المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية

قسم المناهج وطرق التدريس

" درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع "

(متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية)

اعداد الطالب /

صالح بن مرزوق عودة السناني

٤٣٠٨٨١٣٣

إشراف الدكتور /

فهد بن ماجد الفعر الشريف

أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية المشارك

الفصل الدراسي الأول

١٤٣٣هـ / ٢٠١٢م

مستخلص الدراسة

عنوان الدراسة : درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع.

هدف الدراسة : هدفت الدراسة الى معرفة درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية وكذلك التعرف على ابرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة من التدريب الالكتروني في تطوير المهارات التدريسية الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية .

منهجية الدراسة : اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بهدف التعرف على درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية ولتحقيق هذا الهدف فقد قام الباحث ببناء استبانة وزعت على عينة الدراسة والتي تكونت من المجتمع كاملاً .

وتكوَّنَ مُجتمَع الدراسة من جميع مشرفي ومعلمي اللغة الإنجليزية البالغ عددهم (١٦٠) معلماً ومشرفاً يتبعون لإدارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٢هـ / ١٤٣٣هـ . حيث قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة عليهم بعد التأكد من معاملات الصدق والثبات ثم قام الباحث باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات .

بينت نتائج الدراسة ما يلي :

١- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني كانت بدرجة عالية في أغلب المهارات التدريسية الادائية .

٢- توافق آراء المعلمين والمشرفين بشأن المعوقات التي تحد من استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني بدرجة عالية .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى للمتغيرات (الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

٤ – توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠،٠١) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية لصالح معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية الذين حصلوا على عدد (ثلاث دورات فأكثر).

توصلت الدراسة الى عدة توصيات منها :

١ -اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة من قبل إدارات التربية والتعليم والتي تساعد في تطوير عملية تدريب المعلمين باستخدام الوسائل الحديثة .

٢- الاهتمام بإقامة البرامج التدريبية الالكترونية للمعلمين وبشكل مستمر وخاصة ما يتعلق بالمهارات التدريسية المتنوعة .

٣- الخروج عن الانماط التقليدية في تقديم البرامج التدريبية والبحث عن الجديد في مجال التدريب .

٤- عقد برامج تدريبية متخصصة لمشرفي التدريب في وسائل التدريب الالكتروني وكيفية استخدامها في تدريب المعلمين.

Study Abstract

Study Title :

Extent of Electronic Training Contribution in Developing Instructional Skills by English Language Teachers in Yanbu Governorate .

Study Objective :

The study sought to identify the extent of benefit made by the teachers of English from electronic training aimed to promote their teaching performance skills ; also highlighting the most prominent obstacles precluding gaining benefit from electronic training in upgrading teaching performance skills of the English teachers .

Study Methodology :

The researcher followed the descriptive method and aimed to identify the degree of electronic training effect in promoting the English teacher's performance skills . To fulfill this objective , the researcher constructed a questionnaire , which had been administered to the sample of the study , made up of the whole population of all supervisors and English language teachers (No.160 in all) . They are affiliated to the Education Administration of Yanbu Governorate in the First Academic Term of the school year 1432/33 H . Having verified the validity and reliability coefficients , the researcher administered the study tool to the sample members participating in the study using the statistical package of the social science (spss) to statistically analyze his obtained data.

The study revealed the following :

1- The benefit gained by the English language teachers from electronic training was at a high degree in most teacher performance skills .

2- Congruence of teaches' and supervisors' opinions in respect of impediments curtailing or limiting the benefit obtained by the teachers was at a high degree .
3- Nonexistence of statistically significant differences of the level (0,05) in the study sample's members' responses , that could be imputed to the variables (current job – academic qualifications – years of experience)
4- Congruence of statistically significant differences of the level (0,01) in the study sample's members' responses , that could be attributed to training courses , and in behalf of the teachers and supervisors of English who have had three courses or more .

The study made some recommendations of which the following :

1-Implementing all required procedures followed by Education Administration that would assist in upgrading the process of training techniques .

2- Paying attention to holding ongoing teacher training programs particularly in relation to various teaching skills.

3- Disregarding conventional methods in designing and implementing training programs and searching for and applying new ideas and innovations in the training field .

4-Holding specialized electronic training programs for training supervisors of electronic training techniques and how such techniques could be utilized in teacher training .

الفصل الأول :

- ✧ مقدمة الدراسة
- ✧ مشكلة الدراسة
- ✧ أسئلة الدراسة
- ✧ أهداف الدراسة
- ✧ أهمية الدراسة
- ✧ حدود الدراسة
- ✧ مصطلحات الدراسة

▪ مقدمة الدراسة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .... وبعد :

فإن المعلم يعتبر هو الركيزة الأولى في ملية التعليمية ، حيث أن إعداد هذا المعلم وصقل مهاراته وتنميتها من أهم أسباب النهوض بالعملية التعليمية وتشمل هذه العملية إعداد ما قبل الخدمة ثم التدريب أثناء الخدمة . ويذكر عثمان (٢٠٠١م) أنه " من الضروري الاهتمام ببرامج إعداد المعلمين في مؤسسات إعداد المعلم بجانبيه قبل الخدمة وأثنء الخدمة وجعلها ميدان خصب غني بما يحتاج إليه المعلم من الطرق والوسائل التربوية والتعليمية والعلمية التخصصية "ص١. ونظراً لما تواجهه عملية التدريب وتنمية وتطوير مهارات المعلم من مشكلات وتدني في مستوى البرامج التوزارة فقد تدنى مستوى إنتاجية هذا المعلم ومهاراته التدريسية نظرا للنقص الكبير الذي يواجهه في عملية إعداده كمعلم مبتدئ وكذلك التدريب على رأس العمل .

إن عملية التدريب افتقدت الى التجديد واتسمت بالتقليدية في تنفيذها مما جعلها غير مجدية في كثير من الأحيان وغير مواكبة للعصر وتحولاته والذي اعتمد بشكل كبير على وسائل التقنية الحديثة التي جعلت من عملية التدريب عملية ايجابية ومجدية وفعاله وفي نفس الوقت عملية جاذبة للمعلمين بل والعاملين في كافة المجالات ، وكذلك فان البرامج التدريبية الالكترونية تضمن تقديم اكبر قدر من الساعات التدريبية للمعلمين والعاملين في المجال التربوي بشكل عام و دون مغادرة أماكن عملهم – في حالة التدريب عن بعد - مما يضمن توفير الوقت والجهد وكذلك الانتظام في العمل وحسن سيره دون الإخلال بمتطلبات العملية التعليمية ، وكذلك فهو وسيلة فعاله للتعليم ونقل الخبرات من شتى المناطق دون أدنى مشقة أو جهد . وعلى وزارة

التربية والتعليم والمؤسسات التعليمية أن تواكب العصر وتسارعه في مجال التقنية وذلك لمزيد من التقدم والنمو في مجال التدريب وتنمية قدرات العاملين بها وكذلك دمج التقنية في جميع أعمالها لجني أكبر قدر من الفائدة والنفع .كما أن الانتفاع بالوسائط التكنلوجية وتوظيفها في التدريب أصبح من الخصائص المميزة للتدريب ، وقد أصبح استثمار تكنلوجيا التربية ضرورة وخاصة في تطوير المعلم وتنمية مهاراته ، كما أن استخدام الاجهزة وتنوعها يدخل ضمن أحد العناصر الهامة في التدريب وهي العنصر التكنولوجي الذي يتضمن الادوات والتجهيزات المستخدمة في التدريب ومنها الحاسب الآلي والبرامج الملحقة فيه ،

فمن مميزات استخدام الحاسب الآلي في البيئة التعليمية ما يشير اليه كلٌ من سعادة والسوطاوي(٢٠٠٣م) من أنه " يوفر العديد من المؤثرات المساعدة التي تسهم بوضوح في تقديم المحتوى بشكل مشوق من خلال توظيف الألوان والأصوات والصور الثابتة والمتحركة خلافاً للطرق والوسائل التعليمية التقليدية المتبعة في التعليم"ص٤٢ . ومما يميز الحاسب الآلي أيضاً قدرته على تقديم المادة العلمية بشكل منظم وبتدرج يتناسب مع قدرات المتعلم، بحيث يمكن إعادة المحتوى مرة تلو الأخرى حتى يتمكن المتعلم من الفهم .

كما أن خطة التنمية الثامنة للمملكة العربية السعودية حسب ما اوردت وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٥م: ٥٠٠) أكدت على أهمية تطوير قدرات المعلمين ومهاراتهم في عملية التعلم وفي مجالات توظيف تقنيات الاتصالات والمعلومات وشبكة الإنترنت إضافة إلى باقي أفراد المجتمع لكي يتاح في النهاية لغالبية المواطنين تعلم المبادئ الأساسية لاستخدام تطبيقات الاتصالات وتقنية المعلومات واكتساب المهارات اللازمة.

وذكرت دراسة مسحية عن واقع التعلم والتدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية أجراها أحمد وياسين (٢٠٠٨ م : ٥٥) بعض من المبررات التي تدعو إلى تبني برامج التدريب الإلكتروني والسعي الى تعميمها على كافة الأصعدة ومنها المجالات التعليمية ومن هذه

المبررات : الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات. وكان من أهم توصيات هذه الدراسة : توفير الدعم على المستوى الجماعي لضمان نجاح التحول إلى نظام التدريب الإلكتروني، وكذلك وضعه على سلم الأولويات الوطنية .

ويرى كثير من المتخصصين في التدريب التربوي وتنمية المهارات أن قدرات ومهارات المعلم هي ما يسير العملية التعليمية ويدفعها للأمام فالمعلم هو الركيزة الأساسية للعملية التعليمية وهو المؤثر الأول فيها ، وفي هذا السياق يذكر الحصين (٢٠٠٢م) " أن قيام التعليم بوظائفه المتعددة ، لا يتم إلا بكفاءة القائمين على توجيهه ، فمهما كان للتقدم العلمي والتقني نصيب من تيسير عمليات التعليم والتعلم ، وتوفير الاقتصاد والسرعة فيها ومهما استحدثت من أدوات وأجهزة وبرامج ، ومهما ظهر في مجال التربية من فلسفات ونظريات واتجاهات ، فإن جودة التعليم لا يمكن أن تتحقق إلا بالمعلم المؤهل القادر على أداء دوره بنجاح وفاعلية" ص١٩

- **مشكلة الدراسة** :

انطلاقا من ممارسة الباحث للعملية التعليمية ومن خلال مشاهداته في الميدان التربوي كمعلم للغة الانجليزية فإن كثيراً من معلمي اللغة الانجليزية يعانون من قلة البرامج التدريبية التي تلبي احتياجاتهم وتنمي مهاراتهم وإن وجدت مثل هذه البرامج فإنها تكون برامج تقليدية رتيبة لا تفي بالغرض ولا تقدم للمتدرب الفائدة المرجوة بل أن الطريقة التي تقام بها مثل هذه البرامج لا تشجع على حضورها والانتظام فيها من قبل المعلمين ، وبالتالي فإن المحصلة النهائية لمثل هذه البرامج هي اهدار الكثير من الجهد والمال والوقت المبذول فيها لعدم تناسب ذلك مع المخرجات الفعلية لها . إن المهارات التدريسية الادائية داخل الصف تعتبر هي الاداة الرئيسية للمعلم في تقديم ما لديه وتفعيل محتوى المنهج وايصاله للطلبة ، حيث أن تلك المهارات

والقدرات لا يمكن تنميتها وصقلها وإبرازها إلا من خلال عملية التدريب وخاصة التدريب الالكتروني القائم على وسائل التقنية الحديثة والتي تجعل من التدريب أكثر جدوى للمعلمين ، ونظراً لأهمية هذه المشكلة وتأثيرها البالغ على العملية التعليمية فقد تحددت مشكلة الدراسة في إيضاح درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع.

▪ أسئلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال الرئيس التالي :

- ما درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

١ - ما درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الادائية؟

٢ - ما ابرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني ؟

٣ - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى استجابات افراد العينة تعزى الى : (العمل الحالي - المؤهل – عدد سنوات الخبرة – عدد الدورات التدريبية الالكترونية) ؟

▪ أهداف الدراسة :

يسعى الباحث في ضوء السؤال الرئيس للدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- معرفة درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية.

٢- التعرف على ابرز المعوقات التي تحول دوالاستفادة من التدريب الاكتروني في تطوير المهارات التدريسية الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية .

٣- التعرف على بعض المشكلات التي تواجه عملية التدريب الالكتروني والاستفادة من ذلك من قبل إدارات التربية والتعليم والمتخصصين في هذا المجال .

٤- التعرف على أهم آليات تطوير عملية التدريب الالكتروني والاستفادة القصوى منها .

٥- حث الباحثين والمخصصين لإجراء بحوث متعمقة في هذا المجال وكذلك إجراء بحوث أخرى مماثلة في التخصصات المختلفة الأخرى.

- **أهمية الدراسة** :

إن استخدام الوسائل الالكترونية في التعليم والتدريب أدى إلى تطور ملحوظ وسريع في العملية التعليمية ، وله أثره الإيجابي في طريقة أداء المعلم في غرفة الفصل وهذا ما يحاول الباحث التأكيد عليه ، حيث تبرز أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية :

١- التعريف بأهمية التدريب الالكتروني وأثره على تطوير مستوى امتلاك المعلمين للمهارات الأدائية من خلال البرامج التدريبية الالكترونية ، وحثهم على الالتحاق بمثل هذه البرامج .

٢- مساعدة المشرفين التربويين على تلمس احتياجات المعلمين والتعرف على ابرز المعوقات التي تواجه هذا النوع من البرامج التدريبية الالكترونية ومحاولة التغلب عليها ومواجهتها .

٣- ابراز أهمية التدريب اثناء الخدمة وأثر ذلك في النمو المهني للمعلمين .

٤- اثراء الميدان التربوي بأبحاث متخصصة في مجال التدريب أثناء الخدمة وخاصة التدريب باستخدام التقنيات الحديثة .

▪ حدود الدراسة :

١- الحدود الموضوعية :

اقتصرت الدراسة على معرفة (درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية) .

٢- الحدود الزمانية :

تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٣٢-١٤٣٣هـ .

٣- الحدود المكانية :

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية لجميع المراحل بمحافظة ينبع .

▪ مصطلحات الدراسة :

التدريب : *Training*

يعرف مالكوم(٢٠٠٣م) التدريب بأنه " هو أي نشاط مصمم لتحسين أداء شخص آخر في مجال محدد".ص٧

و عرفته المنظمة العربية للثقافة والعلوم كما في الفتلاوي (٢٠٠٣م) بأنه "عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندربها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية" .ص٢١

كما و عرفه الشريف (١٤٢١هـ) بأنه : " مجموعة النشاطات التي تعلم المتدربين و تحفزهم ،تثري قيمهم و ترتفع بمستوى تفكيرهم ،و تحسين مهاراتهم القيادية ، و الأساليب التي يتبعونها "ص٢٥

ويعرف الباحث التدريب اجرائياً بأنه : " النشاط المستمر المنظم لتزويد المعلم بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله متقناً عمله"

التدريب التربوي أثناء الخدمة: *In – Service Educational Training*

أورد عثمان (١٤٢٢هـ) تعريف وزارة التربية و العلوم البريطانية للتدريب بأنه" أي نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس ، بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني "ص١٩

أما الابراهيم وآخرون (١٤٢١ هـ) فقد عرفوه بأنه : " عمليات التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة"ص٢٥

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه : " تدريب مخطط له يأتي بعد الالتحاق بالمهنه ، و يهدف إلى رفع كفاءة المعلم العلمية و التعليمية ، و تستمر هذه العملية طالما أن المعلم ممارساً لمهنته "

التدريب الالكتروني : *E – Training*

وقد عرف خفاجي (٢٠٠٧م) التدريب الالكتروني بأنه "استخدام تقنيات التواصل الحديثة في تقديم وأرشفة و تطوير برامج تدريبية تساهم في تنمية المهارات الشخصية و العلمية والمهنية".ص١

وعرفه يحيى (٢٠٠٧م) "بأنها العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها ، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان"ص٣

وتعرفه الجمعية الأميركية (*USDLA*) حسبما أورد السيد (٢٠٠٤م) بأنه: "توصيل لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي إلكتروني يشمل الأقمار الاصطناعية، شبكة الإنترنت، الحاسب الآلي وتطبيقاته، والوسائط التقنية المتعددة وغير ذلك من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات"ص٤

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه: " التدريب الذي يتم عن طريق الحاسب الآلي ويشمل ذلك استعمال أقراص الفيديو المتفاعلة والأقراص المدمجة و الإنترنت والبرامج الأخرى" .

مهارات التدريس : *Instructional Skills*

يعرفها زيتون (٢٠٠٦م) بأنها " القدرة على اداء عمل أو نشاط معين ذي علاقة بتخطيط التدريس تنفيذه ، تقويمه ، وهذا العمل قابل للتحليل الى مجموعة من السلوكيات (الاداءات) المعرفية و الحركية و الاجتماعية ، ومن ثم يمكن تقييمه في ضوء معايير الدقة في القيام به ، وسرعة انجازه ، والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة ، بالاستعانة بأسلوب الملاحظة المنظمة ، ومن ثم يمكن تحسينه من خلال البرامج التدريبية . "ص١٢

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها " مجموعة السلوكيات التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل حجرة الدراسة وخارجها لتحقيق أهداف محددة سواء كانت حركية أو لفظية ".

مهارات التدريس الأدائية : *The Performing Teaching Skills*

يعرفها زيتون (٢٠٠٦م)" محاولة تطبيق خطة التدريس واقعيا في الصف الدراسي ، من خلال تفاعله واتصاله وتواصله الإنساني مع طلابه وتهيئة بيئة التعلم المادية والاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريس ، ومن خلال قيامه بإجراءات تدريسية معينة ."ص ٩-١٠

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها " تفاعل المعلم وسلوكه داخل الصف مع طلابه لتحقيق أهداف التدريس وذلك من خلال خطوات مخططة ومدروسة "

✧ الفصل الثاني :

أدبيات الدراسة

✦ أولا : الإطار النظري :

- **المبحث الأول : التدريب التربوي**
- **المبحث الثاني : التدريب الالكتروني**
- **المبحث الثالث : المهارات التدريسية**

✦ ثانيا : الدراسات السابقة :

- **الدراسات العربية**
- **الدراسات الأجنبية**

أولا / الإطار النظري :

المبحث الأول :

التدريب التربوي *Educational Training*

تمهيد :

إن التدريب هو عماد عملية التطوير وتنمية الت للفرد العامل ، ولعل المعلم هو الشخص الأكثر حاجة للتدريب وتواصل التطوير التنمية لمهاراته ولذلك فان القطاعات والأجهزة التعليمية الناجحة تسعى لتوفير البرامج التدريبية التربوية للمعلمين وبشكل يحقق احتياجاتهم وينمي مهاراتهم وقدراهم ويذكر ناصر ويونس (٢٠٠١م) بأن التدريب التربوي " يستهدف الارتقاء بالمعلمين علميا ومهنيا وثقافيا وتحسين مستوى الأداء في المهن التعليمية المختلفة عن طريق تزويد القائمين بهذه المهن بالجديد من المعلومات والخبرات والاتجاهات التي تزيد من طاقتهم الإنتاجية وتعمل على تجديد معلوماتهم وتحديثها وتحقق لهم طموحهم ورضاهم عن مهنتهم "ص١٠

وللتدريب **التربوي** أثناء الخدمة أثر مباشر ومكمل للعملية التعليمية وضمان حسن سيرها ويأتي مكملاً للتدريب والإعداد المسبق للمعلم وتأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها عليهم التطورات العلمية والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلين، وللتدريب التربوي أثناء الخدمة أهمية قصوى في أولويات كل مؤسسة تبتغي النجاح والتميز في أدائها وخاصة المجال التربوي .الى ذلك يشير الحامد وآخرون(٢٠٠٥م) بأنه :" نظراً لأهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، فإنه يحتل موقعاً متقدماً في سلم الأولويات في المجال التربوي في المملكة وقد تضاعفت أهميته بسبب التوسع في تقديم الخدمات التربوية ."ص٢٨٩

- **مفهوم التدريب التربوي** : *The Concept of Educational Training*

تعددت تعريفات التدريب بتعدد مجالات تطبيقه واستخدامه من مؤسسة إلى أخرى ومن مجال إلى آخر إلا أن مفهوم التدريب بشكل عام كما يذكر محمد ونعيمة (٢٠٠٦م) " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم " ص٢٨٩

كما يشير عبد الله (٢٠٠٧م) إلى تعريف التدريب بأنه " تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها والجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية ويعده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية "ص٢٠- ٢١

كما أن الطعاني (٢٠٠٧ م) أورد تعريفا للتدريب بأنه :" عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية و مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها التدريب الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري في معينة . وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء "ص١٥

ويشير هلال (٢٠٠٤م : ٢٧) إلى عدة مفاهيم مرتبطة بالتدريب ويجملها في النقاط التالية:

- التدريب نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحًا لمزاولة عمله.

- التدريب تغيير لسلوك المشارك لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب .

- التدريب معاونة العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية عن طريق التنمية المناسبة أو التطوير المناسب لأسلوب تفكيرهم وأعمالهم ومهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم .

- التدريب ليس غاية ، ولكنه وسيلة لتحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية للفرد ، وزيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة وزيادة الرفاهية الإنسانية للمجتمع .

- التدريب عملية منظمة محورها الفرد ، وتهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة أو مستقبلية يتطلبها الفرد والمجتمع الكبير الذي يعيش فيه .

- التدريب تلك العملية المستمرة التي تكسب الفرد معرفة ومهارة أو قدرة أو أفكار لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف معين .

- التدريب منهج لتحقيق أهداف تنظيمية .

- التدريب ما يقدم للفرد من معلومات مفيدة أو مهارات أو اتجاهات ذهنية لازمة من وجهة النظر التنظيمية لتحقيق أهداف المنظمة .

- التدريب تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة ، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه لآخر .

ما عبد السميع (٢٠٠٥م) فيعرف التدريب التربوي بأنه " مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح الشهادات أو مؤهلات دراسية ، وتهدف إلى تقدم مجموعة من الخبرات المعرفية

من الناحيتين النظرية والعلمية "ص١٧٢

ويلاحظ هنا اختلاف تعريفات مفهوم التدريب وذلك باختلاف الصياغة والمجال التخصصي للمؤلف أو حسب سياق التعريف ، إلا أنها في النهاية تتفق على مفهوم شامل للتدريب وهو تزويد الفرد بالمهارة والمعرفة وتعديل السلوك . ومن المفاهيم المتفق عليها أن التدريب هو عملية تطوير قدرات ومهارات الأفراد ليواكبوا التطورات والقيم التي يحصل في مجال عملهم فالتدريب يقدم للمتخصصين في مجالات معين قدر من المعارف والمهارات التخصصية في هذا المجال لتزداد كفاءتهم في هذا التخصص.

