	المجموع	
.068	2.436	1.353	3	4.058	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكتروني الفنية
		.555	111	61.630	داخل المجموعات	
			114	65.688	المجموع	
.387	1.019	.893	3	2.679	بين المجموعات	معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية
		.876	111	97.268	داخل المجموعات	

	114	99.948	المجموع	
--	-----	--------	---------	--

يتضح من خلال الجدول (21) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والخاصة بالبيئة التدريبيّة ومعوقات التدريب الإلكتروني الماليّة) وذلك باختلاف متغير الدورات التدريبيّة، ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة عند هذه المحاور ولصالح أي مستوى من المستويات الأربعة (من 1-5 دورات، من 6 إلى 10 دورات، 10-15 دورة، أكثر من 15 دورة)، تم إجراء المقارنات البعدية، حيث تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنات البعدية، كما هو مبين بالجدول (22).

جدول (22)

يوضح المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والخاصة بالبيئة التدريبيّة ومعوقات التدريب الإلكتروني الماليّة

المحور	الدورات التدريبيّة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	5-1 دورات	10-6 دورات	15-10 دورة	أكثر من 15 دورة
متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب	5-1 دورات	19	3.89	0.47		*		
	10-6 دورات	16	4.30	0.40				
	15-10 دورة	12	3.92	0.55				
	أكثر من 15 دورة	68	4.28	0.45				
متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة	5-1 دورات	19	4.16	0.64				
	10-6 دورات	16	3.81	0.99				*

				0.72	4.07	12	10-15 دورة	بالبيئة التدريبية
				0.62	4.36	68	أكثر من 15 دورة	
				0.58	3.80	19	1-5 دورات	معوقات التدريب الإلكتروني المالية
				0.70	3.95	16	6-10 دورات	
				0.49	3.66	12	10-15 دورة	
	*		*	0.58	4.11	68	أكثر من 15 دورة	

من خلال الجدول (22) الذي يُبين نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً لاختلاف متغير الدورات التدريبية لمحور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلّ من المدرّبين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 1-5 دورات والمدرّبين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 6-10 و أكثر من 15 دورة، وذلك لصالح المدرّبين الذين حصلوا على دورات يتراوح عددها ما بين 6-10 دورات، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.30)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن مجموعة أفراد العينة ممن حصلوا على دورات تدريبية ما بين 6-10 دورات يوافقون على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بدرجة أعلى من المدرّبين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 6-10 و أكثر من 15 دورة.

وبالنسبة لمحور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلّ من المدرّبين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 6-10 دورات والمدرّبين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة تدريبية، وذلك لصالح المدرّبين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.36)، في حين يبلغ المتوسط الحسابي للمدرّبين الذين حصلوا على دورات ما بين 6-10 دورات (3.81)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن مجموعة أفراد العينة ممن حصلوا على دورات تدريبية أكثر من 15 دورة يوافقون على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بدرجة أعلى من المدرّبين الذين حصلوا على دورات تدريبية يتراوح عددها ما بين 6-10 دورات.

و أخيراً وفيما يتعلق بمحور معوقات التدريب الإلكتروني المالية، وجد أن تلك الفروق جاءت بين كلٍ من المدربين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة والمدربين الذين حصلوا على دورات تدريبية يتراوح عددها ما بين 1-5 دورات وكذلك ممن حصلوا على دورات ما بين 10-15 دورة، وذلك لصالح المدربين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة ، حيث كان متوسطهم الحسابي (4.11)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن مجموعة أفراد العينة ممن حصلوا على أكثر من 15 دورة تدريبية يوافقون على معوقات التدريب الإلكتروني المالية بدرجة أعلى من المدربين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 1-5 دورات و المدربين الذين حصلوا على دورات تدريبية ما بين 10-15 دورة.

كما يتضح من خلال الجدول (21)، أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلٍ من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والإدارية باختلاف متغير الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة ت (2.43) ، (1.019) بمستوى دلالة (0.068 ، 0.387) للمحورين على التوالي.

رابعاً: الإلمام بالحاسب الآلي

جدول (23)

نتائج اختبارات لفروق بين استجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته باختلاف متغير الإلمام بالحاسب الآلي

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الإلمام بالحاسب الآلي	محاور الدراسة
.002	3.131	0.37	4.32	62	ملم بدرجة عالية	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب
		0.56	4.03	52	ملم بدرجة متوسطة	
.928	.090	0.72	4.24	62	ملم بدرجة عالية	متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية
		0.71	4.23	52	ملم بدرجة متوسطة	

.145	-1.469-	0.63	3.93	62	ملم بدرجة عالية	معوقات التدريب الإلكتروني المالية
		0.54	4.09	52	ملم بدرجة متوسطة	
.677	-.417-	0.79	3.88	62	ملم بدرجة عالية	معوقات التدريب الإلكتروني الفنية
		0.74	3.94	52	ملم بدرجة متوسطة	
.556	-.591-	0.92	3.39	62	ملم بدرجة عالية	معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية
		0.96	3.50	52	ملم بدرجة متوسطة	

يتضح من خلال الجدول (23)، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب باختلاف متغير الإمام بالحاسب الآلي، وذلك لصالح المدرّبين الملمين بالحاسب بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط موافقتهم (4.32)، في حين بلغ متوسط موافقة أفراد عينة الدراسة والملمين بالحاسب بدرجة متوسطة (4.03)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن المدرّبين الملمين بالحاسب الآلي بدرجة عالية يوافقون على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بدرجة أكبر من المدرّبين الملمين بالحاسب بدرجة متوسطة.

كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني والخاصة بالبيئة التدريبيّة وكذلك معوقات التدريب الإلكتروني (المالية/ الفنية/ الإدارية) باختلاف متغير الإمام بالحاسب الآلي، حيث بلغت قيمة ت (0.90 ، -1.46 ، -0.417 ، -0.591) بمستوى معنوية (0.145 ، 0.677 ، 0.556).

وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول متطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني باختلاف درجة إلمامهم بالحاسب الآلي.

ومن الجدير بالذكر أن أحد أفراد عينة الدراسة كان درجة إلمامه بالحاسب الآلي ضعيف، ولم يتم استخدام تحليل التباين الأحادي لعدم صلاحية ذلك المقياس في توضيح الفروق بين متغيرات درجة الإمام بالحاسب الآلي.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات وإجادة التعامل مع برامج Microsoft Office، وكذلك إجادة التعامل مع البريد الإلكتروني بالإضافة إلى القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت وإجادة التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي...إلخ).
- بينت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيّة والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الإنترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة...إلخ).
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ضعف الحوافز المادية والتشجيعية للمدرّبين لاستخدام التدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني...إلخ).
- كشفت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والمتمثلة في (عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني وقلة المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبيّة وكذلك عدم وجود دعم فني للبرمجيات والأجهزة و شبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني...إلخ).
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني الإداريّة والمتمثلة في (عدم اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً وكذلك عدم دعم إدارة

- التدريب للمواد التدريبية الإلكترونية وعدم تلبية إدارة التدريب احتياجات المدربين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني وعدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى تفضيل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا والمنح والتقدير... إلخ).
- بينت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب باختلاف متغير الخبرة، وذلك لصالح المدربين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.
 - كشفت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني المالية باختلاف متغير الخبرة، وذلك لصالح المدربين الذين خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات.
 - أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة معوقات التدريب الإلكتروني الفنية باختلاف متغير الخبرة، وذلك لصالح المدربين الذين خبرتهم ما بين سنة إلى خمس سنوات.
 - بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية وكذلك معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية باختلاف متغير الخبرة.
 - كشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بكل من (المدرب/ البيئة التدريبية) باختلاف متغير التخصص.
 - أوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني (المالية/ الفنية/ الإدارية) باختلاف متغير التخصص.
 - كشفت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب باختلاف متغير الدورات التدريبية، وذلك لصالح المدربين الذين حصلوا على دورات يتراوح عددها ما بين 6 - 10 دورات.
 - أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية باختلاف متغير الدورات التدريبية، وذلك لصالح المدربين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة.

- بينت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات التدريب الإلكتروني المالية باختلاف متغير الدورات التدريبية، وذلك لصالح المدربين الذين حصلوا على أكثر من 15 دورة.
- كشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلٍ من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية والإدارية باختلاف متغير الدورات التدريبية.
- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) فأقل، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب باختلاف متغير الإلمام بالحاسب الآلي، وذلك لصالح المدربين الملمين بالحاسب بدرجة عالية.
- بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متطلبات التدريب الإلكتروني والخاصة بالبيئة التدريبية وكذلك معوقات التدريب الإلكتروني (المالية/ الفنية/ الإدارية) باختلاف متغير الإلمام بالحاسب الآلي.

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:

- زيادة الحوافز المادية التشجيعية للمدرين لاستخدام التدريب الإلكتروني، حيث كشفت النتائج أن ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدرين من معوقات التدريب الإلكتروني المالية.
- زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني، حيث كشفت النتائج أن ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني من معوقات التدريب الإلكتروني المالية.
- الحرص على توفير قاعات مجهزة بالأجهزة والمعدات اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني، حيث كشفت النتائج أن عدم وجود قاعات مجهزة من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية.
- الحرص على وجود دعم فني لكلٍ من (الأجهزة/ البرمجيات/ شبكات الاتصال)، حيث كشفت النتائج أن عدم وجود الدعم الفني لتلك التخصصات من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية.
- الحرص على تزويد مراكز التدريب التربوي بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية، حيث كشفت النتائج أن عدم توافر المختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية من معوقات التدريب الإلكتروني الفنية.
- الحرص على تلبية إدارة التدريب لاحتياجات المدرين، حيث كشفت النتائج أن عدم تلبية احتياجات المدرين من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية.
- حرص إدارة التدريب على عدم تأجيل عمليات الصيانة والتطوير والتحديث للأجهزة والبرمجيات المستخدمة في عملية التدريب الإلكتروني، حيث كشفت النتائج أن تأجيل مثل تلك العمليات من معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية.
- إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.
- القيام بدراسات مقارنة بين متطلبات مراكز تدريب المعلمين و مراكز تدريب المعلمات .
- إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني في مراكز تدريب المعلمين في مناطق أخرى .
- العمل على إجراء دراسات مقارنة بين مراكز تدريب المعلمين في مناطق مختلفة .