- **أهمية التدريب التربوي** : *The Importance Of Educational Training*

يعتبر التدريب بوابة النجاح على المستويين الفردي أو على مستوى المنظمات، ويعتبر أهم الركائز التي تقوم عليها أي منشأه أو مؤسسة فتدريب العاملين في قطاع ما هو ما يرفع مستوى أفراد تلك المنظمة أو المؤسسة ويطور من آدائها على المستوى المادي أو الفكري ، ومن ذلك مجال التربية والتعليم . والتدريب ركيزة أساسية للتربية لا غنى له عنها وهما مكملان لبعضهما البعض حيث يكوّنان وسيلة المجتمعات للمنافسة والتسابق على القيم والرقي ،حيث يشير مالكوم (٢٠٠٣م) إلى أن " العلاقة بين المفهومين علاقة سبب ونتيجة،فإذا ما تعاون التدريب والتربية فإنهما سينجحان، إذا كان المتدرب مستعداً للتعلم" ص٢. ويعتقد البعض أن التدريب مضيعة للوقت في حين أن الحقيقة تشير إلى عكس ذلك ، فالتدريب الجيد والفعال يرشد إلى المسار الصحيح لمواكبة المستجدات التي ربما تكون مهارية أو إدارية أو تقنية أو فنية أو خدمية . فالتدريب دائما يعني التطوير والتقدم . حيث نص الأساس الاستراتيجي الخامس في

الخطة الخمسية الثامنة كما اوردت وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٢٥هـ) أن : " تطوير منظومة التعليم والتدريب بجميع عناصرها ، والاهتمام بمخرجاتها ، بما يلبي احتياجات المجتمع المتغيرة وسوق العمل ، ومتطلبات التنمية ، ويواكب المعارف والتقنيات الحديثة ، من الاهتمام بالثقافة ونشرها " .ص٧٦٦

ويشير العقيل (٢٠٠٤م) إلى أهمية التدريب بأنه" إحدى الوسائل المهمة للحفاظ على الأداء المتميز للعاملين ولمسايرة متطلبات السوق ، وهو من وسائل تحقيق رضا العاملين والعملاء ، وبالتالي المساهمة في النجاح والتطوير الشامل للمنظمة "ص٣٥٣

وتبرز أهمية التدريب في عدة نقاط يذكرها العزاوي (٢٠٠٦م:١٤) وهي كالتالي :

١ - التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات الحديثة وما يتطلبه تغير المنظمات من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة ليتخذوها أساسا لتطوير أعمالهم .

٢ -الثورة المعرفية والتقنية والعولمة ، أدت إلى ظهور أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة مثل أعمال البرمجة واستخدام الحاسب الآلي والانترنت و نظم المعلومات وتحليل النظم وكذلك أساليب اتخاذ القرارات باستخدام بحوث العمليات وأنشطة التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء.

٣ -التطور والتغير الهائل في تركيب القوى العاملة ، يجعل التدريب لازمًا لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة على مستوى المنظمة والدولة والمستوى الإقليمي والعالمي.

٤ -التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم ، ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي ، والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات ، يجعل التدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمرًا ضروريًا على مدى فترة خدمة الفرد الوظيفية .

وتشير الإدارة العامة للتدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم في ورقة عمل (١٤٢٤ هـ)

إلى أهمية التدريب التربوي في النقاط التالية :

أولاً : تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة بكفاءة أفضل .

ثانياً : يقع التدريب في مجال الاستثمار وليس في مجال الاستهلاك مما دفع كثير من الدول المتقدمة إلى أن تتبارى في زيادة مخصصات التدريب في ميزانياتها .

ثالثاً: تمكين المعلمين من مواكبة المستجدات العالمية حتى يستطيع مواجهة حاجات الأفراد الذين يتعلمون على يديه .

رابعاً: يساعد المعلمين على توظيف واستثمار كفاءتهم استثماراً تعاونياً ، لتحقيق الأهداف التربوية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها .

خامساً: يساعد المعلمين في تحقيق ذواتهم ، ويشعرهم بأنهم أصبحوا على درجة عالية من الكفاءة ، وهذا الشعور يولد لديهم الإحساس بالتميز والتفوق والاستقرار والأمن الوظيفي .

سادساً: التدريب التربوي وسيلة مناسبة لتغيير الاتجاهات السالبة نحو التجديد في المهنة وتطويرها وبناء اتجاهات موجبة ورفع سقف الطموحات .

ويرى الباحث أن أهمية التدريب تبرز في كونه العامل المهم في تنمية الجانب الانساني لدى الفرد فالتدريب في حالة اهتمامه بحاجات الفرد فإن ذلك يشبع رغبته في التعلم وتطوير مهاراته في مجال عمله أو مجال واياته واهتماماته وبالتالي يحقق طموحاته في الارتقاء في ذلك المجال ليعزز ذلك من اهميته كفرد عامل ومؤثر في مجتمعه.

- **أهداف التدريب التربوي** : *Objectives Of Educational Training*

هناك أهداف متعددة ومختلفة للتدريب تختلف باختلاف المؤسسة القائمة على برامج التدريب واختلاف الحاجات التدريبية لكوادر تلة الا ان غالب الاهداف تتمثل في مواجهة طور المتسارع للتقنية وكذلك التوازن ما بين المؤسسة والعاملين فيها لمواجهة تلك التطورات وبناء على ذلك فيقسم عساف (٢٠٠٠م : ٤٩) أهداف التدريب الى ثلاث محاور :

١- التدريب بهدف التعليم المستمر لتقديم معارف محددة للموظفين : من خلال تعزيز **المعارف** الأساسية لدى الموظف أو تعديل منظومة المعارف بالحذف و بالإضافة .

٢- التدريب بهدف التربية المستمرة : وتسعى الإدارات التدريبية بكل جهد وطاقة من خلاله لتحديد منظومة القيم التي تحكم الهوية الثقافية للمنظمة وكذلك تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى الموظفين وتعديل القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها .

٣ – التدريب بهدف تحقيق وتنمية المهارة : وهي الوظيفة الرئيسية للتدريب بشكل عام وهي أكثر ما يهمنا في هذا السياق ويمكن من خلالها أن نحقق ما يلي :

أ) تعزيز المهارات الموجودة والمطلوب صقلها بما يتناسب مع متطلبات الفعالية الإدارية.

ب) تعديل بعض المهارات بما يتناسب والتقنية المتجددة .

ج) تغيير بعض المهارات التي لم تعد تحتاجها المنظمة المعنية نتيجة التجدد المستمر في تقنية العمل واستبدالها بإدخال مهارات جديدة مناسبة .

د) تطوير القدرات الذاتية لدى الموظفين لمتابعة صقل مهاراتهم ، والمساهمة في تجديد الأساليب والوسائل المساندة لمنظومة المهارات ، والمساعدة على تطويرها.

وأما ما يتعلق بالتدريب التربوي بشكل خاص فإن الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها كما يشير إليها عبد السميع (٢٠٠٥م: ١٧٢) كما يلي:

١- تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضيا عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه .

٢- تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه التغيرات .

٣- تدريب المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي .

٤- تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم والحفاظ على الوقت والجهد والمال في جميع مراحل العمل.

٥- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم .

٦- تأهيل العاملين في مهنة التعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد .

٧- تنمية الاتجاهات نحو تقدير العمل التربوي وأهميته بجوانبه المختلفة .

٨- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي وأيضا مجتمعه العالمي ، وتدريبه على مهاراته التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبين بيئتهم المحلية ، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط .

كما أن عثمان (١٤٢٢هـ : ٢٥) قد ذكر بعضاً من هذه الاهداف لعدد من التربويين منها :

أولا / أهداف مورنت :

[redacted] ١- يبصر المعلمين بأفضل السبل للقيام بواجباتهم مع علاج نواحي النقص في برامج

الإعداد قبل الخدمة.

٢- توسيع معرفة المعلمين ، و فهمهم للأمور التربوية ، مما يعينهم على أداء عملهم المهني .

٣- إتاحة الفرصة للمعلمين للحصول على مهارات جديدة تعينهم في حل مشكلاتهم المدرسية.

ثانيا / أهداف هارس:

١- تطوير كفايات المعلمين المهنية و ترسيخ ثقتهم في العمل و تنمية معارفهم .

٢- تقويم عمل المعلمين لمعرفة الخطوات التي نفذت ومدى مسايرتها لمتطلبات العمل ومدى اقترابها أو ابتعادها عن الأهداف المرسومة .

٣- مساعدة المعلمين على السير قدماً في مهنة التدريس .

٤- تنمية قدرات المعلمين و مهاراتهم تنمية تكاملية : علمياً و مهنياً .

٥- ضمان أداء العمل بفاعلية و سرعة و إتقان .

ويمكن تلخيص أهداف التدريب التربوي في النقاط التالية :

١- إعداد المعلم للقيام بمهامه التدريسية والتربوية من خلال اكسابه المهارات الاساسية المناسبة لتلك المهام .

٢- تطـوير مهـارات المعلـم بشـكل متجـدد بمـا يتناسـب مـع التطـورات والتغيـرات التي تستجد في مجال عمله .

٣- اكسـاب المعلـم اتجاهـات وانمـاط سـلوكية جديـدة وذلـك لرفـع مسـتوى تفكيـرهم وزيـادة قـدرتهم علـى ايجـاد الحلـول لمـا يـواجههم مـن مشـكلات فـي مجال عملهم .

- **أنواع التدريب التربوي** :*Types Of Educational Training*

تختلف صور التدريب التربوي وأشكاله وأنواعه إلا أن من صور التدريب التربوي المتبعة ما يشير إليها الحامد وآخرون (٢٠٠٥م : ٢٦٠) كما يلي :

١- التدريب على رأس العمل (أثناء الخدمة) : لصقل المهارات التدريسية للمعلمين.

٢- التدريب التجديدي : تجديد اعداد المعلم واعادة تأهيله لمواكبة المستجدات في مجال المناهج وطرق التدريس وتقنيات التعليم .

٣- التدريب التأهيلي : للمعلمين من غير خريجي كليات التربية ليستكملوا تأهيلهم المهني والثقافي .

كما أن الكبيسي (٢٠١٠م : ٢٦-٢٧) يفصّل في أنواع التدريب بشكل أكثر توسعاً كالتالي :

١- التدريب وفقاً لعامل الزمن : (قبل الالتحاق بالخدمة - أثناء الخدمة) .

٢- أنواع التدريب وفقاً لعامل المكان : (داخل المنظمة - خارج المنظمة).

٣- أنواع التدريب وفقاً لمدده وآجاله : (قصير الأجل - متوسط الأجل - بعيد الأجل) .

٤ - أنواع التدريب وفقاً لمستوياته :

- تدريب للمستويات الدنيا (الحرفية والمهنية)
- تدريب للمستويات الوسطى (الإشرافيه)
- تدريب للمستويات العليا (القيادية)

٥- أنواع التدريب وفقاً لنطاقه الجغرافي : (المحلي - الاقليمي - الدولي)

٦- أنواع التدريب وفقاً لتقنياته وأساليبه:

- تدريب عبر المدربين (تقليدي)
- تدريب سلوكي (ذاتي)
- تدريب عن بعد (إلكتروني)
- تدريب بالمحاكاة داخل الورش والمختبرات (افتراضي).

ولعل ما يهمنا في هذه الدراسة هو التدريب التربوي اثناء الخدمة حيث تكمن أهمية هذا النوع من التدريب في كونه يؤهل المعلم باستمرار ويكسبه المهارات المستجدة ليواكب التطور في مجال عمله وخاصة تطور المناهج المستمر فكل تطوير في المنهج يحتاج الى خطة تدريبية متكاملة موازية له تمكن المعلم من اكتساب المهارات اللازمة لتفعيل هذا المنهج وبالتالي فإن التدريب اثناء الخدمة هو ما يسد هذه الفجوة بين قدرات ومهارات المعلم الحالية والمهارات المأموله والمخطط لها لتحقيق الاستفادة القصوى من المنهج.

▪ أساليب التدريب التربوي: *Methods Of Educational Training*

تتنوع أساليب التدريب بتنوع البرامج وتعدد أهدافها . ولتحديد الأسلوب المناسب لكل برنامج تدريبي يجب مراعاة عدة عوامل حيث يرى عثمان (٢٠٠١م : ٤٠) بأن اختيار نوع الأسلوب والوسيلة التدريبية يتوقف على العوامل التالية :

١- مستوردهم وفئاتهم وطبيعة عملهم واتجاهاتهم واحتياجاتهم المهنية والعلمية والثقافية.

٢- مستوى الهيئة المنفذة للبرنامج ومدى مقدرتها وتمكنها وإتقانها لهذه الأساليب والوسائل.

٣- نوع البرنامج التدريبي ، والهدف منه ، ومدته ، ومكانه .

٤- الإمكانات المتاحة كالمعامل والمتاحف ، والمكتبات ، والأدوات ، والخامات ، والتمويل .

ويرى أبو ثنين (٢٠٠٠م :٣٠) نقلاً عن (هوبر وكن بستريك) أن اختيار أساليب وتكنولوجيا التدريب يتم في ضوء المبادئ التالية :

١- أن تكون الأهداف الواضحة والمصاغة في عبارات إجرائية هي الموجهة لقرارات اختيار تكنولوجيا ووسائل التدريب .

٢- مراعاة الاهتمامات الإنسانية للمتدربين وحاجاتهم وردود أفعالهم نحو وسائل التدريب .

٣- استخدام وسائل التدريب المتاحة محلياً مما يحقق كلفة أقل ومرونة أكبر في استخدامها.

أما الأساليب التدريبية فهي كما يشير الحامد وآخرون (٢٠٠٥م: ٢٥٩) ما يلي :

١- المحاضرات النظرية والمناقشات .

٢- الدراسات التطبيقية وتشمل الزيارات الميدانية والتجريب واستخدام التقنية .

٣- إعداد البحوث والدراسات ومجموعات العمل .

٤- التدريب الميداني عن طريق وضعهم في مواقف تعليمية فعلية .

٥- التدريب من خلال الوسائل التعليمية المسجلة سمعياً وبصرياً .

كما أن عبدالفتاح (١٤٢٢هـ :١١٤ - ١٢٠) و طعيمة (١٤٢٠هـ : ٢٥٠) قد قسما أساليب التدريب الى التالي :

١- أساليب حسب حجم و حاجة المتدربين وتكون (أساليب جماعية أو فردية) .

٢- أساليب حسب نوع التدريب المقدم و تكون (أساليب نظرية أو عملية) .

- النظرية مثل المحاضرة ، المناقشة ، الندوات ، المطبوعات ، التقارير ، التعليم المبرمج .

- العملية : دراسة الحالة ، الدروس النموذجية ،الزيارات و الرحلات الميدانية .

٣- أساليب حسب وقت التقديم (أساليب قبليه أو بعديه) .

- **التدريب وارتباطه بالمهارات** :

إن اكتساب المهارات الأدائية بمختلف أنواعها ومستوياتها يتطلب إلمام المتعلم بمعلومات قبل التدريب على أداء المهارة ، ومعلومات أثناء التدريب على الأداء ومعلومات بعد التدريب على أداء المهارة ويشير ابراهيم (٢٠٠٤م : ٣٣) **إلى تلك القطاعات كالتالي :**

- **قبل التدريب** :

من تلك المعلومات التي يجب توفرها قبل التدريب ما يلي :

١- تحديد الأهداف المتوقع تحقيقها بعد دراسة المهارة وشرحها بدقة ووضوح .

٢- تزويد المتدرب بمعايير الأداء المطلوب تحقيقه ، وذلك للاستعانة **بها في** تقويم أدائه.

٣- توافر نموذج أو مثال عن الأداء المتوقع ، ويتحقق ذلك بقيام المدرب بأداء المهارة أمام **المتدرب أو** عن طريق الصور أو الأفلام المصورة .

- **أثناء التدريب** :

المعلومات التي تقدم للمتدرب أثناء التدريب على أداء المهارة وتنفيذها تتمثل في تقديم المدرب بعض التوجيهات والإرشادات التي توجه المدرب وتساعده على تعديل مساره وفى تقليل التباين بين أدائه والأداء الصحيح ، ويجب أن تكون هذه التوجيهات والإرشادات معينة للمتدرب ومفيدة لأدائه وأن تقدم **في الوقت المناسب** .

- **بعد التدريب** :

يجب أن نقدم للمتدرب بعد عملية التدريب على أداء المهارة **عدد من الاجراءات** وهي كما يلي :

١- التشجيع والتعزيز : فالتشجيع والنجاح يؤديان إلى تعزيز التعلم وإلى تقدم ملموس في اكتساب المهارة.

٢- تعديل السلوك : وبذلك يستطيع المدرب أن يتبع أسلوب تشكيل السلوك **في مساعدة** المتدرب على تعديل سلوكه المتصل بالمهارة المستهدفة .

٣- التقويم المناسب : حيث يقوم المدرب بمراجعة ما وصل إليه المتدرب في تحقيق مستوى الأداء المطلوب ، على أن تتخذ عملية التقويم والمراجعة هذه طابعا إيجابيا يستهدف تحسين **الأداء مستقبلا.**

ويمكن أن نصل الى نتيجة مهمة وهي أن التدريب يرتبط بالمهارة منذ البداية ، فهو عملية مستمرة ومرتبطة بالمهارة ارتباطاً كلياً ، فالتدريب الجيد المعد له اعداداً علمياً يبدأ بتحديد المهارة التي يحتاجها المتدرب والتي يجب أن يصل إليها في نهاية البرنامج التدريبي وكذلك تقييم درجة توافر المهارة لديه وبالتالي تحديد ما يحتاجه لصقل مهارته ثم تبدأ المرحلة الثانية من التدريب وهي المرحلة الرئيسية حيث يبدأ المتدرب باكتساب المهارة والمعارف المتعلقة بها وصقلها والتطبيق العملي عليها ثم المرحلة الأخيرة والتي تشتمل على التغذية الراجعة و تقييم المهارة المكتسبة ، فالتدريب اذن هو وسيلة للوصول الى غاية وهي اكتساب المهارة وصقلها وتطويرها .

▪ أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم :

لاشك أن التدريب التربوي يؤثر ايجاباً على أداء المعلم ونموه المهني ومهاراته التدريسية ، ويشير الكثيري والنصار (٢٠٠٥م) إلى " أن وصف التدريس بأنه مهنة ، يشير إلى انه من جملة العلوم والصنائع التي لابد لها من مبادئ وأصول وقواعد ولابد من الإحاطة بتلك المبادئ والأصول عن طريق اكتساب المهارة والملكة للنجاح في تلك المهنة ، وهذه المهارات لا تكتسب إلا من خلال التدريب المنظم والممارسة ."ص ١١٠

وتشير إدارة التدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤هـ : ٩٤) إلى عدة نقاط تبرز أثر التدريب التربوي في النمو والتطوير المهني للمعلم وهي :

١ - النمو الذاتي للمعلم .
٢ - التغير الإيجابي في الاتجاهات .
٣- تلبية الحاجات التدريبية .
٤- بناء العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين .
٥- التجديد في المعارف والمهارات .
٦- الإصلاح النوعي في التعليم .
٧- قبول المعلمين للتحدي في التطوير التربوي .

إن عملية التنمية المهنية المستمرة للمعلم مهمة وضرورية في ظل الانفجار المعرفي والتقني وما ينتج عنه من تسارع المعلومات وتجدد التقنيات مما يوجب على المعلم الإلمام بكل المهارات اللازمة لاستخدام تلك التقنيات وكذلك مواكبة ما يستجد من معلومات في مجال تخصصه ، كما أن المعلم يحتاج الى الإلمام بالمفهوم الحديث في مجال التربية والذي اتسع من مفهومه الضيق الذي يعنى بالجانب المعرفي الى العناية بكافة الجوانب الشخصية للمتعلم .

وتبرز أهمية التدريب في تنمية المعلم مهنياً في تلك المجالات من خلال ما يقدمه من معلومات ومعارف ومهارات ترتقي بمستوى المعلم العلمي والمهاري وبالتالي نجاحه في آداء مهامه المتجدده والمتطورة ويستمر ذلك مقترناً بعملية التدريب .

المبحث الثاني :

التدريب الالكتروني : *E-Training*

- **مفهوم التدريب الالكتروني :**

يعرف الكثير من الباحثين التدريب الالكتروني على انه تعليم الكتروني أو جزء منه ، وهناك بعض الأبحاث والمراجع ممن تعرفه بشكل مستقل استنادا على أنهما يحملان نفس الفروقات تقر والتدريب التقليدي ولعل الفرق بينهما كما يشير زاهر (دت) هو " ان التدريب يتميز عن التعليم بالتخصصية او التهيئة المهنية للدارسين ، في حين يؤمن التعليم لهم الثقافة العامة ويخرجهم للمجتمع كمثقفين غير متخصصين يمكن استعمالهم في اكثر من مجال ، وبالتالي فإن التعليم يعدهم للحياة في حين أن التدريب لإعداد نشاط مأجور أو نوع معين من المهن او الحرف " ص١٤ . ويعد مفهوم التدريب الإلكتروني مفهوماً جديداً نسبياً ، وهو كما يذكر ابو العلا والشيزاوي (٢٠٠٥م)" يشمل تلاقي كافة أدوات التدريب في كل المجالات التي تستخدم التكنولوجيا كقاعدة لبناء هذا النوع الجديد من التدريب، وقد بنيت فكرة التدريب الإلكتروني حول فلسفة التدريب في أي مكان وأي زمان، التي تعني أن المتدرب يمكن أن يحصل على المواد التدريبية متى شاء وأينما يشاء "ص٣

ومما يذكر في هذا السياق ما تنتهجه وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من توجه لإحلال التدريب التقليدي والاعتماد على هذا النوع من التدريب في السنوات القادمة للإسهام في حل المشكلات التي تواجه التدريب التقليدي من خلال :

١- أهداف الخطة العشرية لوزارة التربية والتعليم "١٤٢٥-١٤٣٥ هـ" : وقد اشارت الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (١٤٢٥هـ : ١٣) الى أن أهداف التدريب تستهدف تطوير اساليب التدريب التربوي وتنفيذه وفقاً للاتجاهات الحديثة .

٢- اهداف مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام– حسبما ورد في (موقع مشروع الملك عبدالله بن تطوير التعليم العام) - والذي يتضمن برنامج تأهيل وتدريب المعلمين والمعلمات وتوفير حل عملي لتخفيض النفقات وتذليل العقبات من خلال التدريب الالكتروني والحقائب التدريبية التفاعلية وخصص لها ثلاثة مليارات ريال .