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

الإبراهيم ، عبد الرحمن حسن ؛ و المسند ، شيخة عبد الله ؛ و قمبر ، محمود مصطفى (2000) .
الاتجاهات العالمية في إعداد و تدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم . الطبعة
الأولى . قطر : دار الثقافة للطباعة و النشر .

أبو عابد ، محمود محمد (2005) . المرجع في الإشراف التربوي و العملية الإشرافية ، إريد ، الأردن
: دار الكتاب الثقافي .

أحمد ، هناء عودة (2008) . الأسس التربوية للتعليم الإلكتروني . الطبعة الأولى . القاهرة : عالم
الكتب .

أحمد، ياسر سعد محمود؛ ياسين، هشام عارف (2008). التعلم والتدريب الإلكتروني في المملكة العربية
السعودية: خيار استراتيجي لتحقيق الرؤى الوطنية (الواقع، والتحديات، والإنجازات، والتطلعات).
المجلة الاقتصادية السعودية، 28 ، 54- 64 .

إطميزي ، جميل أحمد (2007) . التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل
مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية : "نوعية التعليم في فلسطين:
واقع وطموحات وتحديات"، رام الله، خلال الفترة من 16 و 17 ديسمبر-كانون أول 2007.

الألمعي ، علي عبده (2008) . تفعيل سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية لمواكبة
الاتجاهات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراة غير منشورة . كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة
المكرمة .

الألمعي ، علي عبده (2009) . التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية التعليم العام
نموذجاً . الطبعة الأولى ، بيروت ، لبنان : الدار العربية للعلوم ناشرون .

بلفقيه ، مها محمد (2008) . التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل و تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية الاقتصاد و الإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز : جدة .

التركي ، عثمان تركي (2010) . متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . مجلة العلوم التربوية و النفسية ، 11 (1) 174-151

توفيق ، عبد الرحمن (2007) . التدريب عن بعد باستخدام الكومبيوتر و الإنترنت . الطبعة الثالثة ، القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك .

التويجري ، عبد العزيز محمد (2010) . بعض مشكلات تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية : الرياض .

الحازمي ، البراق أحمد (2005) . واقع استخدام الشبكة العنكبوتية العالمية للمعلومات " الإنترنت " لدى أعضاء هيئة التدريس و طلاب كليات المعلمين بمنطقة مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

الحري ، سهيل سالم (2007) . فاعلية نموذج للتدريب الإلكتروني لإكساب معلمي و معلمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي D.B.A.E . رسالة دكتوراة غير منشورة . قسم المناهج و طرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

حسن ، شوقي محمد (2009) . التدريب الإلكتروني و تنمية الموارد البشرية ، مجلة التعليم الإلكتروني ، 4 ، 10 - 11 .

حلواني ، ابتسام عبد الرحمن (2006) . هل يحقق التدريب أهدافه في الأجهزة الحكومية ، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب و التنمية 2006 ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض ، خلال الفترة من 1 - 3 مايو 2006 .

حمدان ، محمد زياد (2002) . تصميم و إدارة برامج التدريب بأسلوبية رقمية سلوكية لتحسين الموظف و المؤسسة و الوظيفة ، الطبعة الثانية . عمان ، الأردن : دار التربية الحديثة .

الخطيب ، أحمد ؛ و العنزي ، عبد الله زامل (2008) . تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية . الطبعة الأولى ، إريد : عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع .

الزنبقي . حنان سليمان (2011) . التدريب الإلكتروني ، الطبعة الأولى . عمان ، الأردن : دار المسيرة .

السعادات ، خليل إبراهيم (2009) . إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد دراسة ميدانية . دراسة مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الخامس ، الرياض ، خلال الفترة 11 - 14 يناير 2009 .

سعد ، عبد الخالق يوسف (2009) . استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في التنمية المهنية للمعلم ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار العين للنشر .

سلطان ، عادل (2005) . تكنولوجيا التعليم و التدريب ، الطبعة الأولى ، الكويت : مكتبة الفلاح .

الشاعر ، عبد الرحمن إبراهيم (1991) . أسس تصميم و تنفيذ البرامج التدريبية . الطبعة الأولى . الرياض : دار ثقيف للنشر .

الشامي ، رفعت عبد الحميد (2006) . موسوعة العلم و الفن في التعليم و التدريب ، الطبعة الأولى . الرياض : دار قرطبة .

الشهراني . ناصر عبد الله (2009) . مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي من وجهة نظر المختصين . رسالة دكتوراة غير منشورة . قسم المناهج و طرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

الشهري ، عجلان محمد (2010) ، إطلاق برامج التعلم و التدريب الإلكتروني نموذج مقترح ، مجلة الإدارة العامة ، 50 (3) ، 357 - 421 .

شويطر ، عيسى محمد (2009) . إعداد و تدريب المعلمين . الطبعة الأولى ، عمّان ، الأردن : دار ابن الجوزي .

الصيرفي ، محمد عبد الفتاح (2009) . التدريب الإداري ، الطبعة الأولى ، الأردن : دار المناهج .

ضحوي ، بيومي محمد ؛ و حسين ، سلامة عبد العظيم (2009) . التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار الفكر العربي .

الطالب ، هشام يحيى (2006) . دليل التدريب القيادي . الطبعة الثالثة ، لبنان : الدار العربية للعلوم .

الطعاني ، حسن أحمد (2007) . التدريب مفهومه و فعالياته ، عمّان : دار الشروق للنشر و التوزيع .

عبيدات ، ذوقان ؛ و عبد الحق ، كايد ؛ و عدس ، عبد الرحمن (2004) . البحث العلمي مفهومه و أدواته و أساليبه ، الطبعة الثامنة ، الأردن : دار الفكر للنشر و التوزيع .

عبيدات ، سهيل أحمد (2007) . إعداد المعلمين و تنميتهم ، الطبعة الأولى ، عمّان : عالم الكتب الحديث .

عثمان ، محمد الصائم (2001) . تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة ، الطبعة الأولى ، بيشة ، المملكة العربية السعودية : مكتبة الخبتي الثقافية .

العزاوي ، نجم عبد الله (2006) . التدريب الإداري . عمّان : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع .

عطوي ، جودت عزت (2004) . الإدارة التعليمية و الإشراف التربوي أصولها و تطبيقاتها ، الأردن : دار الثقافة .

الغامدي ، حمدان أحمد ؛ و عبد الجواد ، نور الدين محمد (2005) . تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، الطبعة الثانية، الرياض : مكتبة الرشد .

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 للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. وزارة

التعليم العالي ، الرياض ، خلال الفترة من 21 - 24 فبراير 2011

فالوقي ، محمد هاشم (2005) . التدريب في أثناء العمل دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية ، الطبعة الأولى ، سرت . ليبيا : الدار الجماهيرية .

القادري ، سليمان أحمد (2006) . التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول للتدريب و تنمية الموارد البشرية - رؤية مستقبلية ، الجامعة الهاشمية ، مركز الدراسات و الاستشارات و خدمة المجتمع ، خلال الفترة من 27 - 29 يونيو 2006 .

الكرمي ، جمال عبد المنعم (2010) . إعداد المعلم بين الواقع و المأمول (تنميته و تدريبه) . الطبعة الأولى ، الإسكندرية . مصر : مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع .

حمود ، حمدي شاکر (2004) . مهارات التدريب . الطبعة الأولى ، حائل : دار الأندلس للنشر و التوزيع.

المدني ، خالد محمد (2007) . ملاءمة أساليب تخطيط برامج التدريب المستمر التي تقدمها مراكز التدريب التربوي للمتدربين في المنطقة الشرقية من وجهة نظر المديرين . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود : الرياض .

معمار ، صلاح صالح (2008) . تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالصف الثالث المتوسط في منطقة المدينة المنورة من وجهة نظرهم . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

ملتقى التدريب و التنمية (2006) . استيراد و استنساخ التدريب ، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب و التنمية ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض ، من الفترة 1 - 3 مايو 2006 .

الموسوي ، علي شرف (2010) . التدريب الإلكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي ، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات و

الاتصال في التعليم و التدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم ،
خلال الفترة 12 – 14 ابريل 2010 .

موقع الإدارة العامة للتدريب و الابتعاث ،

<HTTP://PORTAL.MOE.GOV.SA/TRAINING/PAGES/ABOUTAG>

[ENCY1.ASPX](#) الدخول للموقع في تاريخ ٤ / ١ / ١٤٣٣ هـ

النفيسة ، خالد عبد الرحمن (2007) . واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في
تدريب المعلمين بمدينة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم المناهج و طرق التدريس ،
كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

الماجري . فيصل ناصر (2004) . المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب
أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم التربية ، كلية
التربية ، جامعة الملك سعود : الرياض .

هلال ، محمد عبد الغني (2004) . أسس و مبادئ التدريب ، الطبعة الثانية ، القاهرة : مركز تطوير
الأداء و التنمية للنشر و التوزيع .

الهندي ، إبراهيم مرغوب (2008) . مطالب إنشاء مركز تدريب إلكتروني لتقديم الخدمات التدريبية
لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم المناهج و
طرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

الهياجنة ، جمال عبد الرحمن (2010) . متطلبات و تحديات التدريب الإلكتروني ، ورقة عمل مقدمة
للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي و الخاص ، جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية ، المركز الجامعي لخدمة المجتمع و التعليم المستمر في 14 مايو 2010 .

وزارة الاقتصاد و التخطيط (2010) . خطة التنمية التاسعة 2010 – 2014 ، الطبعة الأولى .

وزارة التربية و التعليم (1995) . وثيقة سياسة التعليم في المملكة .

وزارة التربية و التعليم (2002) . دليل التدريب التربوي و الابتعاث . الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث . جدة : شركة المدينة المنورة للطباعة و النشر .

وزارة التربية و التعليم (2004) . الدليل الشامل لإدارة التدريب التربوي بمنطقة الرياض . الطبعة الثانية . الرياض : مطبعة دار طيبة .

وزارة التربية و التعليم (2010) . أدلة العمل في إدارة التدريب التربوي بالرياض ، الطبعة الأولى ، إدارة التدريب التربوي قسم الجودة : الرياض .

وزارة الخدمة المدنية (1978) . لائحة التدريب في الخدمة المدنية .