٣- تبني ادارة التدريب التربوي عملية حوسبة الة التدريبية بداية من العام الدراسي (١٤٢٧/١٤٢٨هـ) بحيث يتم اجراء كافة عمليات التدريب بشكل الكتروني من خلال الحاسب الالي وتطبيقاته .

▪ الفرق بين التدريب الالكتروني و التدريب التقليدي:

لقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات نقلة نوعية هائلة غيرت في جميع مجالات الحياة . ومن هذه المجالات مجال التدريب حيث أحدثت هذه التغيرات فروقاً واختلافات كبيرة بين مفهوم التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي . ويبرز هذا الفرق نواحي متعددة يوجزها القحطاني (١٤٣١هـ : ١٠) في النقاط التالية :

وجه الاختلاف	التدريب التقليدي	التدريب الالكتروني
المدرب	المتحكم في العلمية التدريبية والناقل للمعلومة	يكتفي المدرب بتوجيه المتدرب
المتدرب	متلقي فقط (تدرب سلبي)	مشارك ومتحكم في العملية التدريبية (تدرب ايجابي)
المكان والزمان	محددين مسبقاً في قاعة التدريب	يتلقى المتدرب المعلومة بالمكان والوقت المناسبين
التفاعل	قليل بين المتدربين	تفاعل بين المتدربين وكذلك بينهم وبين المدرب
الوسائل	وسائل قليلة والاكتفاء بالشرح اللفظي	استخدام المتاح من وسائل وانماط التدريب المختلفة

و مـــن ناحيـــة أخـــرى فـــيمكن ملاحظـــة الفـــرق بـــين نظـــام التـــدريب الالكترونـــي والنظام التقليدي من خلال الجدول التالي :(هناء يماني : ٢٠٠٦م :٧)

النظام التدريبي التقليدي	النظام التدريبي الالكتروني
تدفق معلومات ذو اتجاه واحد	تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين
تدريب فردي	تدريب تعاوني
تدريب إجباري من المحاضرات	تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي
تدريبات روتينية جامدة	البحث من خلال شبكة الانترنت والوسائل المختلفة
سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين	الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية
المدرب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)	المدرب مشارك وأحيانا متعلم (مرشد)
المدرب محور العملية التدريبية	المتدرب محور العملية التدريبية
المتدرب سلبي (مستمع ودوما متعلم)	المتدرب إيجابي (مشارك وأحيانا خبير)
المحتوى الثابت	المحتوى المتغير
المعرفة عبارة عن (حفظ – تذكر – تراكم الحقائق)	المعرفة عبارة عن (استفسار – ابتكار)
الاهتمام بالكم	الاهتمام بالكيف
التقدير معياري ويعتمد على الأداء	التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى منها حقيبة الاختبارات
الوصول محدود	الوصول فوري
التكلفة عالية	التكلفة نسبية

▪ أهمية التدريب الالكتروني :

ريب الالكتروني الكثير من المزايا والايجابيات التي تبرر الأخذ بهذا النوع من التدريب ويمكن أن نجملها كما يشير الموسوي وعبدالرحيم (٢٠٠٤م :٣٦٤) و ايمان الغرلب (٢٠٠٣م : ٢٨)في التالي:

١- التحرر من قيود المكان والزمان: فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربين، وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو والبريد الالكتروني والهاتف والحاسوب والمؤتمرات المسموعة والمرئية وغير ذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.

٢- اختصار وقت التدريب: ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين (٢٠%) و (٨٠%) ويفسر ذلك بأن المتدرب يتحكم في تدفق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز على الأقسام التي يحتاجها.

٣- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح بالتعلم بالخطو الذاتي، كما يتيح له اختيار المقررات التدريبية التي لها علاقة بعمله أو اهتماماته أو أوضاع حياته الخاصة.

٤- تقديم كلا من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي.

فغير المتزامن مثل البريد الإلكتروني وساحات تسمح للمتدربين بإدارة أوقاتهم بكفاءة، بينما المتزامنة مثل غرف الدردشة والمؤتمرات المسموعة والمرئية تعطي الإحساس بالمشاركة الحية وتحافظ على يقظة المتدرب وتدربه على الالتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة.

٥- من مزايا التدريب الالكتروني أنه يتم بمعزل عن الآخرين بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.

٦- توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.

٧- يساعد التدريب الالكتروني على نقل الجو والبيئة من داخل المؤسسة التدريبية إلى المنزل، مما يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.

٨- تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التدريب المستمر والتأهيل لمواجهة متطلبات سوق العمل.

٩- رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرغ للدراسة وهو على رأس العمل.

١٠ -سهولة الوصول إلى المتدرب حتى خارج أوقات التدريب الرسمية.

▪ أنواع التدريب الالكتروني :

تتعدد أنواع التدريب الالكتروني وتصنيفاته باختلاف مفهومه والتطور المتلاحق في تقنياته ومن تلك التصنيفات ما ذكرها كل من Kaplun (2006:p19) & pedro(2003:p21):

١. التدريب الإلكتروني المساند: بحيث يُستخدم لمساندة ودعم عملية التدريب التقليدية(التدريب داخل الصف والمختبر والورشة) باستخدام تقنيات والأدوات الإلكترونية في عملية توفير بعض المحتويات، وإمكانيات الاتصال وهذا النوع قد يخفض عدد الجلسات بما لا يزيد عن (٢٤%) .

٢. التدريب الإلكتروني المدمج: يدمج هذا النوع التدريب الإلكتروني المباشر مع التدريب التقليدي، بحيث يمكن الوصول لجزء أساسي من المحتويات والأنشطة التدريبية عبر الويب وغيره من التطبيقات ، وهذا النوع يمكن أن يخفض عدد الجلسات التقليدية بين (٢٥%) إلى (٧٥%) .

٣. التدريب الإلكتروني المباشر: ويعرف أيضا بالتدريب الافتراضي والذي يمكن أن يتم دون أي اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدرب، ويتلقى المتدرب البرنامج بالكامل عبر الطرق الالكترونية المختلفة للتواصل عن بعد ، ورغم ذلك فانه يمكن توفير بعض الجلسات التقليدية كجلسة التعارف والافتتاحية وكذلك جلسات الامتحانات والتقييمات بما لا يزيد عن (٢٥ %) من عدد ساعات الدورة.

كما يصنف الحامد واخرون (٢٠٠٥م :٢٠١) التدريب الالكتروني واتجاهاته الحديثة إلى:

١- الوسائط التعليمية التفاعلية : الحاسب ، الانترنت ، الفيديو التفاعلي والوسائط المتعددة .

٢- النماذج والنظم التعليمية الحديثة : التعليم الالكتروني ، تعزيز التعليم ، التعلم عن بعد .

▪ أساليب التدريب الالكتروني :

يصنف كل من *weingardi(2004:p313)* و الشهري(٢٠١٠م:٣٧٢) والزنبقي (٢٠١١م:١٨) أساليب التدريب الإلكتروني كالتالي :

١- متزامن *Synchronous* : هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة، ولكن ليس تواجداً فيزيائياً بنفس المكان، وهذا الأسلوب يضمن مرونة المكان وليس الزمان.

٢- غير متزامن *Asynchronous* : وليس من الضروري تواجد المدرب والمتدربين في مكان واحد وربما في وقت مختلف أيضاً . وهذا النوع مناسب للتطبيق في حال كان عدد المتدربين كبيراً أو في حالة التباعد الجغرافي بينهم .

وتقسم سوزان عطية (٢٠٠٤م :٣٥) أساليب تكنولوجيا الاتصال في التدريب إلى أربع أساليب هي :

الأسلوب الأول - نفس الوقت ونفس المكان - :

Same time –Same place (Synchronous – physical)

يندرج تحته التدريب وجهاً لوجه وتحت التحكم التقليدي في قاعة التدريب .

الأسلوب الثاني - نفس الوقت و اختلاف المكان- :

Same time – Different Place (Synchronous – virtual)

حيث يتم اتصال المدرب مع المتدرب في نفس الزمان مع اختلاف المكان بين المدرب والمتدرب ويندرج تحت هذا الأسلوب استخدام الأساليب التكنولوجية الآتية في الاتصال :

١- مؤتمرات الصوت	Audio Teleconference
٢- مؤتمرات الصوت مع المواد المطبوعة	Audio graphic conference
٣ - مؤتمرات الفيديو التفاعلية	Video Teleconference
٤- مؤتمرات عبر الأقمار الصناعية	Full-motion video teleconferencing
٥- مؤتمرات الفيديو المضغوطة	Compressed video teleconference
٦- مؤتمرات الفيديو المكتبية	Desktop video
٧- التلفزيون التفاعلي	interactive TV services
٨ - التفاعل عبر شبكة الإنترنت	Integrated services digital network
٩- الإذاعة والتليفزيون	Broadcast television and radio
١٠- دوائر التليفزيون المغلقة	Cable television

الأسلوب الثالث - اختلاف الوقت ونفس المكان - :

(Different time-same place) (Asynchronous- physical)

يستخدم هذا الأسلوب في معامل التدريب ،وورش التدريب العملي حيث يتم جمع متدربين التدريب الالكتروني مع بعض في أوقات مختلفة للتفاعل معاً من خلال الوصول إلى الوسائل التعليمية المختلفة والكمبيوتر والمكاتبات مع عمل جدول للتفاعل ومتابعة المدرب.

الأسلوب الرابع - اختلاف الوقت و المكان - :

(Different time-Different place instruction) (Asynchronous - virtual)

يعتمد هذا الأسلوب على التفاعل بين المدرب والمتدرب مع اختلاف الزمان والمكان ويعتمد التفاعل في هذا الأسلوب على التدريب من خلال شبكات الحاسبات والتي يستخدم من خلالها أساليب الاتصال التالية:

١ - البريد الإلكتروني	E-mail

٢- النشرات والإلكترونية ومجموعات الأخبار Bulletin Board systems (BBS)

٣- إرسال قوائم الخدمات Mailing lists and list services

٤- المواد المطبوعة Printed Materials

٥- المواد المسموعة Audio cassette

٦- المواد المرئية video cassette

- **خصائص التدريب الالكتروني** :

يتيح التدريب الالكتروني للمتدرب العديد من الخيارات ويعتبره ايضا منتجا للمعرفة وليس مستهلكاً لها ونـي لا يركـز علـى المـدخلات فقـط كمـا كـان الامـر فـي التـدريب التقليـدي، فقد ذكـر الموسـوي (٢٠١٠ م : ٤) عدد مـن الخصـائص للتـدريب الالكترونـي يمكـن اجمالـها في النقاط التالية :

١- المشاركة الايجابية للمتدربين .

٢- تفعيل كافة اشكال المساعدة اثناء التدريب.

٣- قدرة المتدرب على التحكم في عملية التدريب .

٤- التفاعل النشط والمستمر بين المدرب والمتدرب .

٥- تلقي التدريب حسب وقت وموقع المتدرب .

٦- يساعد على اعطاء تغذية راجعة فورية للمتدرب حول تقدمه التعلّمي .

٧- يمكّن المتدرب من تقويم ذاته ومهاراته ومراقبة أداءه .

- **معايير التدريب الإلكتروني** :

تلفـت الجهـات والمنظمـات ومراكـز التـدريب فـي طريقتهـا فـي التعـاطي مـع التـدريب الالكترونـي وتطبيقاتـه ، واختلفـت كـذلك بأسـلوبها فـي تقـديم هـذا النـوع مـن التـدريب .

وكثير من تلك الجهات تقدم التدريب الالكتروني بطريقة ارتجالية تخلو في كثير من الاحيان لأبسط المعايير العلمية . وبناء على ذلك يجب على الجهات التعليمية خاصة تبني معايير علمية متفق عليها تقدم من خلاله التدريب الالكتروني بطريقة صحيحة تحقق الهدف وتضمن الحصول على اكبر قدر من الفائدة للبرامج التدريبية الالكترونية ومن هذه المعايير ما نشره المركز الاعلامي لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام (٢٠٠٩م:٩) والتي يجب توفرها في البرنامج التدريبي الالكتروني ما يلي :

١ - تظهر المادة العلمية والأنشطة صوتياً بنبرة متميزة وصوت واضح وسرعة مناسبة.

٢ - تتنوع المصادر التي يحتويها كل برنامج تدريبي وفي كل نشاط بما يخدم أنماط المتدربين وميولهم و يثري خبراتهم.

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

٤ - عروض أفلام فيديو مسجلة بصورة احترافية وتجمع بين القوة والإثارة والوضوح والارتباط بالبيئة وسهولة وسرعة التحميل.

٥ - رسوم وصور ترتبط بالمحتوى وأهدافه وتصمم خصيصاً للبرنامج لجذب المتدرب إلى المتابعة.

٦ - يقدم للمتدربين اختبارات قبلية وبعدية تقيس تحسن مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم.

٧ - يفعّل العمل الجماعي بين المتدربين من خلال تنفيذ الأنشطة الجماعية.

٨ - يحتوي البرنامج على أدوات تقويم تقيس معارف المتدربين ومهاراتهم واتجاهاتهم بشكل مترابط أثناء التدريب يتيح للمتدرب مساراً تدريبياً متفرداً.

٩ - يحقق أهداف البرنامج التدريبي بشكل واضح.

١٠ - يراعي البساطة والفعالية في التصميم مما يتيح للمتدرب المبتدئ التفاعل معه من غير حاجة لتدريبه على استخدام أدوات بوابه التدريب.

١١ - يتسلسل عرض المادة العلمية والتفاعل مع الأنشطة وأداء التقييمات بطريقة علمية.

١٢ - يتم بناء الأنشطة بشكل مثير للتفكير ويتفاعل مع المتدرب ويقدم له التغذية الراجعة.

١٣ - يركز على تفاعل المتدرب باعتباره محور عملية التدريب.

١٤ - يوفر مستوى عال من التفاعل ويقدم لكل متدرب مساراً تدريبياً يناسبه.

١٥ - يوفر محتوى إثرائي يرتبط بمواضيع البرنامج التدريبي يحفز المتدربين إلى مواصلة البحث والاستزادة في موضوع البرنامج.

١٦ - يقدم بدائل مناسبة لتحميل المحتوى التدريبي ووسائطه للمتدربين الذين يرغبون في متابعة التدريب بعيداً عن الشبكة مع ربط نتائجه بالبوابة عند الاتصال.

١٧ - يلتزم بمعايير (Sharable Content Object Referent Model SCORM) ومعايير (Instructional Management System Global Consortium) في بناء المحتوى التدريبي وإدارته.

١٨ - توظيف جميع خصائص نظام إدارة التعلم (LMS)في خدمة المحتوى ومتابعة المتدربين حسب حاجة البرنامج، ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر ربط جميع أنشطة المتدرب بالنظام لمتابعة وتقييم أداء المتدرب.

▪ تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب الالكتروني:

تقع تطبيقات الحاسب الآلي في التدريب الالكتروني تحت أربعة فئات كما يصنفها *WILLS (2002:pp384-396)*:

١- التدريب بمساعدة الكمبيوتر : Computer Based Training (CBT)

يستخدم الكمبيوتر كأداة تدريب تحتوى على مادة تدريبية يقوم الجهاز بعرضها مباشرة لتحقيق أهداف معينة ويستخدم فيه التدريب بالمحاكاة والالعاب(simulation and games) والمدرب الخصوصي (tutorial) وحل المشكلات (Problem solving) .

٢- الكمبيوتر لإدارة التدريب : Computer Managed Training (CMT)

يستخدم الكمبيوتر كوسيط تخزين وتنظيم للعملية التدريبية وتسجيل تقدم المتدربين في العملية التدريبية.

٣- الكمبيوتر كوسيط اتصال في عملية التدريب:

Computer mediated communications (CMC)

ويستخدم من خلال الكمبيوتر كوسيط اتصال في عملية التدريب حيث يستخدم في البريد الإلكتروني ومؤتمرات الكمبيوتر والنشرات الإلكترونية.

٤- الكمبيوتر القائم على الوسائط المتعددة :Computer-based-multimedia (CBM)

يستخدم من خلال الكمبيوتر الوسائط المتعددة والمترابطة والهدف الأساسي منها هو التكامل بين الصوت والصورة والحركة في أسلوب عرض متكامل .

- **مزايا التدريب عن طريق الحاسب الالي** :

كما أن التدريب عن طريق الحاسب يحقق كثيرا من المزايا كما يذكر سالم (٢٠٠٤م :١٤٧) :

١-يساعد الحاسب الالي المتدرب على اكتساب معارف ومهارات بصفة فردية حيث يعتبر اداة حوارية تحقق التفاعل بينها وبين المتدرب .

٢- يساهم في التطوير الذاتي للمتدرب حيث يقدم الحاسب الالي المادة التدريبية الى كل متدرب طبقاً لمستوى سرعته في التدريب وفي حدود طاقاته وما يوافق امكاناته مما يعطيه الثقة في نفسه ويشجع على استمرار التدريب .

٣- يتضح للمتدرب والمدرب معايير التقدم او عدمه نظراً لما يتميز به الحاسب من سرعة الرد ، وكذلك يساهم في تقويم المتدرب بموضوعية لذاالحاسب الالي وما تفرع منه من برامج يعتبر اداة تدريب وتعليم وفي نفس الوقت اداة تقويم .

٤- يشجع المتدربين على الاكتشاف واشباع فهمهم للمعرفة حيث كلما تحققت اهداف برزت اهداف اخرى لأنه يعمل على تصنيف وترتيب اهداف موضوع التدريب بحيث يوضح مدى تحقيق الاهداف الاولية وكذلك الاهداف الفرعية لذا يعطي المزيد من التدريب فيوفر لكل متدرب فرص تعلم مهارات تتفرع عنها مهارات اخرى فيجذب المتدربين ويشجعهم باستمرار على التدريب .

٥ - يعتبر الحاسب الالي من احدث الاتجاهات في التدريب على المهارات لاستنتاج كلات واعطاء تمرينات او تدريبات ذاتية فردية بحيث يتمكن المتدرب من تغذيته بالبيانات والبدائل وتقويمها بحيث يتحاور مع الحاسب الالي لاتخاذ القرار السليم ومتابعة نتائج القرارات التي تم اتخاذها .

▪ التجارب العالمية والعربية والمحلية في التعليم و التدريب الالكتروني :

من المهم في هذا المقام ان نستعرض بعض التجارب العالمية والعربية في مجال التعليم والتدريب الالكتروني وذلك للاستفادة منها وتلمس الايجابيات والسلبيات مرت بها تلك التجارب وخاصة ممن سبقونا في هذا المجال فمن المهم أن نبدأ من حيث انتهى الاخرون وان نؤسس لتدريب الكتروني ذو بنية تحتية قوية بأقل قدر من السلبيات ولا يتأتى ذلك كما ذكرنا الا باستعراض تجارب الاخرين في هذا المجال .

أولا / التجارب العالمية :

١- اليابان :

من التجارب المميزة والفريدة في مجال التعليم والتدريب الالكتروني التجربة اليابانية حيث يذكر الراشد (٢٠٠٣م) أنها بدأت في عام ١٩٩٤م وقد كانت البداية بمشروع بيث المواد التعليمية حسب الطلب للمدارس الراغبة في الاشتراك وفي العام التالي ١٩٩٥م بدأ مشروع المائة مدرسة حيث تم اختيار مائة مدرسة كعينة تجريبية أخيرة لتعميم التجربة وتم تجهيزها بالبنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتطبيق مشروع التعليم والتدريب الالكتروني وفي نهاية نفس العام تم اعداد تقرير متكامل يوصي وزارة التربية بتعميم التجربة على جميع المقاطعات اليابانية واعداد بينة تحتية كاملة وكذلك توفير مركز للبرمجيات التعليمية إضافة إلى إنشاء مركز وطني للمعلومات لتبدأ بعد ذلك مرحلة جديدة من التعليم الحديث، وتعد اليابان الآن من الدول التي تطبق أساليب التعليم الالكتروني الحديث بشكل رسمي في معظم المدارس اليابانية.

٢- استراليا :

ومن أمثلتروني في التعليم ما ذكر الراشد (٢٠٠٣م) عن التجربة الاسترالية فقد وضعت ادارة التربية في ولاية فكتوريا خطة تطويرية للتعليم وادخال التقنيدأ من عام ١٩٩٦م الى عام ١٩٩٩م حيث ربطت جميع المدارس بشبكة الانترنت عن طريق الاقمار الصناعية واصدرت قرارا فريدا من نوعه وذلك بإجبار المعلمين غير المتجاوبين مع وسائل التقنية الحديثة ومن لا يرغبون التعامل مع الحاسب الالي على التقاعد المبكر وترك العمل ، وقد ترك العمل فعليا (٢٤%) من المعلمين وتم استبدالهم بالجدد ،وتعد تجربة ولاية فكتوريا من التجارب الفريدة على المستوى العالمي من حيث السرعة والشمولية .

٣- الولايات المتحدة الأمريكية :

وتعتبر التجربة الأمريكية من التجارب الرائدة فجال حيث بدأت بتطبيق البرامج التدريبية الالكترونية كما يشير سعد (٢٠٠٩م: ٦٥) في ظل تزايد حاجة (٧٤%) من القوى العاملة الى اعادة تأهيل وذلك في الخمسينات من القرن الماضي ، وقدقدمت شركة (AT&T) شبكة تدريب خاصة بها تم من خلالها اطلاق الأكاديمية الافتراضية والتي ست في تلبية احتياجات المعلمين للوصول الى فرص التنمية المهنية وقد قدمت هذه الاكاديمية برامج تعليم وتدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة .

ويشير المطرفي (٢٠٠٧م : ١٣٤) الى أن وزارة الدفاع الامريكية تستخدم هذه التقنيات في التدريب لتغطية الأعداد الهائلة من المتدربين ، والتي تقدم العديد من المهارات في مجال الصحة

المهنية والأمن المهني والأخلاقيات وذلك بالتعاون مع شركة مايكروسوفت وذلك باستخدام

مؤتمرات الفيديو والفصول التعليمية وقد تم نشر مواد هذا البرنامج الى (٩٠٠٠) مستخدم .

٤- سنغافورة :

قامة الحكومة في سنغافورة بتأسيس مجلس الحاسب الوطني والذي يقدم الدعم والمعلومات للوزارات والدوائر التي ترغب في ادخال وسائل التقنية في عما ، ومن تلك الجهات وزارة التربية والتي قامت بالتعاون مع مجلس الحاس الوطني بتبني مدارس بشبكة الانترنت وذلك لتوفير مصادر المعلومات للمدارس وقد روع كما يشير الى ذلك عيسان (٢٠٠٩م) بست مدارس ثم تم تعميمه على جميع المدارس ثم كليات المعلميل سنغافورة – جزيرة الذكاء – وقد تضمنت الخطة تدريب اين عن طريق (الفصول الافتراضية) ، وقد تم الاستعانة بزملاء المهنة من العديد من الدول مثل كندا ونيوزيلاندا والنرويج واستراليا واليابان وكوريا وغيرك لتكوين فريق يسمى" التدريب والتعلم " لتبادل الخبرات فيما بينهم عن طريق الفصول الافتراضية ، وقدتم الاستعانة بالعديد من المدربين وخبراء التدريب من عدة دول حسب طبيعة كل برنامج .