ويلز ، مايك (2005) . إدارة عمليات التدريب وضع المبادئ موضع التنفيذ . (ترجمة : محسن إبراهيم الدسوقي) . الرياض : معهد الإدارة العامة . (الكتاب الأصلي منشور 1998) .

الياور، عفاف صالح (2005) . التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة . الطبعة الأولى . القاهرة : دار الفكر العربي .

يماني ، هناء عبد الرحيم (2006) . التدريب الإلكتروني و تحديات العصر الرقمي ، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب و التنمية ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض ، من الفترة 1 - 3 مايو 2006 .

ثانياً :

المراجع الأجنبية :

Bishop, C. (2008). **Profiles of potentially successful online learners in a teacher credential program.**(Doctoral dissertation University of California) .

Compton, L . (2009) . **Preparing pre-service teachers for online teaching.** (Doctoral dissertation Iowa State University) .

De Sousa, K. (2006) . **The impact of an Internet-based forum on pre- service teachers' educational experience** . (Doctoral dissertation Capella University) .

Emirates News Agency (2009). Saudi Arabia's E-learning Market Set for Big Expansion. Retrieved, October 10. 2012, from <https://www.zawya.com/printstory.cfm?storyid=20041213132006000366B5&l=092137041213>

Leighann , F . (2007) . **Internet use in teacher preparation program: The relationship between pedagogy and practice in the Pennsylvania State System of Higher Education.** (Doctoral dissertation University of Duquesne) .

Maxwell , D . Jackson . (1997) . **ConnecTEN : A Case Study of Technology Training for Teachers** . Tennessee ,U.S.A (ERIC Document Reproduction Service No. ED 416 193)

Regino, R (2009) . **Teacher perceptions of their training to teach online within community colleges in one region in California** (Doctoral dissertation Capella University) .

Richman, L.(2005) . **Improving teacher quality: The promise of online case studies** . (Doctoral dissertation University of Kansas) .

Rogers, P. Coles, T. (2000). **Online Teacher Training** .Vancouver, BC, Canada . (ERIC Document Reproduction Service No. ED 444 362)

Roy, A. and Raymond , L.(2008) . Meeting the Training Needs of SMEs: Is e-Learning a Solution ? . **The electronic Journal of e-Learning** . Vol 6 . ISSUE 2 . 89 - 98

الملاحق

الملحق (١)

الاستبانة في صورتها الأولية



المملكة العربية السعودية

جامعة الملك سعود

كلية التربية

قسم تقنيات التعليم

تحكيم أداة دراسة بعنوان

متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة
الرياض من وجهة نظر المدربين

إعداد الطالب

حمد بن محيا المطيري

إشراف

أ.د. صالح بن مبارك الدباسي

مقدمة لاستكمال مطالب الحصول على درجة الماجستير في قسم تقنيات التعليم

بكلية التربية في جامعة الملك سعود

الفصل الدراسي الأول ١٤٣٢ هـ - ١٤٣٣ هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

حفظه الله

سعادة الأستاذ الدكتور /

حفظه الله

سعادة الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

" يقوم الباحث بدراسة بعنوان " متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين " وذلك استكمالاً لمطالب الحصول على درجة الماجستير في تقنيات التعليم بكلية التربية - جامعة الملك سعود.

وتهدف الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين

و تحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين ؟
٢. ما معوقات التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين ؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المديرين حول (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب و الخاصة بالبيئة التدريبية ، و معوقات التدريب الإلكتروني المالية و الفنية و الإدارية) تُعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة و التخصص و الدورات التدريبية و الإلمام بالحاسب الآلي) ؟

وأداة الدراسة هي الاستبانة المرفقة حيث سيتم من خلالها التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته في تدريب المعلمين بمراكز التدريب التربوي بإدارة التربية و التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرين

وتتكون من خمس محاور رئيسة هي :

المحور الأول : متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب .

المحور الثاني : متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية .

المحور الثالث : معوقات التدريب الإلكتروني المالية .

المحور الرابع : معوقات التدريب الإلكتروني الفنية .

المحور الخامس : معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية .

والباحث يتشرف باختياركم محكماً ضمن مجموعة من الخبراء و المختصين لتحكيم هذه الاستبانة، وحيث إن إسهامكم في الحكم على الاستبانة بالغ الأهمية للوصول إلى أفضل النتائج ، ورغم تقديري لارتباطاتكم ، لذا أرجو من سعادتكم التفضل بتخصيص جزء من وقتكم الثمين للاطلاع على الاستبانة و إبداء ملاحظاتكم و مقترحاتكم. حول:

- انتماء الفقرة للبعد والمحور.
- وضوح العبارة ■
- مقترحاتكم للحذف أو الإضافة أو التعديل.

و حال رغبتكم في الحصول على المزيد من المعلومات حول الموضوع آمل المراسلة على العنوان التالي :

hamdalmutiri@hotmail.com

شاكراً لكم حسن تعاونكم وتقبلوا فائق تحياتي وتقديري،،

الباحث

حمد بن محيا المطيري

جوال: ٠٥٠٤١٩٧٩٨٩

معلومات عامة :

يحتوي هذا الجزء على أسئلة عامة عن خصائص مجتمع الدراسة من المدرسين ، فضلاً حدد الإجابة المناسبة وذلك بوضع علامة (✓) في المربع المقابل لها، مع جزيل الشكر.