- **التجارب العربية و المحلية** :

١- دولة قطر :

ومن التجارب الفريدة في ب الالكتروني ، تجربة ،ولة قطر ، حيث ذكر القاسم (٢٠١٠م:١١- ١٢) أن هذه التجربة تمثلت في مشروع E-Learning portal بوابة التعليم الالكتروني ، والتي تتيح التدريب والتعليم عن بعد منذ ٢٠٠٧م وتقدم

خدماتها لجميع موظفي الحكومة وطلاب الجامعات وغيرهم من افرجتمع ، يقدم هذا المشروع اكثر من ٤٠٠٠ دورة تدريبية مجانية في مختلف المجالات والمهارات وباللغات العربية والانجليزية والفرنسية . تقدم هذه البرامج بعد اعتمادها من المؤسسات الدولية مثل المجلس البريطاني ومعهد ادارة المشيع PMI .يهدف هذا المشروع الى:

١- نشر ثقافة التدريب والتعلم الذاتي

٢- المساهمة في هدم الهوة الرقمية بين افراد المجتمع

٣- توفير رصيد هائل ومتجدد من المحتوى العلمي للعديد من المقررات .

٤- جعل التدريب اكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم عملية التدريب دون الالتزام بوقت او مكان معينين .

٥- تحقيق العدالة في فرص التدريب .

٦- جعل التدريب حقا مشاعا للجميع .

٧- الاسهام في رفع المستوى الثقافي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع .

٢ – جمهورية مصر العربية :

يمكن كذلك أن نستعرض التجربة المصرية في التدريب عن طريق شبكة المؤتمرات (الفيديو كونفرنس) ويشير الى ذلك محمد (١٤٣١هـ : ٢-٤) :

وقد تم تنفيذ الشبكة في مراحل بداية من عام ١٩٩٦م وذلك بافتتاح موقعين لخدمة المشروع ثم المرحلة الثانية عام ١٩٩٧م لتصل المواقع الى (٨) مواقع ثم تعددت المراحل لتصل مواقع ومراكز التدريب التي تم هذا المشروع (٦٣) مركزا وموقعاً في عام ٢٠٠٥م وترتبط جميع هذه المراكز عن طريق الاقمار الصناعية . وقد بلغت الطاقة التدريبية لهذه الشبكة

(٨٠٠٠) متدرب تعمل بنظام الفترتين يومياً ولمدة ستة ايام فـ لأسبوع (٩) ساعات يوميا منها (٥) ساعات في الفترة الصباحية و (٤) ساعات في الفترة المسائية بإجمالي عدد (٢٦٦٤) ساعة سنويا وحيث بلغ اجمالى عدد ساعات التشغيل الفعلي للشبكة منذ انشاؤها(١٩٦٧١) ساعة حتى أغسطس ٢٠٠٥م . وبنظرة اقتصادية فقد امكن تغطية تكلفة الانشاء والتجهيزات الرئيسية في الأعوام الثلاثة الأولى من تشغيل الشبكة اذا ما قورنت بتكلفة بدلات السفر والانتقالات والإعاشة والإيواء للمتدربين فقط خلال هذه الفترة بالتدريب التقليدي . وقد ذكر موقع وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية الأهداف التالية لهذا المشروع :

١- رفع مستوى أداء المعلمين مهنياً .

٢- تعريف المعلمين بالجديد والمستحدث في الكتب والأدلة وكراسات الأنشطة والتأهيل على الأدوار الجديدة للمعلم .

٣- تعريف المعلمين بالجديد وتحديث خبراتهم وزيادة البعد الثقافي لهم .

٤- زيادة قدرة المعلم على التقويم .

٥- تهيئة بيئة تعليمية للدارسين في المناطق النائية .

الفرص في التعليم والتدريب للجميع لمختلف المراحل والأعمار ومواقع العمل والمسئولية .

٧- ربط الأحداث الجارية والمناهج والقضايا المعاصرة بالعملية التعليمية .

٨- عقد الندوات لدراسة المشكلات المتعلقة بالإدارة المدرسية أو العملية التعليمية .

٣ - المملكة العربية السعودية :

ونستعرض أخيرا بعض التجارب السعودية في هذا المجال ومنها انشاء المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد التابع لوزارة التعليم العالي السعودية ويهدف هذا المركز – حسبما ورد في موقعه - الى :

١- نشر تطبيقات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد في مؤسسات التعليم الجامعي بما يتوافق مع معايير الجودة.

٢-الإسهام في توسيع الملفة الاستيعابية بمؤسسات التعليم الجامعي، من خلال تطبيقات التعلم الإلكتروني، والتعليم عن بعد.

٣-تعميم الوعي التقني، وثقافة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، إسهامًا في بناء مجتمع معلوماتي.

٤-الإسهام في تقويم مشروعات وبرامج التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

٥-دعم الأبحاث والدراسات في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

٦-وضع معايير الجودة النوعية لتصميم المواد التعليمية الرقمية، وإنتاجها، ونشرها.

٧-تقديم الاستشارات للجهات ذات العلاقة في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

٨-بناء البرمجيات التعليمية وتعميمها لخدمة العملية التعليمية على القطاعين العام والخاص.

٩-تشجيع المشروعات المتميزة في مجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد في مؤسسات التعليم الجامعي.

١٠-عقد اللقاءات، وتنظيم المؤتمرات، وورش العمل، التي تسهم في تطوير التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

١١-التعاون الدولي مع المنظمات والهيئات العالمية والجهات ذات العلاقة بمجالات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

كما أن وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية أنشأت إدارة الحاسب والتدريب الإلكتروني التابعة لإدارة العامة للتدريب والإبتعاث والتي تهدف كما يذكر - موقع وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية - الى :

١- إعداد خطط تحقيق التطوير المهني في مجال مهارات دمج التقنية في العملية التعليمية للمعلمين، والإشراف على تنفيذ هذه الخطط .

٢- تنفيذ شراكات ومبادرات مع جهات ذات علاقة بمشاريع دمج التقنية ، والإشراف على هذه تنفيذ هذه المشاريع .

٣- تصميم أنظمة رقمية لإدارة الأعمال الإدارية بالإدارة العامة للتدريب والابتعاث وتطبيقها والإشراف عليها .

٤- تطوير آليات التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد للمشرفين التربويين والمعلمين.

٥- دعم الإدارات الأخرى داخل الإدارة العامة للتدريب والابتعاث بكل ما يتعلق بالتقنية ، من تصاميم وطباعة وعروض وغيرها .

كما أن الادارة تشرف على مشروع انتل للتعليم وهو برنامج تدريبي عالمي موجه للمعلم ، ومصمم لتطوير العملية التعليمية من خلال الاستخدام والتوظيف الفعَّال للتقنية في العملية التعليمية.

ومن أهداف مشروع انتل – حسب موقع المشروع - ما يلي :

١- تدريب المعلمين على كيفية تشجيع التعلم القائم على مشروعات.

٢- دمج استخدام أجهزة الحاسوب بفعالية في المناهج الدراسية حتى يرتفع مستوى تعلم الطلاب وإنجازاتهم .

٣- مساعدة المعلمين على توسيع آفاق إبداعهم وإبداع طلابهم ، لكي تنطلق خارج حدود الصف.

٤- مساعدة المعلمين أيضاً على استخدام القوة التأثيرية لتقنية الحاسوب في إثارة خيال الطلاب والقيام بهم في النهاية نحو تعلم المزيد والمزيد .

وقد بلغت احصائيات التدريب في البرنامج ما يلي :

البرنامج	مدربين خبراء	مدربين أساسيين	معلمين أساسيين	معلمين مشاركين
إنتل للتعليم الأساسية	٨٢	٥٤٠	-	أكثر من ١٠٠٠٠ معلم
إنتل للتعليم التمهيدية	٢	٤٢	٦٣٠	أكثر من ٥٠٠٠ معلم

ومن التجارب السعودية الرائدة في هذا المجال تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والتي انشأت مركز التدرب الالكتروني ومصادر التدريب في عام ١٤٢٨ هـ - ٢٠٠٧م وذلك لتوفير البيئة المناسبة لتكامل تقنية الاتصالات و المعلومات في العملية التدريبية في المؤسسة وذلك بتطوير وتقديم نظم تدريب الكترونية ومقررات تفاعلية ومحتويات ومصادر رقمية وربطها بحياة المدرب والمتدرب و يهدف ايضاً – كما يذكر موقع المركز- الى :

١- بناء بيئة تدرب إلكترونية تفاعلية متاحة في كل مكان وزمان.

٢- تحقيق السبق و التميز للمؤسسة في تطوير تقنيات التدرب الإلكترونية واستخدامها.

٣- المساهمة في تحقيق مبدأ التدريب المستمر والتدرب الذاتي.

٤- الاستفادة من المدربين المتميزين على مستوى المؤسسة في رفع مهارات هيئة التدريب.

٥- تبني برامج تدريب عالمية و نشر ثقافة الشهادات الاحترافية الدولية وأهمية الحصول عليها بين المدربين والمتدربين.

المبحث الثالث :

المهارات التدريسية *Instructional Skills*

تمهيد :

لكل مهنة مهارات تساعد صاحبها على القيام بالعمل بدقة تامة في اقل وقت وبأقل جهد وتكاليف ، ولعل مهنة التدريس هي من ضمن المهن التي تحتاج الى مهارات تساعد المعلم في اداء عمله فالتدريس ليس إلقاء أو تحفيظ للمعلومات بل هو عمل مختلف تماما عن ذلك يهدف إلى نمو التلميذ في الجوانب المختلفة ولا شك ان هذا المفهوم المختلف للتدريس يحتاج من المعلم الى اجادة المهارات اللازمة لإتقانه والتميز فيه . اذ لا يستطيع من لا يمتلك المهارة تعليم المهارة ففاقد الشي لا يعطيه ومن لا يتقن شيء لا يستطيع تحقيق الاهداف المرجوة او تنفيذ متطلباته.

وأشار حميدة (٢٠٠٠م:١٢) إلى أن الاهتمام بالمهارات التدريسية ضرورة تؤكدها التوجهات التربوية الحديثة وأصبح تدريب المعلم في العصر الحديث قائم على الاهتمام بمهارات التدريس ، إذ سادت حركة إعداد المعلمين القائمة على المهارات التدريسية معظم برامج إعداد المعلمين في الولايات المتحدة ، بهدف إعداد معلمين ماهرين قادرين على أداء عملهم التدريسي على نحو سليم.

- **مكونات المهارات التدريسية** :

وتتكون المهارة التدريسية من مكونات ثلاثة كما يشير الى ذلك **محمود (٢٠٠٤م:١٨)** :

١. **المكون المعرفي** : يتمثل في محتوى المهارة الذي يشمل مواصفات المهارة التدريسية ، كيفية أدائها ، وأسسها النفسية والتربوية ومناسبتها للتلاميذ ، ولأهداف المادة الدراسية ومحتواه إلى

جانب مواضع استخدامها ، وأهم الأساليب المناسبة لاستخدامها في الموقف التعليمي ، ثم أهم المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم في أثناء تنفيذه لتلك المهارة التدريسية ، وأساليب التغلب عليها .

٢. **المكون المهارى** : يتمثل في أسلوب الطالب المعلم في أداء مهارة التدريس، وتنفيذ الأساليب المناسبة لها خلال الموقف التعليمي ، والتي تتناسب مع أهداف المادنسية ومحتواها بما يساهم في تحقيق تلك الأهداف ومساعدة التلاميذ على التعلم .

٣. **المكون النفسى** : يتمثل في رغبة المعلم في تعلم المهارة التدريسية المطلوبة، وإحساسه بأهميتها واقتناعه بدورها في سلوكه ، وفي أدائه كمعلم يقوم بإدارة الموقف التعليمي من خلال **مجموعة من الأداءات** التي تشكل في مجملها المهارة التدريسية .

- **خصائص مهارة التدريس** :

هناك العديد من الخصائص التي تتصف بها مهارة التدريس ويشير إلى ذلك كل من **ابو لبن وبكر (٢٠٠٥م :١٥)** وزيتون **(٢٠٠٦م: ١١)** :

أولا : تعبر المهارة عن القدرة على أداء عمل / نشاط معين ذي علاقة بالنشاط المهني التدريسي للمعلم ، سواء أكان هذا العمل أو النشاط أثناء التخطيط للتدريس أو أثناء تنفيذه أو أثناء تقويمه .

ثانيا : يمكن تحليل كل مهارة تدريسية إلى عدد من السلوكيات(الأداءات)الفرعية المكونة لها والقابلة للملاحظة.

ثالثا : تظهر المهارة التدريسية اشكل سلوكيات (أداءات) معرفية وحركية واجتماعية مختلطة معا وإن كان يغلب عليها الجوانب المعرفية في معظم الأحيان .

رابعا : تزويد الفرد بخلفية معرفية عن ات التدريسية محل الاكتساب يعد أمرا ضروريا لتعلمه لها .

خامسا : يعد التدريب والممارسة الفعلية للمهارة التدريسية شرطا أساسيا في إتقانها إذ لا يعد تزويد الفرد بخلفية معرفية عن المهارات التدريسية كافيا للتمكن من المهارة بل لابد من الممارسة الجادة والموجهة .

سادسا : يتم عادة تقييم أداء الفرد للمهارة التدريسية فعليا بكل من معايير الدقة في القيام بها والسرعة في الإنجاز والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة ، بكل من معايير الدقة في القيام بها والسرعة في الإنجاز والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة وذلك بالاستعانة بأسلوب الملاحظة المنظمة لهذا الأداء .

▪ أنواع مهارات التدريس :

تختلف مكونات المهارات التدريسية ولذلك فأنواعها ايضا تختلف باختلاف الاجراءات التي يقوم بها المعلم . و تشمل مهارات التدريس كما يذكر الهويدي (٢٠٠٢م :١٧) ما يلي:

١- مهارات التخطيط : يقصد بها تلك المهارات التدريسية التي يجب أن يتسم بها أداء المعلم عند قيامه بتخطيط وإعداد دروسه اليومية والتي تجعله يقوم بهذا الأداء في سهولة وسرعة ودقة ، وتتضمن :

– صياغة الأهداف بعبارات محددة قابلة للقياس .

– تحديد استراتيجيات التدريس والأنشطة التعليمية لتحقيق الأهداف .

– تحديد المفاهيم والمهارات الأساسية في الدرس .

– تحديد أساليب التقويم التي سيوظفها المعلم في الدرس .

٢- مهارات التنفيذ (المهارات الأدائية) : يقصد بها قدرة المعلم على تطبيق ما خطط له ، و يتميز سلوكه في هذه المرحلة بالتفاعل مع التلاميذ، لتحقيق أهداف الدرس ، ومنها :

– مهارة التهيئة الحافزة .

– مهارة طرح الأسئلة الصفية.

– مهارة استخدام الوسائل التعليمية وتنويعها .

– مهارة إدارة الفصل .

– مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم .

- مهارة التقويم النهائي للدرس .

٣- مهارات التقويم : يقصد بها القدرة على إصدار أحكام على مدى تحقيق الأهداف لتحديد جوانب الضعف التي تحتاج إلى معالجة وجوانب القوة التي تحتاج إلى تدعم . ومن تلك المهارات :

- مهارة إعداد الاختبارات .

- مهارة رصد الدرجات وتفسيرها.

- مهارة تشخيص أخطاء التعلم وعلاجها .

المهارات التدريسية الأدائية :

اختلفت أنواع المهارات التدريسية الادائية وتصنيفاتها إلا أننا نورد المهارات المتفق عليها في أدبيات التخصص وقد يرد احد الأنواع في مرجع ما وقد يندرج تحت مسمى مختلف في مرجع آخر .

أولا / التهيئة الحافزة :

يعرف زيتون (٢٠٠٦م) التهيئة " إنها كل ما يقوله المعلم أو يفعله ، بقصد إعداد التلاميذ للدرس الجديد ، بحيث يكونون في حالة ذهنية وانفعالية وجسمية قوامها التلقي والقبول" ص٧٣

- أنواع من التهيئة :

وأنواع التهيئة كما تذكرها سهيلة الفتلاوي (٢٠٠٤م: ١١٤- ١١٥) كالتالي :

أ - التهيئة التوجيهية : ويستخدمها المعلم لتوجيه انتباه التلاميذ نحو موضوع الدرس .

ب - التهيئة الانتقالية : وهى تساعد المعلم في الانتقال التدريجي من المادة التي قدمها لتلاميذه إلى المادة الجديدة أو من أنشطة تعليمية إلى أنشطة أخرى يتحقق بها التدرج في هذا الانتقال .

جـ - التهيئة التقويمية : وفى هذه الخطوة يسعى المعلم إلى تعرف مدى تعلم التلاميذ في النشاط السابق قبل أن ينتقل إلى النشاط الجديد .

- أهداف التهيئة :

وتستهدف عملية التهيئة واحده أو أكثر مما يلي : زيتون (٢٠٠٦م: ٧٤)

١- تركيز انتباه الطلاب علي موضـــوع الدرس الجديد أو احدي نقاطه عن طريق إثارة الدافعية لديهم نحو هذا الدرس أو احدي نقاطه .

٢- تكـوين توقعـات لـدي الطـلاب لــما سـيتعلمون مـن محتـوي هـذا الـدرس ، ومـا سـوف يحققونه من أهداف .

٣- تحفيز ما لدى الطلاب من مطالبات التعلم المسبقة ، واستدعائها .

٤- تزويد التلاميذ بإطار عام تنظيـمي أو مرجعي لما سوف يتضمنه محتوي الدرس من نقـاط وما يربطها من علاقات .

٥- تستـهدف عمليـة التهيئـة تقويم مـا سـبق تعلمـه وربطـه بموضـوع الـدرس الجديـد أو احـدي نقاطه ، وهذا يساعد علي توفر الاستمرارية في العملية التدريسية .

- أساليب التهيئة :

للتهيئة عدة أساليب تختلف باختلاف قدرات المعلم والظروف المحيطة به يشير الى ذلك الخطيب وأحمد(٢٠٠٦م: ٦١-٦٢) بثلاث أساليب عامة :

١- استخدام التقنيات التعليمية كمقدمة تثير اهتمام التلاميذ للدرس.

٢- توظيف الخبرات الشخصية للمعلم والتلميذ بما يثير اهتمام التلاميذ.

٣- استخدام الأحداث والمشكلات الجارية أثناء التهيئة .

ثانيا / مهارة إثارة الدافعية للتعلم :

يــقصد بمهــارة إثــارة الدافعيــة للــتعلم حسـبما يـذكر زيتـون (٢٠٠٦م) أنهـا " مجمـــوعة مـن السـلوكيات (الأداءات) التدريسـية التـي يـــــقوم بهـا المعلـم بسـرعة ودقـة وبقـدرة

يـف مـع مـعطيات المواقـف التدريسـية ، بفـرض إثـــــارة رغبـة الطـلاب لـتعلم

موضوع ما ،وتحفيزهم على القيام بأنـــشطة تعليمية تتعلق بـه والاستمرار فيها حتى

تتحقق أهداف ذلك الموضوع " .ص ٣٣٦-٣٣٧

- **أساليب إثارة الدافعية** :

تتعدد الأساليب التي يمكن للمعلم من خلالها إثارة الدافعية لدى المتعلم ويعتمد ذلك على إجادة

المعلم لهذه المهارة وتمكنه منها ، ويشير اليها **العاجز و البنا (٢٠٠٧م : ٤٣)** كما يلي :

١- أن يوقظ لدى المتعلمين أهمية وضرورة التعلم ببيان أهميته وكذلك بالعمل على تحفيزهم

بالقيام بأنشطة لتحقيق الأهداف المرجوة والمشاركة الجادة .

٢- تهيئة المناخ الصفي الاجتماعي وصولا لأنسنة التعليم التتطلب " التفاهم - التسامح -

الإثارة – التشجيع – الدفء - العفو - العدل – المساواة – التفاعل الايجابي - التعاون -

الاحترام "

٣- السعي إلى أن تكون العلاقة بين الطلاب ومعلمهم علاقة أبوية مما يحبب الطلاب في معلمهم

وذلك يؤدي حتماً إلى تحفيزهم لما يعلمه لهم من موضوعات .

٤- تزويد الطلاب مقدماً بأهداف تعلمهم لموضوع الدرس بحيث تكون واضحة ومحددة ومفهومة

لهم وممكنة التحقيق مما يؤدي إلى تحفيزهم للتعلم .

٥- خلق مواقف تعليمية مثيرة لدهشة الطلاب نحو موضوع الدرس بحيث يساعد على

تحفيزهم على التعلم .

٦- الاستمرار في كشف المعلم عن توقعاته الايجابية عن أداء طلابه لموضوع التعلم بما يرفع

من مستوى الطموح لديهم الأمر الذي يؤدي إلى تحفيزهم .

٧- شعور الطلاب بالنجاح يؤدي دوما إلى المزيد من النجاح مما يدفعه إلى مزيد من الرغبة في العمل لذلك فان الشعور بالنجاح من أقوى مثيرات الدافعية نحو التعلم .

٨- العمل دوماً على إتقان المتطلبات السابقة اللازمة لتعلم موضوع ما جديد يعد عاملاً مهما في إقبال الطلاب لتعلم هذا الموضوع .

٩ – أن يجعل المعلم طلابه في الموضوع المراد تعليمه ، لتتحدى قدراتهم وبما يكوّن لديهم الدافع للبحث عن الحل وهذا هو الدافع نحو التعلم .

١٠ – حاجة المتعلمين دائماً إلى التنشيط وإبعاد السأم المصحوبالتعب والذي يقلل الدافعية لديهم.

١١- الأنشطة الجماعية رغم أنها تحقق التوافق الاجتماعي فهي أيضا تساعد على زيادة الدافعية .

١٢ – كلما كانت موضوعات التعلم ذات علاقة بميولهم وحاجاتهم تزيد من دافعيتهم للتعلم .

١٣- كلما زاد القلق عن حده نتيجة إاس المتعلمين لعدم الوصول إلى المستوى المطلوب الأمثل من أول مرة فان هذا يؤثر سلبا على دافعيتهم للتعلم مما يوجب الأمر على المعلم إشعارهم بأهمية الاستمرار في التعلم .

١٤- المكافآت التشجيعية المادية والمعنوية وفق شروط محددة لها اثر على زيادة الدافعية .

١٥ – البيئة الصفية المادية من (ازدحام – ضوضاء – حرارة – تهوية - إضاءة ...) تعمل على تحفيز التعلم وزيادة الدافعية .