<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه	المؤهل العلمي	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> بكالوريوس		
<input type="checkbox"/> أدبي	<input type="checkbox"/> علمي	التخصص	
<input type="checkbox"/> ٦ - ١٠ سنوات	<input type="checkbox"/> ١ - ٥ سنوات	سنوات الخبرة في التدريب	
<input type="checkbox"/> أكثر من ١٥ سنة	<input type="checkbox"/> ١١ - ١٥ سنة		
<input type="checkbox"/> غير مُلم	<input type="checkbox"/> مُلم إلى حدٍ ما	<input type="checkbox"/> مُلم	الإلمام بالحاسب الآلي
<input type="checkbox"/> ٦ - ١٠ دورات	<input type="checkbox"/> ١ - ٥ دورات	عدد الدورات التدريبية (التي حصل عليها المدرب)	
<input type="checkbox"/> أكثر من ١٥ دورة	<input type="checkbox"/> ١٠ - ١٥ دورة		
البريد الإلكتروني (إن رغبت في الحصول على نتائج الدراسة)			

المحور الأول: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب :

أرجو التكرم بقراءة العبارات التالية ثم وضع علامة (✓) أمام الدرجة التي تراها مناسبة لها في الجهة المقابلة .

م	العبارة	الانتماء للمحور		وضوح العبارة		التعديل المقترح
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
١.	يجيد تشغيل الحاسب الآلي و ملحقاته					
٢.	يتعامل مع نُظم تشغيل الحاسب الآلي					
٣.	يجيد التعامل مع برامج Microsoft Office					
٤.	يتعامل مع الشبكات الإلكترونية					
٥.	يجيد التعامل مع البريد الإلكتروني					
٦.	يتمكن من إدارة الملفات الإلكترونية					
٧.	لديه موقع خاص على شبكة الانترنت					
٨.	يستخدم الإنترنت في البحث عن المعلومات و الوصول إليها					
٩.	يتعامل مع المكتبات الإلكترونية الملحقّة بالمؤسسات التعليمية أو المستقلة					
١٠.	يقوم بتحميل الكتب و البرامج من الإنترنت					
١١.	يستطيع التسجيل و المشاركة في المنتديات التعليمية					
١٢.	يصمم و ينشر الصفحات الإلكترونية					
١٣.	يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية					

					١٤. يستخدم أنشطة التدريب الإلكتروني المرتبطة بمجال التدريب
					١٥. يتواصل مع المتدربين إلكترونياً
					١٦. ينوع في الوسائط المتعددة المستخدمة في التدريب الإلكتروني

الرجاء إضافة أي عبارات أخرى تراها مناسبة :

	٠١
	٠٢
	٠٣

المحور الثاني: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية .

أرجو التكرم بقراءة العبارات التالية ثم وضع علامة (✓) أمام الدرجة التي تراها مناسبة لها في الجهة المقابلة .

التعديل المقترح	وضوح العبارة		الانتماء للمحور		العبارة	م
	غير واضحة	واضحة	لا تنتمي	تنتمي		
					١. توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني	
					٢. توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة	
					٣. توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة - ماسح ضوئي ..)	

					٤ . توافر شبكات اتصال داخلية
					٥ . توافر اتصال بشبكة الانترنت
					٦ . توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة
					٧ . وجود مكتبة إلكترونية غنية بكتب إلكترونية تُخدم المدرّب
					٨ . وجود فريق للدعم الفني
					٩ . وجود أساتذة قادرين على تخطيط التدريب الإلكتروني
					١٠ . توافر مختصين في تقنيات التعليم ذوي مؤهلات عالية
					١١ . توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية على اختلافها
					١٢ . توافر مدرّبين متميزين في تطبيقات الحاسب الآلي

الرجاء إضافة أي عبارات أخرى تراها مناسبة :

	١ .
	٢ .
	٣ .

المحور الثالث: معوقات التدريب الإلكتروني المالية :

أرجو التكرم بقراءة العبارات التالية ثم وضع علامة (✓) أمام الدرجة التي تراها مناسبة لها في الجهة المقابلة .

م	العبارات	الانتماء للمحور		وضوح العبارة		التعديل المقترح
		تتبعي	لا تتبعي	واضحة	غير واضحة	
١.	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني					
٢.	عدم وجود حوافز مادية تشجيعية لاستخدام التدريب الإلكتروني					
٣.	ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني					
٤.	ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة في استخدام التدريب الإلكتروني					
٥.	ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية					
٦.	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت					
٧.	ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية					
٨.	ارتفاع كلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني					
٩.	ارتفاع كلفة تدريب المدربين على استخدام التدريب الإلكتروني					
١٠.	ارتفاع تكاليف تحديث بعض الأجهزة لاستخدام التدريب الإلكتروني					

					١١ ارتفاع تكلفة تحديث بعض البرمجيات لاستخدام التدريب الإلكتروني
--	--	--	--	--	---

الرجاء إضافة أي عبارات أخرى تراها مناسبة :

	.١
	.٢
	.٣

المحور الرابع: معوقات التدريب الإلكتروني الفنية :

أرجو التكرم بقراءة العبارات التالية ثم وضع علامة (✓) أمام الدرجة التي تراها مناسبة لها في الجهة المقابلة .