ثالثا / مهارة طرح الأسئلة الصفية :

وهذه المهارة تعتبر وسيلة مهمة لتحقيق الأهداف المرغوبة والتحقق منها في جميع مراحل الموقف التعليمي بداية من التهيئة الحافزة حتى الأسئلة الختامية في نهاية الحصة، والسؤال يعرفه زيتون (٢٠٠٣م) بأنه " جملة تبدأ بأداة استفهام توجه إلى شخص معين للاستفسار عن معلومات معينة ، ويعمل هذا الشخص فكره في معناها ليجيب بإجابة تتفق مع ما تتطلبه هذه الإجابة من استفسار "ص٤٨٦

- **تصنيفات الأسئلة الصفية**:

اهتم كثير من المرَّبيين بدراسة الأسئلة الصتحليلها وتصنيفها، ويعتبر تصنيف بلوم من أشهر تلك التصنيفات حيث صُنِّفت الى المستويات الآتية : نايفة قطامي(٢٠٠٤م : ١٧٨-١٨٣)

١. **أسئلة التّذكر:** وهي التي تتطلب استدعاء المعلومات التي سبق للتلاميذ تعلمها واختزالها في ذاكرتهم، ولا يتطلب هذا النوع من الأسئلة استخدام مهارات التفكير العليا عند الإجابة عنها .

٢. أسئلة الفهم والاستيعاب: أن يعيد التلميذ صياغة معلومات تم إعطاؤها مسبقاً.

٣. أسئلة التطبيق: تطبيق قاعدة، أو مبدأ في حل مشكلة معينة.

٤. أسئلة التحليل: تتطلب تحديد أسباب حدث معين، أو الوصول إلى استنتاج من شواهد معطاة.

٥. أسئلة التركيب: تقتضي مستويات عليا من التفكير، على تنبؤات، أو حل مشكلات.

٦. أسئلة التقويم: تتعلق بإصدار الأحكام.

- **مهارة صياغة الأسئلة** :

وهذه المهارة من أهم المهارات في هذا المجال حيث انها تحتاج الى فهم واطلاع واسعين من قبل المعلم ومعرفة تامة بقدرات المتعلمين بالإضافة إلى التعرف على الفروقات الفردية بينهم وذلك لصياغة الأسئلة حسب هذه الفروقات .

- **شروط صياغة الأسئلة** :

هناك شروط ينبغي مراعاتها عند صياغة الأسئلة وهي كما يلي : زيتون (٢٠٠٦م:١٣٦)

١- ضرورة ترتيب الأسئلة بشكل منطقي ومتتابع ويحسب ترتيب توجيهها أثناء الدرس .

٢- أن يكون عدد الأسئلة وزمن الإجابة بها مناسباً لوقت الحصة .

٣- ألا يوحي السؤال بالإجابة الصحيحة للطالب .

٤- تجنب الأسئلة التي تتطلب الإجابة بنعم أو لا .

٥- أن يكون للسؤال قيمة علمية .

- **مهارة توجيه الأسئلة** :

كما ان المعلم يحتاج الى مهارة صياغة الاسئلة فهو بحاجة اكبر الى مهارة توجيهها الى المتعلمين ولكي تحدث الاستفادة من تلك الاسئلة ذات الصياغة الجيدة فلابد لم ان يكون توجيه الاسئلة للمتعلمين بشكل يضمن استثارة تفكير المتعلمين .

- **شروط توجيه الأسئلة** :

كما لكل مهارة شروط ومبادئ فلتوجيه الأسئلة مبادئ معينة يجب على المعلم التنبه لها اثناء توجيه الاسئلة اثناء الدرس وهذه المبادئ كما يذكرها دريج (٢٠٠٣م : ٩٨) **كالتالي** :

١- توجيه السؤال إلى جميع التلاميذ بلغة واضحة ومفهومة، ثم يترك وقت كاف للتفكير بعدها يعيَّن تلميذ للإجابة مع ذِكر اسمه حتى تحصل الألفة والتفاعل الصفي بين المعلم والتلميذ.

٢- الاستماع بعناية للتلميذ المجيب حتى يكمل إجابته.

٣- تشجيع التلاميذ على طرح أسئلة والاهتمام بها.

٤- توزيع الأسئلة بين التلاميذ بعدالة.

٥- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في توزيع الأسئلة.

٦- تنويع المثيرات وطبقة الصوت والنظرات.

- **مهارة معالجة إجابات المتعلمين** :

إن التصرف بشأن إجابات المتعلمين يعني تلك السلوكيات التي يقوم بها المعلم كرد فعل على استجابات المتعلمين لسؤاله . فمهارة تلقي المعلم لإجابة المتعلمين والتعامل معها واستخدامها بما يخدم الدرس لا يقل أهمية عن توجيه الأسئلة ذاتها . **كذلك فإن عقاب المتعلم بسبب خطأ في** إجابته أو عدم اكتمالها ، لا يشجع المتعلم على المشاركة ، أضف إلى هذا أن عجز المعلم في الاحتفاظ بالسؤال مثاراً حتى يتم التفكير فيه بدرجة كافية يعتبر نقصاً في كفاءة المعلم في استخدام الأسئلة الصفية .

أ- أنواع الإجابات وكيفية التعامل معها :

وهناك عادة اربعة انواع من الاجابات كما يشير زيتون (٢٠٠٦م : ١٦٩-١٧٩) هي :

١- إجابة صحيحة تماماً ومصاغة بشكل جيد (نموذجيه) يمكن أن يتعامل المعلم مع هذه الإجابة بواحدة أو أكثر من الأساليب التالية :

(أ) تعزيز الإجابة الصحيحة بأساليب لفظية أو غير لفظية .

(ب) ترديد إجابة الطالب بحماس وبصوت يسمعه جميع الطلاب .

(ج) توجيه سؤال أو أكثر إلى نفس الطالب المجيب بعد إجابته عن السؤال الأصلي ، بفرض توسيع تلك الإجابة أو إعطاء أمثلة لتفسيرها أو بفرض رفع مستوى الطالب تفكيرياً.

٢- إجابة صحيحة لكنها غير مصاغة بشكل دقيق علمياً. يمكن أن يخبر المعلم الطالب بأن إجابته تدل على الفهم ، إلا أنها في حاجة إلى إعادة صياغتها بشكل أكثر دقة .

٣- إجابة فيها جزء من الصحة وجزء من الخطأ . يمكن أن يتعامل المعلم مع هذه الإجابة بواحد أو أكثر من الأساليب الآتية :

(أ) يشير إلى الطالب بأن إجابته فيها جزء صحيح وجزء خاطئ ، وأن عليه التفكير لتصحيح الجزء الخاطئ بنفسه .

(ب) طرح سؤال أو عدة أسئلة على نفس الطالب المجيب تستهدف مساعدته على أن يكتشف الخطأ بنفسه والعمل على تصحيحه .

(جـ) تزويد الطالب بتلميحات لفظية مباشرة تعمل على بيان الجزء الخاطئ ومن ثم تصحيحه.

٤- إجابة (لا أعرف) أو الإجابة الخاطئة . يمكن أن يتعامل المعلم مع هذه الإجابة بواحدة أو أكثر من الأساليب الآتية :-

(أ) يطلب من الطالب التفكير مرة أخرى في السؤال مع تشجيعه لفظياً .

(ب) إعادة صياغة السؤال بعبارات أسهل.

(ج) تبسيط السؤال أو تجزئته إلى عدة أسئلة فرعية .

(د) إعطاء سؤال ثان أسهل من السؤال الأصلي .

(هـ)طرح سؤال أو عدة أسئلة لمساعدة الطالب على اكتشاف الخطأ ، ثم تصحيحه بنفسه.

(و) إعادة توجيه السؤال إلى طالب آخر ليجيب عنه .

رابعا / مهارة استخدام الوسائل التعليمية :

يحتاج كل معلم إلى وسيلة مساعدة له في تقديم المادة العلمية التي يحتويها الدرس ، وهذه الوسائل تختلف باختلاف نوع الدرس وكذلك مستوى الطلاب الدراسي بالإضافة إلى طبيعة المادة التي يقدمها المعلم . وتحتاج هذه الوسائل الى مهارة خاصة لاختيارها وتقديمها وتنويعها من درس الى اخر.

وتبرز اهمية الوسائل التعليمية التي يعبر عنها عبدالمنعم(١٩٩٩م) بأنها "وسائل الاتصال المباشر التي تساعد المتعلمين على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات والاساليب "ص٩٨

- أهمية استخدام المعلم للوسائل التعليمية :

للوسيلة اهمية كبيرة في تقديم الدرس والمادة العلمية بشكل أفضل وبطريقة مشوقه للمتعلمين

ويؤكد لنا ذلك عبد السميع وجاد (٢٠٠٠م:٣٨) في النقاط التالية :

١- أن الوسائل التعليمية جانب رئيس من جوانب المنهج تعمل وتؤثر فيه بشكل متكامل.

٢- أن الوسائل التعليمية لا ينبغي أن تستخدم كغايات في حد ذاتها وإنما هي وسائل ينبغي أن تسهم في تحقيق الأهداف المرغوب فيها .

٣- أن الوسائل التعليمية أدوات مساعدة للمعلم ولا يمكن الاستغناء بها عن الكتاب المدرسي .

٤- أن الوسائل يمكن أن تواجه ما يوجد بين تلاميذ الفصل الواحد من فروق فردية.

٥- أن الوسائل التعليمية ينبغي أن تعتمد على قدرة المعلم على التفكير والتخطيط والابتكار.

٦- أن الوسائل التعليمية لايقتصر استخدامها على مرحلة تعليمية دون غيرها من المراحل.

، التعليمية تهدف إلى توضيح وتفسير الأمور المادية والحسية مثل تركيب زهرة أوآلة فضلا عن صلاحيتها لتوضيح وتفسير الأمور المجردة .

- أسس استخدام الوسائل التعليمية :

على المعلم أن يلمّ بأسس استخدام الوسائل التعليمية قبل البدء باستخدامها ليتمكن من الحصول على الفائدة المرجوة من استخدامها و يشير عبدالمنعم (١٩٩٩م :١٠١) إلى هذه الأسس :

١. ان تكون مناسبة للمرحلة الدراسية ومستوى نضج الطلاب ومرتبطة بالمنهج.

٢. ان يكون المستخدم لها معتقداً بجدواها.

٣. انتقاء النافع والمفيد منها وعدم المبالغة في آثرتها.

٤. ان يكون الهدف واضحاً من استخدامها.

٥. إتقان استخدامها قبل البدء في عملية التعلم.

٦. ألا يطغى الاهتمام بها على مادة الدرس لأنها جزء منه .

٧. العمل على اشراك الطلبة في عملها واستخدامها.

٨. ان تكون خالية من التعقيد والتفصيلات لكي تؤدي دورها ويجب ان تمتاز بالدقة والوضوح.

٩. ان تكون مستمدة من بيئة المتعلم وحسب حاجته اليها.

- أنواع الوسائل التعليمية :

تعددت الأنواع والتصنيفات للوسائل التعليمية لدى كثير من المتخصصين لكننا نورد ماذكره

عطار وكساره (٢٠٠٨م : ١١٣) : كالتالي :

١- التصنيفات حسب المعاصرة (تقليدية وحديثة)

٢- تصنيف من حيث التكوين (بسيطة ومركبة)

٣- تصنيف من حيث الحركة (متحركة وثابتة)

٤- تصنيف من حيث العرض (بدون اجهزة عرض واخرى تستخدم بأجهزة عرض)

٥- تصنيف من حيث الفئة الموجهة اليها (فردية وجماعية وجماهيرية)

٦- تصنيف من حيث مصدر الوسيلة (طبيعية – من البيئة واخرى مصنعة)

٧- تصنيف من حيث التكلفة (غالية الثمن ووسائل رخيصة الثمن)

خامسا / مهارة إدارة الفصل :

يعرف أبو سماحة (٢٠٠٤م) إدارة الفصل بأنها " مجموعة من الأنشطة التي يسعى المعلم من خلالها خلق وتوفير جو صفي تسوده العلاقات الاجتماعية الإبة بين المعلم وتلاميذه ، وبين التلاميذ أنفسهم داخل غرفة الصف "ص١٠١

- أهداف إدارة الصف :

أن إدارة الصف تهدف بشكل عام إلى ضبط الصف الدراسي والعمليات التي تتم خلال الدرس

ويشير البدري (٢٠٠٥م:١٨٢) أن إدارة الصف تهدف إلى :

١- إعطاء مزيداً من الوقت للتعلم : وذلك من خلال تنظيم الجهود المبذولة من قبل المعلم وطلاب وبالتالي زيادة وقت التعلم والأنشطة الفعالة .

٢- مدخل للتعلم وتسهيله : فالمعلم يتيح لجميع الطلاب المشاركة الفاعلة بحرية ، ويلزم المعلم التأكيد على قواعد المشاركة الصفية ودن تجاهل لأي طالب .

٣- العمل من أجل الإدارة الذاتية : حيث يساعد الطلاب على الإدارة الذاتية وتحمل المسؤولية .

ويضيف هارون (٢٠٠٣م:٣٨) التالي :

٤- بث روح التفاهم والتعاون وممارسة روح العمل الفردي والجماعي في الصف ، وكذلك خلق علاقة ايجابية بين المعلم والطلاب ، وكذلك الطلاب فيما بينهم .

- أنماط إدارة الصف :

تختلف تصنيفات وأنماط إدارة الصف إلا أن حسين (٢٠٠٦م:١٩٦) قسمها إلى نمطين هما :

١- النمط التقليدي : ويرتكز هذا النمط على تنمية الولاء الخصي للمعلم ، وقتل محاولات التجديد والابتكار حيث يعتبرها المعلم تطاولاً على مسؤوليتهإدارة الصف ، وفي هذا النمط يقل اهتمام المعلم بواجباته ولا يهتم بمشكلات طلابه والسعي لحلها .

٢- النمط الفعال : يهتم المعلم كثيرا بطلابه ويتبع أحدث الطرائق في التعليم والتي تتسم بالنقاش والحوار معهم وتشجيعهم على العمل الجماعي ورفع روحهم المعنوية ،

وكـذلك تركيـز المعلـم علـى زيـادة دافعيـة طلابـه نـى العمـل والاجتهـاد ، كمـا أنـه يهـتم بمشكلات طلابه ويساعدهم على حل تلك المشكلات .

- **عناصر إدارة الصف** :

تتكون عملية إدارة الصف من ثلاث عناصر أساسية وهي :

١- التخطـيط : حيـث تعـرف أحمـد(٢٠٠١م:٢١) عمليـة التخطـيط الصـفي بأنهـا : الاسـتغلال الأمثـل للد الماديـة والبشـرية المتاحـة، وتشـخيص مشـكلات المسـتقبل ووضع الإجراءات الكفيلة لمواجهتها"

وتبـرز أهميـة التخطـيط فـي أنـه يجنـب العشـوائية فـي التـدريس حيـث يشـير عبـدالعال (١٤٢٥هـ:١١٩) بـأن التخطيط يعرف المعلم بالأشياء المتوقـع تأديتهـا فيسـاعد علـى إزالـة المعوقات وبالتالي تحقيق الأهداف المحددة .

٢- إدارة الوقـت :حيـث أن الوقـت فـي الحصـة الدراسـية مهـم جـداً ومحـدود ويجـب اسـتغلاله بشـكل مـنظم ومفيـد ويعـرف عبـدالعال (١٤٢٥هـ) إدارة الوقـت بأنهـا : " المهـارات السلوكية التـي تهـتم بقـدرة الفـرد علـى تعـديل سـلوكه وتغيـير العـادات السـلبية التـي يمارسـها فـي حياتـه لتـدبير وقتـه واسـتغلاله الاسـتغلال الأمثـل والتغلـب علـى الصعوبات التي تعوقه عن تحقيق رسالته وأهدافه "ص١١٧

٣- التنظيم :والتنظيم من الأمور المهمـة فـي إدارة الصـف ويعرف الخوالـدة (١٤٢٤هـ) تنظيم عمليـةنعلم علـى أنـه " الصـيغة التنظيميـة ، وطبيعـة البيئـة المعرفيـة للبنيـة المعرفيـة للمـادة الدراسية بهدف تجويد التعلم ورفع كفاءته في تسهيل عملية التعلم على التلاميذ وتحقيق الأهداف التربوية المقصودة " ص٢٦

سادسا : مهارة التقويم النهائي للدرس:

يمكن اعتبار التقويم النهائي للدرس هو حصيلة جميع المهارات التدريسية الأدائية التي تمت داخل الحجرة الدراسية . ويعرف النبهان (٢٠٠٤م) التقويم بأنه "عملية منظمة لجمع و تحليل معلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف المرسومة "ص٣٩

والتقويم التربوي كما يعرفه الخالدي والسويدي (١٩٩٨م) " هو إصدار حكم موضوعي على مدى تحقيق الوسيلة التعليمية للأهداف المنشودة منها و مدى تحقيقها للأغراض الموضوعية لها، و العمل على الكشف نواحي القصور فيها و اقتراح الوسائل لتلافي هذا القصور في المستقبل "ص٩

ويهدف التقويم النهائي للدرس إلى هدفين رئيسيين ذكرهما حنفي (٢٠١٠م) وهما :

١- قياس مستوى التحصيل لدى المتعلمين في نهاية الدرس.

٢- قياس مدى تحقق أهداف الدرس في هؤلاء المتعلمين .

ويضيف حنفي (٢٠١٠م) " يجب ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بالأهداف السلوكية، التي تم وضعها في بداية خطة إعداد الدرس، كما يجب ربط هذه الأسئلة أيضاً بالنقاط الأساسية لمحتوى الدرس ومعنى ذلك أن أسئلة التقويم لا ينبغي أن يكون الهدف منها تعجيز المتعلمين عند محاولة الإجابة عنها "

ويمكن أن نلخص عملية التقويم النهائي للدرس في النقاط التالية :

١- التقويم إصدار الحكم على الشيء لبيان جوانب القوة والضعف وبالتالي تجنب السلبيات.

٢- التقويم ضروري للتأكد من تحقيق الأهداف التربوية.

٣- التقويم ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحسين العملية التعليمية و التعلمية .

٤- التقويم ضروري للحصول على المعلومات اللازمة للتوصل إلى قرارات تربوية سليمة.

ثانيا / الدراسات السابقة :

سنستعرض في هذ الجزء الدراسات السابقة التي تتعلق بالتدريب والبرامج التدريبية الالكترونية وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين وخاصة معلم اللغة الانجليزية ومهاراته التدريسية الأدائية كالتالي :

أولا / الدراسات العربية :

دراسة أجراها المطيري (١٤٣٠هـ) :

هدفت إلى التعرف على المشكلات المتعلقة بالمعلم من حيث إعداده لتدريس اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية وبرامج تطويره وتدريبه أثناء الخدمة، وكذلك التعرف على المشكلات الأساسية التي يواجهها معلم اللغة الإنجليزية لهذه المرحلة، وتقديم بعض الحلول لمعالجة المشكلات التدريسية لمعلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية. وتكونَ مُجتمَع الدراسة من جميع معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الحكومية بمحافظة المهد، والبالغ عددهم (٥٦) معلم ، قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة عليهم بعد التأكد من معاملات الصدق والثبات .وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها أن النتائج أظهرت محور المشكلات المتعلقة بإعداد المعلم وبرامج تطويره وتدريبه أثناء الخدمة ، ومحور المشكلات المتعلقة بطرق التدريس، ومحور المشكلات المتعلقة بالوسائل التعليمية كان بدرجة عالية . أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المشكلات التي يواجهها معلم اللغة الانجليزية بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة المهد وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية كانت لصالح ذوي الخبرة الأعلى، والتدريب الأكثر .

دراسة الحازمي (١٤٣٠هـ) :

هدفت الدراسة إلى عرض دور التدريب في التطوير مع التركيز على دوره في المملكة العربية السعودية في التعليم وعرض المفهوم الحديث للتدريب التربوي في مجال تطوير التعليم وكذلك توضيح مسئوليات القادة التربويين في سبيل دعم التدريب التربوي وهدفت كذلك إلى تحديد اتجاهات المعلمين نحو ممارسة عملهم عند التدريب خلال فترة الخدمة .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن التدريب يكسب المعلم مهارات جديدة لها دور كبير في تطوير الأداء وزيادة الرضا الوظيفي وكذلك فإن زيادة الكفاءة الإنتاجية تتناسب طرداً مع زيادة التدريب للمعلم وترفع أداءه بشكل كبير كما أوضحت الدراسة أن التدريب يساهم في زيادة النمو المهني والعلمي والفني للمعلم .

كما أوصت الدراسة بزيادة الحصص التدريبية بناءا على ما يواجهه المعلم خلال عمله في المدرسة وكذلك ضرورة دعم مؤسسات التدريب بالخبرات الفنية والمعدات والأجهزة اللازمة .

دراسة الجعيد (١٤٢٩هـ) :

بعنوان فعالية برنامج تدريبي مقترح على أداء مشرفات اللغة الانجليزية بمحافظة الطائف واتجاهاتهن نحو المهنة في ضوء التطورات العالمية . وقد اتبعت الباحثة المنهج شبه التجريبي واستخدمت اختبار محكّي وبطاقة ملاحظة كأداتين لهذه الدراسة . وكان حجم العينة (٣٠) مشرفة تربوية في مادة اللغة الانجليزية ،وهدفت الدراسة إلى رصد الأداء الإشرافي أثناء ممارستهن للعمل الإشرافي قبل التدريب وبعده للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي على أدائهن ، وتوصلت الباحثة إلى فعالية البرنامج المقترح على أداء المشرفات عينة الدراسة في الممارسات الإشرافية وكذلك نحو المهنة .

دراسة المدني (٢٠٠٩م) :

هدفت الدراسة إلى البحث إلى توضيح أثر التدريب على أداء العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتم اختيار عينة البحث بطريقة العينة العشوائية على أساس أنها تحقق أغراض البحث الذي يقوم به الباحث. ومن أهم النتائج اختلاف المناهج والمحتويات التدريبية عن مواكبة التقدم المستمر وأساليب التدريب العصرية وكذلك عدم ربط التدريب بالمراكز والمكتبات التدريبية والبحثية وعدم تطبيق الأساليب الحديثة في التدريب مثل التعلم عن بعد وعدم تطبيق الدورات التدريبية في أرض الواقع في العمل وعدم الاستفادة من المهارات التي تلقاها المتدرب أثناء التدريب .

دراسة الحربي (٢٠٠٨م) :

هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات الإبداع لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية وكذلك التعرف على عمليات الإبداع في تدريس اللغة الإنجليزية لدى معلمات المادة.ومن نتائج الدراسة أن نقص الدورات التدريبية والتنشيطية وورش العمل أثناء الخدمة وعدم تضمين أنشطة التفكير الإبداعي في الإعداد التربوي تعد من أهم المعوقات التي تعيق التدريس الإبداعي .وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تطوير برامج إعداد المعلمات قبل وأثناء الخدمة بحيث تصبح هذه البرامج أقدر على تخريج معلمات مبدعات.