التعديل المقترح	وضوح العبارة		الانتماء للمحور		العبارة	م
	غير واضحة	واضحة	لا تنتمي	تنتمي		
					١. عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني	
					٢. عدم وجود دعم فني للبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني	
					٣. عدم وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني	
					٤. عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال	
					٥. البرامج المتوفرة غير ملائمة لتطبيقات التدريب الإلكتروني	

					٦. الأجهزة المتوفرة غير ملائمة لاستخدام التدريب الإلكتروني
					٧. عدم وجود موقع إلكتروني للإدارة التدريبية
					٨. عدم وجود شبكات داخلية
					٩. عدم وجود شبكة اتصال انترنت
					١٠. سرعة الاتصال المحدودة لا تساعد في التدريب الإلكتروني
					١١. عدم وجود متخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية
					١٢. عدم وجود متخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية

الرجاء إضافة أي عبارات أخرى تراها مناسبة :

	٠.١
	٠.٢
	٠.٣

المحور الخامس : معوقات التدريب الإلكتروني الإدارية :

أرجو التكرم بقراءة العبارات التالية ثم وضع علامة (✓) أمام الدرجة التي تراها مناسبة لها في الجهة المقابلة .

التعديل المقترح	وضوح العبارة		الانتماء للمحور		العبارة	م
	غير واضحة	واضحة	لا تنتمي	تنتمي		
					١. عدم معرفة إدارة التدريب بمهامية التدريب الإلكتروني .	

					٢ . عدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني .
					٣ . لا تشجع إدارة التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني .
					٤ . لا تلبي إدارة التدريب احتياجات المديرين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني .
					٥ . لا تهتم إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً .
					٦ . لا تدعم إدارة التدريب المواد التدريبية الإلكترونية .
					٧ . تُفضّل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا و المنح و التقدير .
					٨ . تُعطلّ إدارة التدريب التواصل مع جهات العلاقة بالتدريب الإلكتروني .
					٩ . تُؤجّل إدارة التدريب عمليات الصيانة و التطوير و التحديث للأجهزة و البرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني .
					١٠ . تُحوّل الميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني لأموار مكتبية و إدارية أخرى .

الرجاء إضافة أي عبارات أخرى تراها مناسبة :

	١ .
	٢ .
	٣ .

الملحق (٢)

قائمة بأسماء المحكمين

قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة :

الجهة العلمية	الاسم	م
جامعة الملك سعود كلية التربية - قسم تقنيات التعليم	د . الشحات سعد عتمان	١
جامعة الملك سعود كلية التربية - قسم تقنيات التعليم	د . عبد الرحمن بن صالح العامر	٢
جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا - الأردن - تقنيات التعليم	د . عبد الحافظ محمد سلامه	٣
جامعة الملك سعود كلية التربية - قسم علم النفس	د . فيصل عبد الفتاح	٤
جامعة الملك سعود كلية التربية - قسم علم النفس	د . محمد القضاة	٥
جامعة الملك سعود كلية التربية - قسم علم النفس	د . أحمد الطراونة	٦
مدير مركز التدريب الرئيس بإدارة التدريب التربوي بالرياض - وزارة التربية و التعليم	أ . ماجد بن حمد الحميد	٧
رئيس قسم شؤون المدرسين و الإحصاء و الإلتقان بإدارة التدريب التربوي بالرياض - وزارة التربية و التعليم	أ . زياد بن عبد الله السيف	٨

الملحق (٣)

الاستبانة في صورتها النهائية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الملك سعود

كلية التربية - قسم تقنيات التعليم

أخي المدرب

المؤقر

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته تحيةً طيبة و بعد ؟؟

يقوم الباحث بدراسة ميدانية بعنوان " متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين " من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير تحت إشراف الأستاذ الدكتور صالح الدباسي في تقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود .

و يتشرف الباحث و يأمل منكم فضلاً و تكرماً للإجابة على فقرات الاستبانة بالدرجة التي تعبر عن وجهة نظرکم حياها ، راجياً توخي الدقة في الاختيار لما للإجابة من أثر في مصداقية نتائج الدراسة ، علماً أن البيانات و الإجابات هي لأغراض الدراسة و البحث العلمي فقط ، و فيما يلي مثال توضيحي لآلية الإجابة على الاستبانة :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حدٍ ما	غير موافق بشدة	غير موافق
١.	لديه موقع خاص على شبكة الانترنت			✓		
٢.	يتقن استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات .	✓				

شاكراً و مقدراً لكم سلفاً إعطاء الباحث جزءاً من وقتكم الثمين و الله يسدّدكم و يجزيكم خير الجزاء و يبارك في علمكم

و عملكم إنه سميعٌ مجيب .

الباحث

حمد بن محيا المطيري

٠٥٠٤١٩٧٩٨٩

معلومات عامة :

فضلاً حدد الإجابة المناسبة وذلك بوضع علامة (✓) في المربع المقابل لها ، مع جزيل الشكر .

<input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/> ماجستير <input type="checkbox"/> بكالوريوس	المؤهل العلمي
<input type="checkbox"/> علمي <input type="checkbox"/> أدبي	التخصص في آخر مؤهل
<input type="checkbox"/> ١ - ٥ سنوات <input type="checkbox"/> ٦ - ١٠ سنوات	سنوات الخبرة في التدريب
<input type="checkbox"/> أكثر من ١٠ سنة	
<input type="checkbox"/> مُلم بدرجة عالية <input type="checkbox"/> مُلم بدرجة متوسطة	الإلمام بالحاسب الآلي
<input type="checkbox"/> ١ - ٥ دورات <input type="checkbox"/> ٦ - ١٠ دورات	عدد الدورات التدريبية (التي حصل عليها المدرب)
<input type="checkbox"/> ١٠ - ١٥ دورة <input type="checkbox"/> أكثر من ١٥ دورة	
البريد الإلكتروني (إن رغبت في الحصول على نتائج الدراسة)	

المحور الأول: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
٣.	يجيد تشغيل الحاسب الآلي و ملحقاته					
٤.	يجيد التعامل مع نُظم تشغيل الحاسب الآلي					
٥.	يجيد التعامل مع برامج Microsoft Office					
٦.	يجيد التعامل مع الشبكات الإلكترونية					
٧.	يجيد التعامل مع البريد الإلكتروني					
٨.	يستطيع أن يدير الملفات الإلكترونية					
٩.	لديه موقع خاص على شبكة الانترنت					
١٠.	يتقن استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات .					
١١.	يجيد التعامل مع المكتبات الإلكترونية الملحقّة بالمؤسسات التعليمية .					
١٢.	يستطيع تحميل الكتب و البرامج من الإنترنت					
١٣.	يستطيع التسجيل و المشاركة في المنتديات التعليمية					
١٤.	يصمم الصفحات الإلكترونية .					
١٥.	يجيد التعامل مع برامج المحادثات الإلكترونية					
١٦.	يستخدم أنشطة التدريب الإلكتروني المرتبطة بمجال التدريب					
١٧.	يتواصل مع المتدربين إلكترونياً					
١٨.	ينوع في استخدام الوسائط المتعددة المستخدمة في التدريب الإلكتروني					

المحور الثاني : متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية .

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١٣.	توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني					
١٤.	توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة					
١٥.	توافر ملحقات الحاسب الآلي (طابعة - ماسح ضوئي ..)					
١٦.	توافر شبكات اتصال داخلية					
١٧.	توافر اتصال سريع بشبكة الانترنت					
١٨.	توافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة					
١٩.	وجود مكتبة إلكترونية غنية بكتب إلكترونية					
٢٠.	وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني					
٢١.	وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني					
٢٢.	توافر فنيي تصميم العروض الإلكترونية					

المحور الثالث : معوقات التدريب الإلكتروني المالية :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١٢.	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني					
١٣.	ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني					
١٤.	ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني					
١٥.	ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة في استخدام التدريب الإلكتروني					
١٦.	ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية					
١٧.	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت					
١٨.	ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية					
١٩.	ارتفاع كلفة الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني					

المحور الرابع : معوقات التدريب الإلكتروني **الفنية** :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١٣.	عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني					
١٤.	عدم وجود دعم فني للبرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني					
١٥.	عدم وجود دعم فني للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني					
١٦.	عدم وجود دعم فني لشبكات الاتصال					
١٧.	البرامج المتوافرة غير ملائمة لتطبيقات التدريب الإلكتروني					
١٨.	الأجهزة المتوافرة غير مناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني					
١٩.	عدم وجود شبكات داخلية					
٢٠.	ضعف اتصال الانترنت					
٢١.	قلة المتخصصين في تصميم البرمجيات التدريبية					
٢٢.	قلة المتخصصين في إنتاج البرمجيات التدريبية					

المحور الخامس : معوقات التدريب الإلكتروني **الإدارية** :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١١.	عدم معرفة إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني .					
١٢.	لا تشجع إدارة التدريب على استخدام التدريب الإلكتروني .					
١٣.	لا تلبى إدارة التدريب احتياجات المدربين لاستخدامها في التدريب الإلكتروني					
١٤.	لا تهتم إدارة التدريب بتحضير المدربين إلكترونياً .					
١٥.	لا تدعم إدارة التدريب المواد التدريبية الإلكترونية .					
١٦.	تُفضّل إدارة التدريب استخدام التدريب التقليدي على التدريب الإلكتروني في المزايا و المنح و التقدير .					
١٧.	تُوجّل إدارة التدريب عمليات الصيانة و التطوير و التحديث للأجهزة و البرمجيات المستخدمة في التدريب الإلكتروني .					
١٨.	تحوّل إدارة التدريب الميزانيات المخصصة للتدريب الإلكتروني لأموار مكتبية و إدارية أخرى .					

ملحق (٤)

إحصائية من قسم الإحصاء و الإلتقان بإدارة
التدريب التربوي بمنطقة الرياض بأعداد المدربين

أعداد المدربين في عام ١٤٣١/١٤٣٢هـ

عدد البرامج	عدد المدربين	خطة
٥٥١	١٦٨	٥٠
٢٥٣	٧٢	٥١
٨٠٤	المجموع من دون تكرارات ٢١٣	

عدد المدربين أساسي ٢٢

عدد المدربين متعاون ١٩١



الاحصاء
٨