دراسة المورعي (١٤٢٧هـ) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية استخدام بيئة التعليم الالكتروني في إكساب بعض المعرف والمهارات المرتبطة بمراكز التعليم للمعلمين أثناء الخدمة وأثر هذه البيئات على اتجاهاتهم نحو التدريب أثناء الخدمة .

واستخدم الباحث المنهج التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٠) معلماً بكافة التخصصات ، حيث قسم العينة إلى مجموعتين ، ضابطة جرى تدريب أفرادها على الحقيبة التدريبية التي أعدها الباحث وجهاً لوجه بمركز التدريب التربوي ، وتجريبية جرى تدريب أفرادها عبر بيئات التعليم الالكترونية على محتوى الحقيبة التدريبية الالكترونية . كما اعد الباحث اختباراً تحصيلياً لقياس تحصيل عينة الدراسة ومقياساً آخر لقياس اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام بيئات التعليم الالكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن فعالية بيئات التعليم الالكتروني في عملية التدريب أثناء الخدمة لا تقل عن فعالية التدريب وجهاً لوجه كما أشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المجموعة التجريبية بين المتوسط القبلي والبعدي لاتجاههم نحو استخدام بيئات التعليم الالكترونية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

دراسة أحمد (٢٠٠٧م) :

هدفت إلى معرفة مدى كفاية تدريب معلم اللغة الإنجليزية في مرحلة الأساس في المدارس الحكومية بالعاصمة الخرطوم ومدى تأهيله . الدراسة تتناول مشكلة عدم تأهيل معلم اللغة الإنجليزية في مرحلة الأساس و إن تدريب معلم الإنجليزية غير كاف. الدراسة تقوم على عدد من الفرضيات منها : يفترض الباحث أن معلم اللغة الإنجليزية بمرحلة الأساس بالعاصمة الخرطوم غير مدرب تدريباً كافياً على المهارات التدريسية الملائمة لتلك المرحلة . وكانت ادوات الدراسة استبيانين صمما من قبل الباحث بالإضافة إلي مقابلات مع رؤساء أقسام اللغة الإنجليزية ومع معلمي ذوي خبرات في مجال التدريس بالإضافة إلي الاستفادة من الدراسات السابقة .أما النتائج فقد أثبتت فرضيات الدراسة و توصل الباحث إلي أن مستوى تأهيل معلم اللغة الإنجليزية بمرحلة الأساس بالعاصمة الخرطوم اثر على مستوى التلاميذ في تلك المرحلة.

ثم يشير الباحث أن هذا البحث يمكن إجراؤه و امتداده في البحث عن تدريب معلم اللغة الإنجليزية بكل المراحل على نطاق السودان.

دراسة العمري (٢٠٠٧م) :

بعنوان فاعلية برامج تدريب المعلمين على الرخلية في مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين المتدربين .وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى تطبيق المعلمين للمهارات والمعارف والقدرات المكتسبة من برامج تدريب المعلمين على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب في مدارسهم ،والتطبيق الفعال للمهارات والمعارف في لتدريس ، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٦) تشمل المعلمين والمعلمات الحاصلين على دورات تدريبية في الرخصة الدولية اختيروا بطريقة عشوائية .استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ومن اهم النتائج التي توصل اليه الباحث هي فعاليات برامج التدريب في معيار رضا المتدربين متوسطًا ما عدا مجال الرضا عن المشاركة في برامج التدريب (٩٨%) كما أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مهارات التدريس كان منخفضا، وكانت العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا لجميع مجالاته وبين مستوى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مهارات التدريس ايجابية.

دراسة المشاري (٢٠٠٦م) :

يهدف الباحث من هذه الدراسة إلى تعرف أهم مشكلات تدريس اللغة الانجليزية ذات العلاقة بإعداد المعلم وبرنامج تطويره وتدريبيه في أثناء الخدمة . استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي قام الباحث بتصميم استبانة لاستطلاع آراء أفراد العينة من معلمي اللغة الانجليزية ومشرفيها للمرحلة الثانوية في منطقة الرياض التعليمية وقد أشارت الدراسة إلى أهمية التدريب أثناء الخدمة وتأثير ذلك على تعزيز مهارات معلم اللغة الانجليزية التدريسية وكذلك استخدام

الوسائل والأساليب الحديثة في تدريب وتطوير مهارات معلم اللغة الانجليزية **.وطبقاً للنتائج فقد** أوصت الدراسة بزيادة مجالات التواصل والتنسيق مع مؤسسات إعداد المعلمين بهدف تطوير برنامج إعداد معلمي اللغة الانجليزية وكذلك تكثيف برامج تدريب معلمي اللغة الانجليزية على الطرق والوسائل التعليمية الحديثة وأساليب التقويم .وأوصت الدراسة كذلك بإعداد دليل خاص لمعلمي اللغة الانجليزية بحيث يعتني بالكفايات التدريسية اللازمة لتدريس اللغة الانجليزية .

دراسة الحربي (١٤٢٦هـ) :

هدفت إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة الانجليزية ومدى تحقيق الدورات التدريبية للأهداف التعليمية ، وقد أشارت إلى الحاجة الماسة لتدريب معلمي اللغة الانجليزية في مهارات إدارة الفصل والتعرف على حاجات الدارسين واستخدام الانترنت فيما يخص تدريس **المادة** .كما يشير إلى حاجة معلمي اللغة الانجليزية للتدريب في مجالات الأهداف وشمولها لجميع المجالات ووضوحها وصياغتها .وأشارت إلى حاجاتهم إلى التدريب في مجال أصول تدريس اللغة الانجليزية كلغة أجنبية وتدريس قواعدها .ويشير كذلك إلى حاجتهم إلى التدريب على مهارات طرح الأسئلة على التلاميذ واستخدام الوسائل التعليمية بما فيها استخدام معلم اللغة الانجليزية والحاسب الآلي في التدريس ومعرفة نظريات التعلم وطرق التدريس الخاصة **بالمادة** .

دراسة السيد (٢٠٠٤م) :

هدفت إلى التعرف على مفهوم التدريب عن بعد وخصائصه وأهدافه وأنماط التقنيات التدريبية التي يمكن توظيفها في التدريب عن بعد وكذلك مفهوم التدريب الالكتروني ودوره في تحقيق أهداف التدريب عن بعد .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن التدريب عن بعد هو تجديد للتدريب التقليدي وليس بديلاً عنه وأن التدريب الالكتروني رافد للتدريب التقليدي المعتاد ويمكن أن يكون خليطاً بينهما . أن التدريب عن بعد يعمل على حل الكثير من المشكلات التي تواجه التدريب التقليدي .

دراسة غزالة (٢٠٠٤م) :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية بالشق الثاني من مرحلة التعليم الأساسي ، ومعرفة الفروق في الكفايات التدريسية طبقاً لمتغيرات الجنس والخبرة التعليمية والمؤهل العلمي . ومن أهم ماتوصلت إليه الدراسة من نتائج هي تحديد أهم الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الإنجليزية حسب كل محور حيث أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة بتنفيذ الدرس هي تدريب المتعلمين على الكتابة بلغة سليمة و يستخدم لغة سليمة نطقاً وكتابة وامتلاك معرفة كافية لمادة اللغة الانجليزية ثم تدريب المتعلمين على الحديث باللغة الانجليزية داخل الصف باستمرار ثم مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين و التوزيع الزمني المناسب لتنفيذ الدرس .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة بإدارة وضبط الصف هي حسن إدارة الصف والمحافظة على النظام و العمل على جذب المتعلمين وتحفيزهم و استخدام الكتاب المدرسي بشكل فعال كذلك طرح أسئلة متنوعة تشمل معظم عناصر الدرس ثم تقبل آراء الآخرين و تشجيع المتعلمين على تحمل المسئولية .

وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات التدريسية المتعلقة باستخدام الوسائل التعليمية هي استعمال السبورة في التدريس ثم العمل على توفير الآلات والوسائل التعليمية المختلفة وكذلك تدريب المتعلمين على استعمال الوسائل التعليمية .

دراسة النجيدي والرجيعي (٢٠٠٤م) :

هدفت إلى التعرف على معايير اختيار معلمي اللغة الإنجليزية وتدريبهم في الكليات التقنية بالمملكة: الواقع والمأمول ، طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والمعلمين الذين يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية في الكليات التقنية عند القيام بهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٢٤/ ١٤٢٥هـ الباحثين استخدما المنهج المسحي الوصفي وجمع المعلومات الخاصة بالدراسة من خلال الاستبانات والمقابلات الشخصية، شارك في الدراسة عينة مكوّنة من (٩٦) معلم من مجموع عدد المعلمين الفعلي والذي يقدر بـ (٢٣٠) معلم و أظهرت نتائج الدراسة عند سؤال أفراد الدراسة هل هناك حاجة لتدريب معلمي اللغة الإنجليزية لمواكبة بيئة ومتطلبات التدريس على مستوى الكليات التقنية بين (٨٤) منهم (٨٧٫٥%) حاجتهم لتطوير مهاراتهم التدريسية لتواكب مستوى وطبيعة مقررات اللغة الإنجليزية في الكليات، وذلك عن طريق الدورات التدريبية المتنوعة .

دراسة عبد الكبير (٢٠٠٢م) :

هدفت إلى بناء قائمة بالكفايات التخصصية لمعّلم اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الأساسي والتعرف على درجة ممارسة معّلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الأساسي للكفايات التخصصية للغة الإنجليزية تم اختيار محافظات أمانة العاصمة ، عدن ، الحديدة ، حضرموت كعينة ممثلة لجمهورية اليمن وتم اختيار(٢٧٠) معلم ومعلمة كعينة للدراسة ولغرض جمع البيانات ، تم إعداد أداة الدراسة (استبانة) مكونة من عدد من الفقرات تشمل على الكفايات التخصصية للغة الإنجليزية في المهارات الأساسية وللتأكد من صدق الأداة ، تم تحكيمها من قبل عدد من المتخصصين ، ومن ثباتها بتجريبها واستخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون وقد أكدت الدراسة على حاجة المعلم للبرامج

التدريبية المعتمدة على الوسائل التقنية الحديثة وقد أوصت طبقاً لذلك بتطوير أساليب التدريس داخل كليات التربية والمعاهد العليا للمعّلمين بحيث يتدرب الطالب /المعّلم على نماذج متعددة في التدريس باستخدام التقنيات الحديثة وغيرها من الإمكانات اللازمة لعملية تدريس اللغة الإنجليزية. وقد أوصت الدراسة بالاستفادة من قائمة الكفايات التخصصية التي توصلت إليها هذه الدراسة وعمل عدة دورات تدريبية لكل محور من المحاور التي تم تحديدها لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية . وذلك لحاجتهم للتدريب في تلك المهارات طبقا لما توصلت إليه الدراسة من نتائج قيام الجامعات والمعاهد العليا للمعلمين وإدارات التدريب بوضع تصورات لإتباع ما يعرف بمدخل الإعداد والتدريب القائم على أساس الكفايات التخصصية للمعلمين والمعلمات بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة .

دراسة الياور(٢٠٠٢ م) :

هدفت هذه الدراسة إلى الم التحولات المعاصرة المرتبطة بالتدريب التربوي واهم صيغ ونظم وأساليب التدريب في ذه التحولات .كانت أداة الدراسة الأساسية الاستبانة ، وقد تكونت عينة الدراسة من(١٦٦) من خبراء التدريب في المملكة العربية والقيادات العليا بالرئاسة . ومن أهم نتائج الدراسة أن أكثر التحولات المعاصرة ارتباطاً بالتدريب التربحولات المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية و أن أكثر الصيغ التدريبية المعاصرة تتمثل في التدريب بالوسائط والتدريب الافتراضي والتدريب المباشر بالانترنت كما اشارت الى أن البدائل المقترحة لنظام التدريب المحلي تمثلت في ظلم التدريب الالكتروني والتدريب المفتوح.

دراسة سلام وسعد (٢٠٠٢م) :

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واستعرضت الدراسة تدريب المعلمين و التنمية المهنية من حيث دواعي التدريب أثناء الخدمة ومجالات التدريب دور التدريب في التنمية المهنية والخبرات الدولية في تفعيل التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك وضح الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين من حيث التدريب المتمركز بالمدرسة واتجاه تدريب المعلمين عن طريق البعثات، والمشكلات التي تواجه المعلمين في التدريب و أوجه الإفادة من التدريب بالخارج للمعلمين ومقترحات لمواجهة مشكلات التدريب في مصر، كما قدمت الدراسة تصور مقترح لتحديث تدريب المعلمين في مصر حيث شمل مراكز تدريب المعلمين في مصر، أن تكون مراكز التدريب لها مؤسسة مستقلة في شكل مركز قومي مستقل عن الوزارة، تنظيم برامج تدريبية إدارية في الإدارات التعليمية، تنظيم برامج تدريب بالاشتراك مع كلية التربية في الإقليم، إمداد المعلم بالمصادر التعليمية اللازمة له ويحتاجها في تعليمه وتدريسه مثل العاب التعلم ، كتب الأطفال، تبادل الخبرات بين مدرس المواد الدراسية في المديريات التعليمية المختلفة.

دراسة أجراها سعيد (٢٠٠٢م) :

هدفت إلى تقويم الكفايات الأدائية للمعلم في مرحلة التعليم الأساسي وذلك لمعرفة أوجه القوة والضعف في أداء المعلم ، وتقديم التوصيات الهادفة إلى تحسين وتطوير أدائه،تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي،بلغ حجم العينة (٦٨١)معلماً و معلمة،يعملون في (٦٤)مدرسة أساسية. إن الكفايات الرئيسة الضرورية للتدريس – التي اشتمل عليها المقياس- تمارس من قبل معلمي مرحلة التعليم الأساسي بنسب تقل عن مستوى الإتقان، والذي حدده فريق الدراسة بـ ٨٠% ، بصورة عامة .أما مجالات

الكفايات التي كان ممارسة المعلمين لها يقل عن مستوى التمكن هي النشاطات التعليمية - الوسائل التعليمية - تحفيز المتعلم - **إدارة الصف** -توجيه سلوك المتعلمين - طرائق التدريس . **وبناءاً على النتائج السابقة فقد كان** ابرز ما أوصت الدراسة به هو توجيه اهتمام أكبر لـ"الكفايات الأدائية" **لمعلم التعليم** الأساسي ، وبدرجة رئيسة نقترح أن يعد برنامج تدريبي – **على مراحل**-لتنمية الكفايات **وكذلك** التنسيق بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية في الجمهورية من أجل توجيه برامج إعداد معلمي المرحلة الأساسية قبل الخدمة ، وتأهيلهم وتدريبهم في أثناء الخدمة على الكفايات .

دراسة الجاسر (٢٠٠٠م) :

هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي في تنمية كفايات إدارة غرفة الصف لدى معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة حديثات الخبرة بمدينة الرياض وذلك بتصميم برنامج تدريبي في كفايات إدارة الصف لدى معلمات اللغة الإنجليزية حديثات الخبرة واستقصاء فاعليته في تنمية تلك الكفايات، وفي تعديل اعتقاداتهن التدريسية بشأن إدارة الصف، واشتملت عينة البحث على مجموعتين إحداهما تجريبية وعددها **(٢٢)** معلمة والأخرى ضابطة وعددها **(٢٦) معلمة ،** استخدم في هذا البحث التصميم التجريبي المعروف بتصميم القياس القبلي والبعدي لمجموعتين تجريبية وضابطة **، و**توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها **أن البرنامج** التدريبي يؤدي إلى تنمية كفايات إدارة الصف لدى المعلمات حديثات الخبرة التدريسية **و** يؤدي إلى تعديل الاعتقادات التدريسية لديهن .

دراسة أجراها الحمادي (١٩٩٦م) :

هدفت الدراسة إلى وضع قائمة بالمهارات اللازمة للمعلمين وتقديم مساهمة في إعداد المعلمين بتحديد المهارات اللازمة لهم وكذلك التعريف بأهم الاتجاهات الحديثة في العالم حول المهارات اللازمة للمعلمين الأداة المستخدمة الاستبانة وطبقت على عينة عشوائية تكونت من **(٢٧٨)**

معلماً و(٩٣) موجهاً من العاملين بالمدارس الثانوية الحكومية بمدينة الدوحة وقد أشارت الدراسة إلى أن تنمية كفاءات ومهارات المعلم أثناء الخدمة أهم بكثير من إعداده قبل الخدمة الدراسة وكذلك فإن جميع المهارات التدريسية هامة لازمة للمعلمين مما يؤكد على أن عملية التدريس عملية شاملة متكاملة **كما أشارت إلى أن المفاهيم** الحديثة لتربية المعلمين – **القائمة على الكفاءات** – تركز على مجموعة من الكفاءات النوعية لاستعمالها في تدريب المعلمين وتطوير أدائهم .

ثانيا / الدراسات الأجنبية :

دراسة برانكوفا (2011) Branekova

وهدفت الدراسة الى التحقق م، مشاركة المعلمين في التدريب المستمر عن طريق ات والاتصالات والتعليم الإلكتروني .ادوات الدراسة تكونت من التحليل ظري و الاستبانة والمقارنة والملاحظة . وقد شملت الدراسة التدريب الرسمي عن طريق الجهات الرسمية وكذلك التدريب عن طريق التحاق المعلم بمؤسسات مستقلة .

وقد اظهرت النتائج أن المعلمون يرغبون في المشاركة في الدورات التي تقدم عن طرق الوسائل الرقمية الحديثة وكذلك ان مستوى التقييم الذاتي للمشاركين في الدراسة بالنسبة للتدريب الالكتروني (٨٢%) في حين اظهرت الدراسة أن نسبة المعلمين الذين لا يملكون المهارات والكفاءات الالكترونية بلغت (٥%)، كما أوضحت الدراسة أن اغلب المهارات الرقمية التي يملكها **المشاركون في الدراسة** هي **العمل على الانترنت بنسبة (٨٢%) ثم التعامل مع برامج معالجة النصوص بنسبة٧٧%** تليها **عروض الحاسب الالي وبلغت (٦١%)** .

كما أوضحت الدراسة أن نسبة استخدام المهارات والكفاءات الرقمية في التدريب في التعليم الظلامي العالي فقد بلغت (٤٣%) .

دراسة عبدالله (2009) Abdullah

دراسة بعنوان أثر التدريب إنتاجية المعلمين . وقد أجريت الدراسة على (٢٢٥) مدير ومعلم من جميع المراحل الدراسية ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة في هذه الدرسة ، وهدفت الدراسة إلى قياس أثر المعلمين على إنتاجيتهم ، وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب وكذلك تمكن المعلم من مهاراته التدريسية بالإضافة إلى إحساسه بالمسؤولية هي العوامل الرئيسية في زيادة إنتاجية المعلم وحسن أداءه .

دراسة راوري (2009) Rory

وهدفت هذه الدراسة تقييم عمل رابطة التعليم الاكتروني - شعبة التدريب الدولي للتعليم الإلكتروني- ، وقد استخدمت الدراسة فحص الوثائق والمقابلات واجراء مسح للعينة كأدوات للبحث . وقد طبقت الدراسة على عينة من المتعلمين بلغت (١٥) متعلما و(٥) من المعلمين و(١٠) الموظفين في الرابطة .

وخلصت الدراسة الى ان الرابطة حققت هدفها في تطوير نموذج التعلم عن بعد وتجاوزت الاهداف المحددة ، مع درجة عالية من الارتياح عبر عنه المشاركون في الدراسة. وقد ازدادت نسبة الانجاز في الـ المقدمة (٧٥%) . وكذلك تأهيل المعلمين تأهيلاً عالياً وكذلك حصلت على درجة عالية في استخدام التكنولوجيا الملائمة .

دراسة ريجينو Rengino (2009)

وتهدف هذه الدراسة الى معرفة على طبيعة تدريب المعلمين عبر الانترنت في كليات

، كاليفورنيا من وجهة نظر المتدربين ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة

لهذه الدراسة و وتم توزيعها عبر الانترنت على المعلمين المتدربين وكذلك مجموعة

من الاساتذة امثل هذا النوع من التدريب . كان من اهم نتائج

هذه الدراسة أن المعلمين ابدوا عدم رضاهم عن هذا النوع من التدلعدم اعتماده

خاصة في مجال تقنية الحواسيب .كما اوضح المعلمون ان من أهم مميزات هذا

النوع من التدريب تكمن في الاتصال غير المتزامن وفي حين ابدى عدد من المعلمين

اهتمامهم بالتدريب عن بعد وان هذا النوع من التدريب هو ما يشجعهم على الالتحاق

ـي البرامج التدريبية التي تقدمها معاهدهم . أوصت الدراسة بعدة توصيات منها

أهمية الجانب الاداري في هذا النوع من التدريبرة العناية به ، كذلك الاهتمام

بالجانب التدريسي ومحتوى البرامج التدريبية المقدمة عن طريق الانترنت .

دراسة كارولين وجاري (Caroline & Gary (2008:

وهدفت الدراسة الى التعرف على قدرة المعلمين على التعلم وتطبيق الدروس واكتساب المعرفة والاحتفاظ بها باستخدام الوسائط المتعددة في التدريب اثناء الخدمة ، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٩) معلماً اثناء تلقيهم برنامج تدريبي للتطوير المهني . اداة الدراسة كانت عبارة عن مقابلة معهم بعد متابعتهم لمدة عام ، واشتمل ذلك على جمع وتحليل البيانات المتعلقة بتطور المعلمين المهني في تحضير الدروس .

خلصت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها أن وضع نماذج من مقاطع الفيديو من ضمن البرنامج

التدريبي كان فاعلاً فعملية التعلم والاحتفاظ به . كما أن الدراسة أظهرت فاعلية الوسائط

المتعددة في تطور الاداء المهني لدى المعلمين فيما يتعلق في مهارات التخطيط للدرس وكذلك المهارات التنفيذية خاصة مهارة الشرح .

دراسة هيوشانق ليم وآخرون (Hyochang Lim et al (2007

وهذه الدراسة تهدف الى التحقق من صلاحية العوامل التعلم الالكتروني المؤثرة في فاعلية التدريب .وكانت تساؤلات الدراسة تدور حول العوامل المؤثرة في فعالية التدريب عبر الانترنت وكذلك معرفة كيفية تأثير هذه العوامل على أداء ونقل أثر التعلم.

وقد كشفت هذه الدراسة من خلال الاحصائيات الميدانية مدى تأثير هذا النوع من التعلم القائم على الانترنت وفاعليته في انتقال اثر التعلم.كما اشارت نتائج الدراسة الى أن العلاقة بين المؤسسات التي تستخدم هذا النوع من التعلم وبين افرادها كانت ايجابيه بدرجة عالية . كما أن هذا النمط من التدريب يتيح بيئة مناسبة للجميع من حيث طلب نوع البرامج التدريبية التي يرغبها الفرد وفي الوقت والمكان الذي يريد.

دراسة انتونادو و دياز (Entonado & Diaz(2006

وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على الطرق الفعالة التي تستخدم في التدريب الالكتروني في جامعة اكسترمدورا الاسبانية (Universidad Extremadura) ، وقد استخدمت الدراسة ثلاثة انواع من الادوات عبارة عن المقابلة و والاستبانة ومجموعة التركيز(Focus Group).طبقت الدراسة على (٣٤٢) متدرباً وكذلك (١٢) مدرباً . شملت الدراسة خمسة جوانب يتم التدريب عليها الكترونياً وهي المحتوى والانشطة وادوات الاتصال وآليات التفاعل والتصميم .

اظهرت الدراسة نتائج عديدة من أهمها أن البريد الالكتروني كان من أهم أدوات الاتصال فاعلية في البرامج التدريبية الالكترونية خاصة فيما يتعلق في طرح الاسئلة والاجابة فيها ، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بإدارة التدريب الالكتروني وكذلك تصميم البرامج التدريبية بشكل جيد بنا بناءا على حاجات المعلمين التدريبية ، كما أوصت الدراسة في حالة استخدام البريد الالكتروني في التدريب أن يكون التواصل في خلال (٤٨) ساعه لضمان التفاعل وعدم العزلة بين اطراف التدريب .

دراسة تشرتشل (2005) Churchill

اجريت هذه الدراسة لتقييم برنامج يسى (E-Reflections) وهو برنامج تدريبي لأساتذة جامعة ليستر ، واجريت على البيانات التي جمعت عن هذا البرنامج لمدة خمسة اسابيع وتمت مقارنتها مع برامج تدريبية مقدم لأكاديميين خليجيين واخرين في منطقة الشرق الاوسط .وذلك من استكشاف المعارف والمهارات المتحققة من هذا البرنامج .

وقد اظهرت النتائج ان المتدربين من خلال البرامج التقليدية سلبيين وغير متجاوبين ومتفاعلين بالقدر الكافي مقارنة بالبرنامج الالكتروني .

أن هناك مشاركة محدودة ممن يملكون ثقافة اقل في مجال التقنيات والحاسب الالي ، ويعود ذلك الى مدى تقبل هذه الشريحة لمجال التكنولوجيا الحديثة .

دراسة جيبس وكوفي (2004)Gibbs & Coffey :

وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر تدريب مدرسي الجامعات على مهاراتهم التدريسية .وقد طبقت الدراسة على (٢٢) جامعة في ثمان دول على مجموعتين تجريبية تلقت

تدريباًابطة لـم تتلقـى تـدريباً ،وكـان هـدف الدراسـة اكتشـاف مـا إذا كـان هنـاك تغيرات في الأداء في التدريس بين المجموعة التجريبية بعد تلقي التدريب والضابطة دون أن تتلقـى تـدريباً ، وقـد اعتمـدت الدراسـة تقيـيم الطـلاب للأسـاتذة وفـق معـايير الجـودة التعليـة ، وكـذلك لتقيـيم المعلمـين أنفسـهم ، وكانـت النتيجـة الايجابيـة لصـالح المجموعة التجريبية التي أبدت مجموعة من التغيرات الإيجابية في حين المجموعـة الضابطة لم تبدي أي تغييرات ايجابية أو أبدت تغييرات سلبية .

دراسة تشو وبيرغ (Cho & Berge(2002

وتهدف هذه الدراسة الى معرفة طرق التغلب على معوقات التدريب والتعليم عن بعد عن طريق دراسة الحالة والتي طبقت على بعض المؤسسات التي تستخدم هذا النوع من التدريب ، ومن نتائج هذه الدراسة أن معوقات التدريب عن بعد تتركز في البنية الاساسـية ، والنظـام الاداري ، والخبـرة فـي المجـال التقنـي وكـذلك اسـاليب التقـويم بالإضافة الى صعوبة التعامل ثـة بالنسـبة للمتـدربين، كمـا ان كثيـر مـن المتدربين لا يميلون الى هذا النوع من التدريب ولديهم ردة فعل سلبية نحوه .

دراسة المركز الاوربي لتطوير التدريب المهني (Cedefop (2001 :

وقد هدفت الدراسة الى التعرف على واقع استخدام التعليم الالكتروني في التدريب في دول الاتحاد الاوربي ، وتكونت ادوات الدراسة من اختبار واستبانةطبقت على (٦٥٣) منظمة اوربية تعمل في مجال التدريب والتأهيل المهني وكذلك المنظمات المنتجة لأدوات ومحتوى التدريب وكان حوالي (٨٠%) من العينة يهتمون ويستخدمون التعلم والتدريب الالكتروني .

اظهرت الدراسة ان تلك المنظمات اكثر ميلا للتدريب الالكتروني والفصول الافتراضية ويتفاوت استخدام التقنية في التدريب من منطقة الى اخرى لكن النسبة لا تزال عالية . وجميع هذه

المنظمات تحتوي على بيئات متكاملة للتدريب الالكتروني . **أما الشركات والمنظمات الموردة** والمنتجة للتقنية والاجهزة الالكترونية فقد بلغت نسبة الدخل الوارد من التقنية الخاصة بالتعلم والتدريب الالكتروني اكثر من **(٢٣ %)** من الدخل السنوي لهذه المنظمات.

دراسة روجر وكوليز (Rogers & Cole(2000 :

وتبحث هذه الدارس في تدريب المعلمين عبر الانترنت وتتناول التطورات في تكنولوجيا المعلومات والتي طورت بالتالي من عملية تدريب المعلمين وتطويرهم عبر الإنت ، وقد أثارت أسئلة عن العلاقة بين الملمعلم المتدرب البعيد ، ودراسة هذه الحالة عن طريق **برنامج إ**رشادي على الانترنت لمدة (١٠) أسابيع لاستكشاف جوانب تلك العلاقة وتأخذ , كما أنها تصف برنامج تدريبي عن طريق الانترنت يمنح شهادة في تدريب المعلمن ، ويخلص البحث إلى أن الصعوبات التقنية والعلمية للتعلم عن بعد تتراجع بمعدل سريع .

دراسة رواند (Rowand (1999

وهدفت الدراسة إلى وصف واقع استخدام معلمي اللغة الانجليزية للحاسب **والانترنت ومعرفة** انطباعات المعلمين لدى استخدامهم للحاسب الآلي في العملية التعليمية .

من أهم نتائج هذه الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الأقل وكذلك المعلمين ذوي التدريب الأكثر هم أكثر جاهزية لاستخدام الحاسب الآلي في التعليم **كذلك فقد أكد (٢٣%)** من المعلمين استعدادهم لاستخدام الحاسب الآلي والانترنت في تدريسهم بشكل جيد **كما أشار (٣٩%) من** معلمي المدارس الحكومية أنهم استخدموا الحاسب الآلي والإنترنت كوسيلة في إدارة فصولهم أو صنع مواد تعليمية **، و (٦٦%)** استخدموه للتوجيه والإرشاد **داخل الفصل** .

دراسة تيت (Tate (1998 :

وتناولت الدراسة إقامة دورة تدريبية على شبكة الانترنت للمعلمين بإحدى المدارس الابتدائية بالولايات المتحدة الأمريكية ، وقد أثبت موقع المعلين بالانترنت فائدته الكبيرة في الحصول على الاقتراحات بشأن مصادر المقررات الدراسية المعتمدة على الانترنت التي راجعها المعلمون وقيموها . وقد كان لهذه الدراسة الخاصة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة ثلاثة أهداف هي توفير معلومات تعريفية عن شبكة الانترنت وطرق البحث فيها ولفت انتباه المعلمين إلى المقدار الكبير من الموارد ذات العلاقة بالمقررات الدراسية المتوفرة على الشبكة كذلك تشجيع المعلمين على ممارسة نشاط بسيط على الانترنت باستخدام إحدى خدماته . ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن المعلمين الذين لديهم خبرة سابقة بالانترنت ذكروا أنهم تعلموا في هذه الدورة أكثر مما توقعوا كما أن غالبية المعلمين غادروا الدورة التدريبية وهم عازمون على معاودة المواقع التي زاروها خلال الدورة وذلك للاستفادة من مصادر المعلومات الهائلة في شبكة الانترنت وتوظيفها في المقررات التي يدرسونها .

دراسة المطوع (Al-Mutawa(1996:

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج تدريبي لمعلمي اللغة الانجليزية كلغة أجنبية ، وقد أشارت الدراسة إلى ضرورة إلمام المعلم باللغة التي يدرسها وضرورة امتلاكه لمهارات التدريس واستراتيجياته ليستطيع تحويل تلك المعرفة إلى ممارسة.

ويقترح الباحث تنظيم دورات قصيرة ودورات تدريبية طويلة في تدريس اللغة الانجليزية كلغة أجنبية وذلك على مدار العام الدراسي وكذلك ضرورة تقويم تلك الدورات وقياس أثرها على سلوك المعلمين المهني .

التعليق على الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات التي تناولت التدريب واستخدام الوسائل الالكترونية الحديثة وأثره على مهارات المعلمين الادائية ، وقد اختلفت هذه الدراسات من حيث أهميتها وأهدافها و منهجيتها وأساليبها الإحصائية ونتائجها وكذلك اختلفت في مدى علاقتها بالدراسة الحالية وفيما يلي عرض لذلك :

أ / أوجه التشابه :

اتفقت مع الدراسة الحالية مع عدة دراسات كدراسة المشاري (٢٠٠٦م) و الحربي(١٤٢٦هـ) والحربي (٢٠٠٨م) والمطيري (١٤٣٠ هـ) والتي اتفقت جميعها على حاجة المعلمين إلى التدريب على مهارات طرح الأسئلة على التلاميذ واستخدام الوسائل التعليمية وكذلك نقص الدورات التنشيطية وورش العمل أثناء الخدمة والتي تعتبر من أهم معوقات العملية التدريسية ، وأوصت بتكثيف برامج تدريب معلمي اللغة الانجليزية على الطرق والوسائل التعليمية الحديثة وأساليب التقويم وفي نفس المجال اشارت دراسة النجيدي والرجيعي (٢٠٠٤م) الى حاجة المعلمين الى تطوير مهاراتهم التدريسية لتواكب مستوى وطبيعة مقررات اللغة الإنجليزية وذلك عن طريق الدورات التدريبية المتنوعة .

كما أن دراسة كل من المورعي (١٤٢٧هـ) والسيد(٢٠٠٤م) وكارولين (٢٠٠٨م) اشارت الى فعالية بيئات التعليم الالكتروني في عملية التدريب أثناء الخدمة وأنها لا تقل عن فعالية التدريب وجهاً لوجه ولكن التدريب عن بعد هو تجديد للتدريب التقليدي وليس بديلاً عنه وأن التدريب الالكتروني رافد للتدريب التقليدي المعتاد ويمكن أن يكون خليطاً بينهما كما ذكرت بأن التدريب عن بعد يعمل على حل الكثير من المشكلات التي تواجه التدريب التقليدي .

وفـي نفـس ـياق فقـد أشـارت دراسـات عبـدالله (٢٠٠٩م) جيـبس وكـوفي (٢٠٠٤م) وأحمـد(٢٠٠٧م) وكـذلك روجـر وكـوليز (٢٠٠٠م) علـى أن لتأهيـل المعلـم وتدريبـه اثـر ايجابيـاً علـى مسـتوى التلاميـذ و أظهـرت النتـائج العلاقـة الارتباطيـة بـين مسـتوى تطبيـق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في مهارات التدريس ايجابية .

وفي نفس السياق اتفقت دراسة برانكوفا (٢٠١١م) المدني (٢٠٠٩م) وراوري (٢٠٠٩م) وأنتودنادو ودياز (٢٠٠٦م) على توضيح أثر التدريب على الأداء وعلى أهمية مواكبة التقدم المستمر واساليب التدريب العصرية . وكذلك تطرقت الى الطرق الفعالة في التدريب الالكتروني بالإضافة الى مدى المشاركة في هذا النوع من البرامج ومدى فاعليته والمهارات اللازمة التي يحتاجونها في مثل هذه البرامج .

وفـي دراسـة لليـاور(٢٠٠٢ م) والحـازمي (١٤٣٠هـ) وسـلام وسـعد (٢٠٠٢م) أشـارت الـى أن التـدريب بمفهومـه الحـديث يكسـب المعلـم مهـارات جديـدة فـي مجـال تطـوير الأداء والكفـاءة الانتاجيـة وأن أكثـر التحـولات المعاصـرة ارتباطـاً بالتـدريب التربـوي هـي علوماتيـة والتكنولوجيـة والاقتصـادية وأن أكثـر الصـيغ التدريبيـة المعاصـرة تتمثل في التدريب بالوسائط والتدريب الافتراضي والتدريب المباشر بالانترنت .

وقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في التالي :

١- اتفقـت مـع بعـض الدراسـات السـابقة مـن حيـث المـنهج الوصـفي واسـتخدام الاسـتبانة كأداة للدراسة مع الاختلاف في المحاور من دراسة الى أخرى .

٢- اتفقـت هـذه الدراسـة مـع بعـض الدراسـات السـابقة مـن حيـث تركيزهـا علـى ارتبـاط التدريب بالمهارات وتطويرها وتوضيح اثره على الاداء .

ب / أوجه الإختلاف :

فيما أختلفت مجموعة من الدراسات مع الدراسة الحالية في طبيعة البحث وأهدافه حيث أن دراسة ريجينو (٢٠٠٩م) وهيوشانق ليم وخرون (٢٠٠٧م) وروجر كول (٢٠٠٠م) قد ركزت فقط على التدريب عبر الأنترنت دون الأساليب الأخرى ، وقد أكدت جميع هذه الدراسات على فع النوع من التدريب ، إلا أن هناك ما يعيق الاستفادة منه مثل الاتجاهات السلبية تجاهه من قبل المتدربين وكذلك قصوره في ناحية المهارات التي تحتاج الى تطبيق عملي ميداني بالإضافة الى عدم إعتماده من قبل المؤسسات الرسمية المتخصصة في مجال التدريب .

كما ان دراسات عبد الكبير (٢٠٠٢م) وسعيد (٢٠٠٢م) والجلسر (٢٠٠٠م) و غزالة (٢٠٠٤م) والحمادي (١٩٩٦م) أهتمت بالكفايات التخصصية ووسائل تنميتها وذلك عن طريق التدريب على تلك المهارات والتي تمثل الكفايات التخصصية وطبقا لمسلت إليه أغلب هذه الدراسات من نتائج قيام الجامعات والمعاهد العليا للمعلمين وإدارات التدريب في وزارات التربية والتعليم بوضع تصورات لإتباع ما يعرف بمدخل الإعداد والتدريب القائم على أساس الكفايات التخصصية للمعلمين والمعلمات بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة وركزت على النشاطات التعليمية - الوسائل التعليمية - تحفيز المتعلم - إدارة الصف -توجيه سلوك المتعلمين - طرائق التدريس .

كما أن دراسات الجعيد (١٤٢٩هـ) والعمري (٢٠٠٧ م) وتشرتشل (٢٠٠٥م) وتيت (١٩٩٨م) والمطوع (١٩٩٦ م) أهتمت بدراسة فعالية برامج تدريبية مقترحة مختلفة على اداء المعلمين والمشرفين وتوصلت الى أهمية تلك البرامج وايجابيتها على الاداء وتطوير المهارات الادائية وكان غالبية تلك البرامج باستخدام الوسائل التدريبية الحديثة .

كمـا أن دراسـة المركـز الأوربـي لتطـوير التـدريب المهنـي (٢٠٠١م) ورواند (١٩٩٩م) اهتمـت بدراسـة واقـع اسـتخدام الحاسـب الالـي والانترنـت فـي العمليـة التعليميـة وأن المعلمـين ذوي التـدريب الاكثـر هـم أكثـر جاهزيـة لاسـتخدام الحاسـب الالـي فـي العمليـة التعليمية.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى من حيث :

١- تركيزها على برامج التدريب الالكتروني الموجهه لمعلمي اللغة الانجليزية .

٢- ركـزت هـذه الدراسـة علـى درجـة تطـوير البـرامج التدريبيـة الالكترونيـة للمهـارات الأدائية بشكل خاص.

٣- كمـا أن الدراسـات السـبقة ركـزت علـى أنـواع معينـة مـن التـدريب الالكترونـي والتـدريب عـن بعـد فـي حـين أن هـذه الدراسـة ركـزت علـى التـدريب الالكترونـي بكافـة أنواعـه وأساليبه.

٤ – تناولـت بعـض الدراسـات السـابقة التـدريب واسـتخدامه للتعلـيم الالكترونـي فـي حـين ان هـذه الدراسـة اعتمـدت علـى مصـطلح التـدريب الالكترونـي – الأكثـر دقـة – والتفريـق بينـه وبين التعليم الالكتروني .

ج / مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وعلاقتها بها :

١- اسـتفاد الباحـث مـن خـلال مـنهج ونتـائج وتوصـيات الدراسـات سـابقة فـي أن يكـوّن تصور شامل ومتكامل عن موضوع الدراسة الحالية .

٢- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الاداة المناسبة للدراسة من خلال الأدوات التي استخدمها الباحثون والذين غالبا ما استخدموا الاستبانة كأداة لجمع المعلومات .

٣- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على الاساليب الاحصائية المناسبة للدراسة الحالية .

٤- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الوصول الى أهم المراجع العلمية والمصادر الأساسية والتي اهتمت بالتدريب الالكتروني وقضاياه المختلفة وعلاقته بالمهارة والاداء والنمو المهني للمعلم .

٥- الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة الدراسة الحالية والتركيز على المقترحات والتوصيات التي لم تتطرق اليها تلك الدراسات من قبل .

الفصل الثالث

طريقة وإجراءات الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
  - الصدق الظاهري (صدق المحكمين)
  - صدق الاتساق الداخلي
  - ثبات الأداة
- المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث : طريقة وإجراءات الدراسة

تمهيد :

تعد إجراءات الدراسة عنصرا أساسيا في توجيه الدراسة وفقا للأسس العلمية والمنهجية، وعن طريقها يستطيع الباحث تحديد أفضل الوسائل لحل مشكلة الدراسة المطروحة، وتحقيق أهدافها.

ويشمل هذا الفصل على وصف لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث وذلك لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

أولا: منهج الدراسة :

تحقيقا لأهداف الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وذلك لكون هذا المنهج هو أكثر مناهج البحث ملاءمة. حيث أنّ المنهج الوصفي كما يذكر عبيدات وآخرون (٢٠٠٣ م) هو " الذي يعنى بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفاً دقيقاً لمقدار الظاهرة وحجمها" ص٢٤٧

ويعتبر المنهج الوصفي مناسبا لموضوع هذه الدراسة التي تسعى إلى تحديددرجة استفادة معلمي ة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية وكذلك التعرف على ابرز المعوقات التي تن الاستفادة من التدريب الالكتروني في تطوير المهارات التدريسية الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية، من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جيع معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع والبالغ عددهم(١٦٠) منهم (١٤٧) معلماً و (١٣) مشرفاً.

ونظرا لقلة عدد أفراد مجتمع الدراسة وسهولة تطبيقه عليهم، تم استخدام طريقة الحصر الشامل لجميع معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع والبالغ عددهم (١٦٠) معلماً ومشرفاً، لذا قام الباحث بتوزيع (١٦٠) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة، وكانت الاستبانات المستردة (١٤٨) استبانة، واستبعد (٦) استبانات منها لعدم صلاحيتها للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (١٤٢) استبانة، تمثل أفراد عينة الدراسة الحالية، بنسبة (٨٨,٧٥%) من المجتمع الأصلي للدراسة. ويوضح الجدول التالي الأعداد والنسب المئوية للاستبانات الموزعة والمستردة بالنسبة لأفراد مجتمع الدراسة الكلي.

جدول (١)

الأعداد والنسب المئوية للاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة من أفراد مجتمع الدراسة

الاستبانات الموزعة		الاستبانات المستردة		الاستبانات الصالحة	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٦٠	%١٠٠	١٤٨	%٩٢,٥	١٤٢	%٨٨,٧٥

- **وصف لخصائص أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية**:

تمثلت المتغيرات الديموغرافية التى تناولتها الدراسة فيما يلي :

١) العمل الحالي :

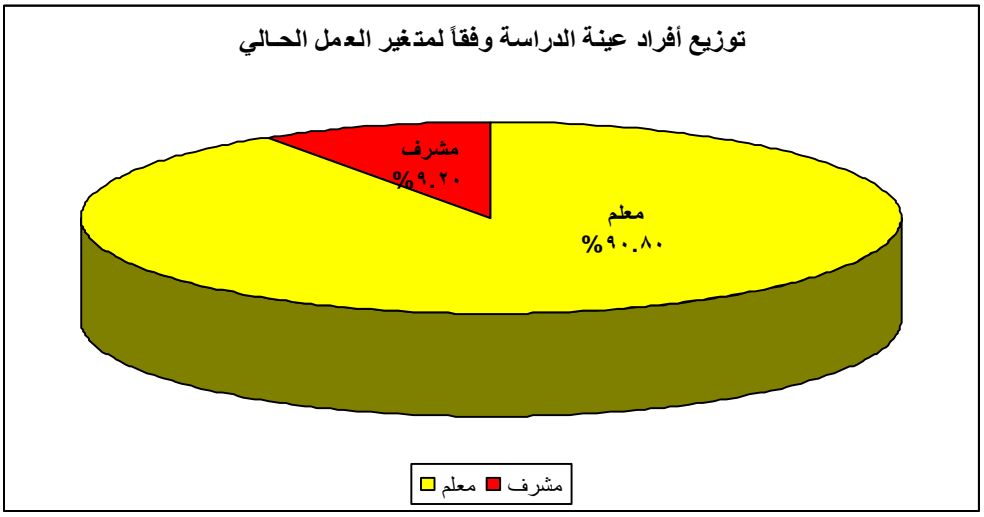
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمستويات متغير العمل الحالي كما تبينه النتائج بالجدول التالي:

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمل الحالي

العمل الحالي	العدد	النسبة
معلم	١٢٩	%٩٠,٨
مشرف	١٣	%٩,٢
المجموع	١٤٢	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة عملهم الحالي (معلم) بنسبة (٩٠,٨%)، بينما كانت نسبة المشرفين من أفراد عينة الدراسة (٩,٢%)، ويبين الرسم البياني (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمل الحالي.



٢) المؤهل العلمي:

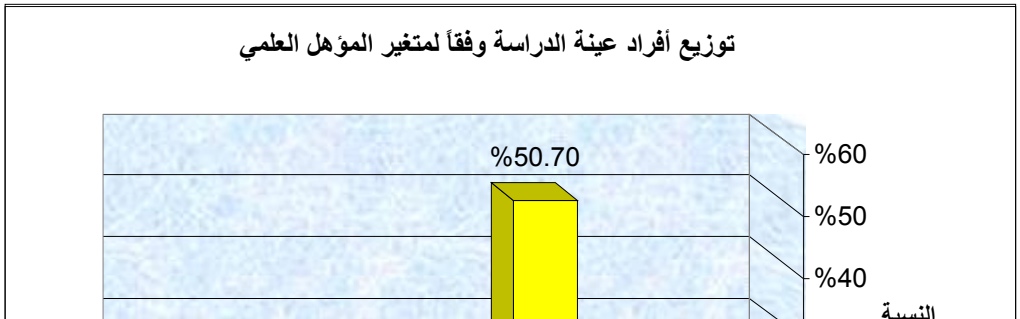
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كما تبينه النتائج بالجدول التالي:

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم	٣٠	٢١,١%
بكالوريوس تربوي	٧٢	٥٠,٧%
بكالوريوس غير تربوي	٣٢	٢٢,٥%
ماجستير	٨	٥,٦%
المجموع	١٤٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من معلمي ومشرفي اللغة الإنجليزية الحاصلين على مؤهل علمي (بكالوريوس تربوي) بنسبة (٥٠,٧%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، يليهم المعلمين والمشرفين الحاصلين مؤهل علمي (بكالوريوس غير تربوي) بنسبة (٢٢,٥%)، ثم (دبلوم) بنسبة (٢١,١%)، وكانت أقل نسبة للمعلمين والمشرفين الحاصلين على مؤهل علمي (ماجستير) بنسبة (٥,٦%). ويبين الرسم البياني (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.



٣) عددسنوات الخبرة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمستويات متغير سنوات الخبرة كما تبينه النتائج بالجدول التالي:

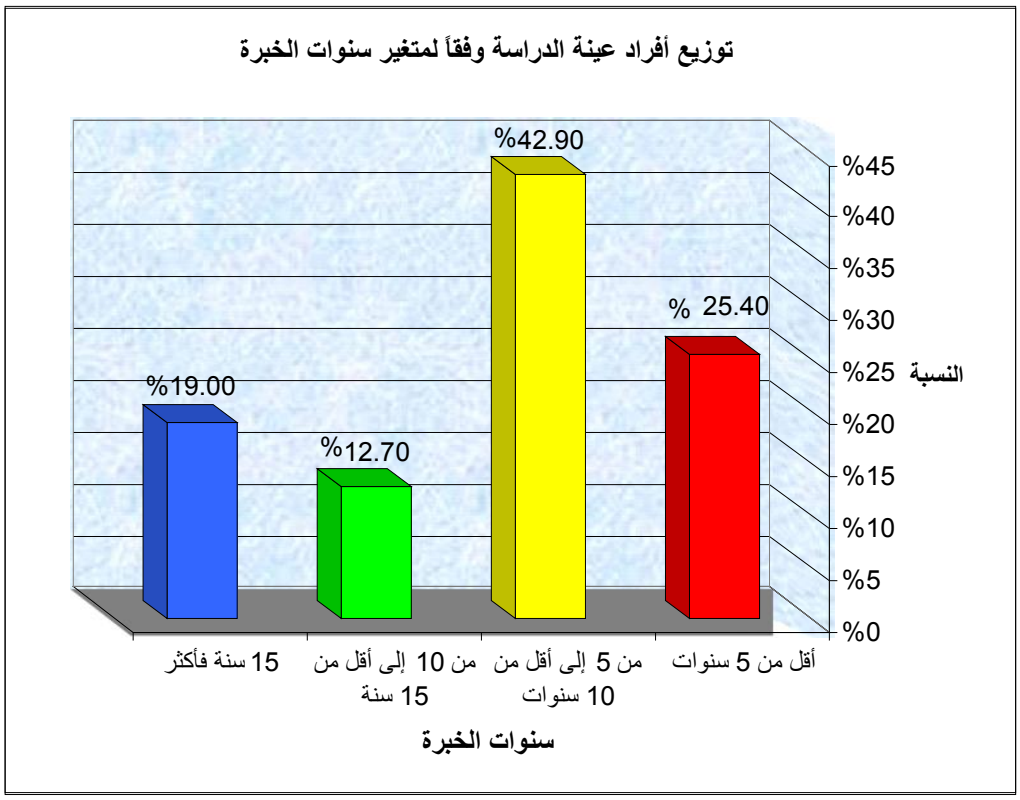
جدول (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٣٦	٢٥,٤%
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٦١	٤٢,٩%
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٨	١٢,٧%
١٥ سنة فأكثر	٢٧	١٩,٠%
المجموع	١٤٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة ممن لديهم خبرة في التدريس أو الإشراف (من 5 إلى أقل من ١٠سنوات) بنسبة (٤٢,٩%) ، يليهم المعلمين والمشرفين ممن

لديهم خبرة (أقل من ٥سنوات) بنسبة (٢٥٫٤%)، ثم أصحاب سنوات الخبرة (١٥سنة فأكثر) بنسبة (١٩%)، وجاءت أقل نسبة لمن لديهم عدد سنوات خبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥سنة) بنسبة (١٢٫٧%). ويبين الرسم (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة .



٤) عدد الدورات التدريبية الالكترونية:

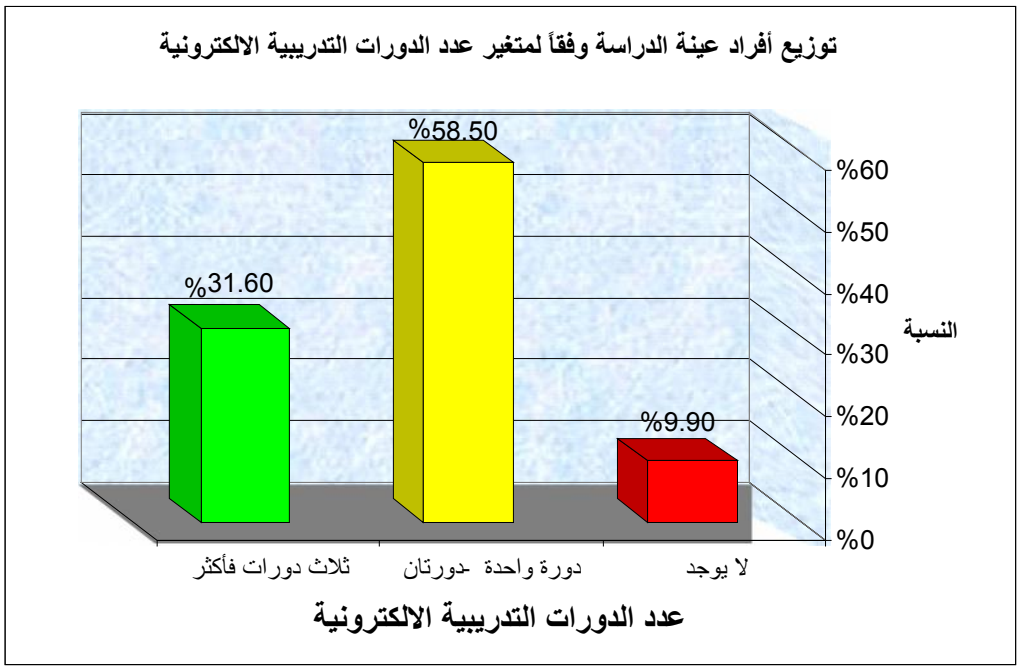
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمستويات متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية كما تبينه النتائج بالجدول التالي:

جدول (٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية

عدد الدورات التدريبية الالكترونية	العدد	النسبة
لا يوجد	١٤	%٩,٩
دورة واحدة ـ دورتان	٨٣	%٥٨,٥
ثلاث دورات فأكثر	٤٥	%٣١,٦
المجموع	١٤٢	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين الحاصلين على (دورة واحدة أو دورتان) بنسبة (٥٨,٥%) ، يليهم المعلمين والمشرفين الحاصلين على (ثلاث دورات فأكثر) بنسبة (٣١,٦%)، وجاءت أقل نسبة للمعلمين والمشرفين الذين لم يحصلوا على أي دورلدريبية الكترونية بنسبة (٩,٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. ويبين الرسم (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية



ثالثا: خطوات اجراء الدراسة:

١- تصميم وبناء أداة الدراسة :

- نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها، فقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهدافها. وقد عرف العساف (٢٠٠٣م:٣٤٢) الاستبانة بأنها " **الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة أو العبارات** المكتوبة مزودة اباتها والآراء المحتملة أو بفراغ للإجابة ، ويطلب من المجيب عليها الإشارة إلى ما يراه مهما أو ما يعتقد أنه هو الإجابة الصحيحة "
- **قام الباحث بالإطلاع على** عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دراسته وقد شملت دراسات محلية وعربية وأجنبية .
- تم بناء الاستبيان بصورته الأولية بالاستفادة من تلك الدراسات السابقة وخبرة الباحث الأكاديمية والميدانية ومناقشة بعض الزملاء في الميدان.
- تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على سعادة المشرف على الدراسة وذلك لإبداء رأيه وملاحظاته من توجيهات سعادته عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وذلك لتحكيمها.
- تم عرض الأداة على (١٦) محكماً ، وقد تصدر الاستبانة خطاب موجه إلى المحكمين يوضح مشكلة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة وذلك من حيث ارتباط كل فقرة من فقراتها بالبُعد الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ذلك مما يرونه مناسباً، وبعد استعادة النسخ المحكمة تم تعديل بعض فقرات الاستبانة في ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم وحذف وإضافة بعض الفقرات وإعادة ترتيب بعضها، وقد تم الإبقاء على ما نسبته (٨٠%) من الفقرات التي أجمع عليه المحكمون وبالتالي تكونت الأداة بصورتها النهائية من (٦٥) عبارة.

- تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة (٣٠ معلماً ومشرفاً)، **وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي وثبات العبارات للاستبانة.**

وقد احتوت الاستبانة على جزأين أساسيين هما:

الجزء الأول: معلومات أولية عن أفراد عينة الدراسة وهي: العمل الحالي، المؤهل العلمي، عدد **سنوات الخبرة ، عدد البرامج** التدريبية الالكترونية.

الجزء الثاني: درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني، وينقسم هذا الجزء إلى محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية، ويتكون من **(٥١)** عبارة مقسمة إلى ستة أبعاد هي:

- **البعد الأول:** مهارة التهيئة الحافزة للطلاب. ويتكون من **(٨) عبارات**
- **البعد الثاني:** مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم. ويتكون من **(٨) عبارات**
- **البعد الثالث:** مهارة إدارة الصف. ويتكون من **(٨) عبارات**
- **البعد الرابع:** مهارة الشرح. ويتكون من **(١٠) عبارات**
- **البعد الخامس:** استخدام الوسيلة وتنويعها. ويتكون من **(١١) عبارة**
- **البعد السادس:** مهارة التقويم النهائي للدرس. ويتكون من **(٦) عبارات.**

المحور الثاني: أبرز معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني، ويتكون من **(١٤) عبارة.**

وقد استخدم الباحث مقياس ليكارت ثلاثي الدرج (عالية = ٣، متوسطة = ٢، منخفضة = ١) لتحديد مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المحددة بالاستبانة، وبناء على ذلك يكون معيار الحكم على استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات وأبعاد الاستبانة كالتالي:

- من (١) إلى أقل من (١,٦٦) تمثل درجة الاستفادة/المعوق (منخفضة)
- من (١,٦٦) إلى أقل من (٢,٣٣) تمثل درجة الاستفادة/المعوق (متوسطة)
- من (٢,٣٣) إلى (٣) تمثل درجة الاستفادة/المعوق (عالية)

٢- إجراءات قياس صدق الأداة :

اعتمد الباحث للتحقق من صدق الأداة بطريقتين الأولى : الصدق الظاهري Face (validity) والتي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، أما الثانية وتسمى الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة، والأداة ككل، وفيما يلي الخطوات التي اتبعها الباحث للتحقق من صدق الأداة طبقا لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً - الصدق الظاهري:

بعد بناء الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على سعادةشرف على الرسالة وعلى مجموعة من أساتذة في جامعة أم القرى وكذلك أساتذة بعض الجامعات داخل المملكة وخارجها وعددهم (١٦) محكماً لتحكيم الاستبانة (ملحق ١) وقد تم الطلب منهم إبداء الرأي والحكم على مدى انتماء العبارات إلى المحور الذي تقيسه ومدى وضوح صياغة العبارة واقتراح التعديل المناسب.

وقد تم حساب معامل اتفاق المحكمين لمدى انتماء العبارة للمحور الذي تقيسه وقد تم الإبقاء على العبارات التي نالت معامل اتفاق (٨٠%) فأكثر، حيث تم حذف بعض العبارات، وتم إعادة صياغة بعض العبارات لغوياً حسب المقترح الذي أبداه السادة المحكمين وبالتالي أمكن للباحث الاطمئنان على توافر صدق المحكمين للاستبانة والتطبيق على مجتمع الدراسة .

ثانياً - صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال إيجاد معامل ارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، ويبين الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (٦)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة

المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية					
البعد الأول: مهارة التهيئة الحافزة للطلاب		**البعد الثاني:** مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم		**البعد الثالث:** مهارة إدارة الصف	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٨٩**	٩	٠,٧٨٦**	١٧	٠,٧٩٩**
٢	٠,٨٥٨**	١٠	٠,٦٥١**	١٨	٠,٦١٣**
٣	٠,٩٠٠**	١١	٠,٨٧٧**	١٩	٠,٨٢٣**
٤	٠,٨٢٠**	١٢	٠,٧٩٦**	٢٠	٠,٧٧٤**
٥	٠,٨٢٦**	١٣	٠,٨٧٦**	٢١	٠,٧٨٦**
٦	٠,٨١٠**	١٤	٠,٨٢٧**	٢٢	٠,٧٠٢**
٧	٠,٧٧١**	١٥	٠,٨٠٩**	٢٣	٠,٧٢٥**
٨	٠,٧٣٩**	١٦	٠,٨٠٠**	٢٤	٠,٧٦٤**
البعد الرابع: مهارة الشرح		**البعد الخامس:** استخدام الوسيلة وتنويعها		**البعد السادس:** مهارة التقويم النهائي للدرس	

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٢٥	٦٧٨ر٠**	٣٥	٦٦٤ر٠**	٤٦	٨٨٩ر٠**
٢٦	٧٥٥ر٠**	٣٦	٧٣١ر٠**	٤٧	٨٣٣ر٠**
٢٧	٦٤٨ر٠**	٣٧	٧٦٧ر٠**	٤٨	٦٧٨ر٠**
٢٨	٧٧٠ر٠**	٣٨	٧٠٤ر٠**	٤٩	٦٧٠ر٠**
٢٩	٦٨٣ر٠**	٣٩	٨٣٨ر٠**	٥٠	٧٦٨ر٠**
٣٠	٦٨٠ر٠**	٤٠	٧٤٥ر٠**	٥١	٦٧١ر٠**
٣١	٧٤٩ر٠**	٤١	٨٢٦ر٠**		
٣٢	٨٤٧ر٠**	٤٢	٨٣٣ر٠**		
٣٣	٧٨٩ر٠**	٤٣	٧٠٤ر٠**		
٣٤	٧٧٠ر٠**	٤٤	٨٠٢ر٠**		
		٤٥	٧٣١ر٠**		

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠١ر٠

تابع جدول (٦)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة

المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني					
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٥٢	٠ر٧٢٧**	٥٧	٠ر٧٨١**	٦٢	٠ر٧٥٨**
٥٣	٠ر٦٥٢**	٥٨	٠ر٧٠٥**	٦٣	٠ر٧٩٠**
٥٤	٠ر٧٨٥**	٥٩	٠ر٧١٩**	٦٤	٠ر٨٢٣**
٥٥	٠ر٦٧٤**	٦٠	٠ر٧٥٩**	٦٥	٠ر٦٩٦**
٥٦	٠ر٧٦٤**	٦١	٠ر٨٣٨**		

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠ر٠١

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالةًائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في المحور الأول (درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهاراتريس الأدائية) للبعد الأول بين (٠ر٧٣٩-٠,٩٠٠)، وللبعد الثاني بين (٠,٦٩١ – ٠,٨٧٧)، وللبعد الثالث بين (٠,٦١٣ – ٠,٨٢٣)، وللبعد الرابع بين (٠ر٦٤٨ – ٠ر٧٨٩)، وللبعد الخامس بين (٠ر٦٦٤ – ٠ر٨٣٨) وللبعد السادس بين (٠ر٦٧٠ – ٠,٨٨٩).أما للمحور الثاني (معوفات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب **الإلكتروني**) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦٥٢-٠,٨٣٨)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

كما تم التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية **لكل بعد من أبعاد المحور** الأول والمجموع الكلي للمحور الأول ويوضح نتائجها الجدول التالي :

جدول (٧)

قيم معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور الأول

م	**المحور الأول**: درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	معامل الارتباط
١	**البعد الأول**: مهارة التهيئة الحافزة للطلاب	٠,٩٧٧**
٢	**البعد الثاني**: مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم	٠,٩٨١**
٣	**البعد الثالث**: مهارة إدارة الصف	٠,٩٦١**
٤	**البعد الرابع**: مهارة الشرح	٠,٩٨٢**
٥	**البعد الخامس**: استخدام الوسيلة وتنويعها	٠,٩٦٣**
٦	**البعد السادس**: مهارة التقويم النهائي للدرس	٠,٩٤٨**

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور هي قيم عالية، حيث تتراوح قيم معاملات الارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمحور الأول بين (٠,٩٤٨ – ٠,٩٨٢)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

٣- قياس ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحث بحساب درجة الثبات لكل بعد من أبعاد الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس قيمة الثبات الكلي للاستبانة، كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٨)

معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة والثبات الكلي للأداة

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
١	**البعد الأول:** مهارة التهيئة الحافزة للطلاب	٨	٠ر٩٣
٢	**البعد الثاني:** مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم	٨	٠ر٩٢
٣	**البعد الثالث:** مهارة إدارة الصف	٨	٠ر٨٩
٤	**البعد الرابع:** مهارة الشرح	١٠	٠ر٩١
٥	**البعد الخامس:** استخدام الوسيلة وتنويعها	١٥	٠ر٩٣
٦	**البعد السادس:** مهارة التقويم النهائي للدرس	٦	٠ر٨٥
	الثبات الكلي للمحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	٥١	٠ر٩٨
	الثبات الكلي للمحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	١٤	٠ر٩٤
	الثبات الكلي لأداة الدراسة	٦٥	٠ر٩٨

[redacted] يتبين من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة كانت قيم عالية، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمحور الأول (٠,٩٨) وللمجال الثاني (٠,٩٤) أما الثبات الكلي للاستبانة فقد بلغ (٠,٩٨)، وهو معامل ثبات مرتفع مما يطمأن الباحث لتوافر درجة عالية من الثبات للاستبانة.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

١- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات الاستبيان وكذلك الدرجات الكلية والدرجات الفرعية للاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة.

٣- معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي .

٤- معامل الثبات: باستخدام معادلة كرونباخ ألفا.

٥- تحليل التباين (ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على الدراسة وفقا لمتغير (المؤهل العلمي سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

٦- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T Test)، للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة وفقا لمتغير(العمل الحالي).

٧- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة وفقا لمتغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

ومناقشتها

الفصل الرابع : نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد :

ت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب **الالكتروني** في تطوير مهارات التدريس الأدائية وكذلك التعرف على ابرز المعوقات التي تحول **دون الاستفادة من** التدريب الالكتروني في تطوير المهارات التدريسية الادائية لدى معلمي اللغة الانجليزية، من وجهة نظر **معلمي ومشرفي** اللغة الانجليزية **بمحافظة** ينبع، وكذلك الكشف عن الفروق الإحصائية في درجاداستجابات المعلمين والمشرفين على محوري الدراسة والتي تعزى إلى متغيرات (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، وقد تم إعداد استبانة لتحقيق هذه الأهداف وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة من **معلمي ومشرفي** اللغة الانجليزية **بمحافظة** ينبع، **وكانت النتائج على النحو التالي:**

السؤال الأول : **ما درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية** ؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول (درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية) ، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناء على المتوسط **الحسابي، وذلك لكل بعد من أبعاد المحور الأول على حدة:**

١- أ) البعد الأول: **مهارة التهيئة الحافزة للطلاب**

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول (مهارة التهيئة الحافزة للطلاب) **مرتبة** تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	٢	تنويع أساليب التقديم	٢٫٨٢	٠٫٤٠٦	عالية
٢	١	التقديم الشيق للدرس	٢٫٦٨	٠٫٥٦٦	عالية
٣	٣	وضوح العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس	٢٫٥٦	٠٫٥٨٩	عالية
٤	٥	تهيئة الطلاب في زمن مناسب	٢٫٥٦	٠٫٦٢٥	عالية
٥	٦	مناسبة التهيئة لمستوى الطلاب	٢٫٤١	٠٫٦٩٦	عالية
٦	٤	الانتقال التدريجي من التقديم إلى عنوان الدرس	٢٫٣١	٠٫٦٦٥	متوسطة
٧	٧	إبداء أهمية للموضوع المطروح	٢٫٢٥	٠٫٧١٦	متوسطة
٨	٨	عدم توجيه الانتقاد مباشرة عند دخول الصف	١٫٨٤	٠٫٦٤٨	متوسطة
المجموع الكلي (مهارة التهيئة الحافزة للطلاب)			٢٫٤٣	٠٫٤٧١	عالية

يتبين من جدول (٩) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة التهيئة الحافزة للطلاب من وجهة نظر معلمي ومشرفي اليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢,٤٣) وهو يدل على درجة استفادة (عالية)، وجاءت عبارات هذا البعد بدرجة استفادة (عالية) و(متوسطة)، فجاء في الترتيب الأول العبرة (تنويع أساليب التقديم) بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، يليها في الترتيب الثاني (التقديم الشيق للدرس) بمتوسط حسابي (٢٫٦٨). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢٫٥٦) و (٢٫٢٥) بدرجات استفادة (عالية) إلى (متوسطة). وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (عدم توجيه الانتقاد مباشرة عند دخول الصف) بمتوسط حسابي (١٫٨٤) ودرجة استفادة (متوسطة).

وقد تعود هذه النتائج الى أهيب الالكتروني في تطوير هذه المهارة وادراك المعلمين لذلك وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسات، من المورعي (١٤٢٧هـ) والسيد (٢٠٠٤م) و المدني (٢٠٠٩م) تيت (١٩٩٨م) والجعيد (١٤٢٩هـ) والعمري (٢٠٠٧م) والمطوع (١٩٩٦م).

١- ب) البعد الثاني: مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني (مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	١٠	توفير البيئة الملائمة للعملية التعليمية داخل الصف	٢,٦٩	٠,٥٢٢	عالية
٢	٩	حث الطلاب على طلب العلم	٢,٥٨	٠,٥٩٩	عالية
٣	١٤	التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم القبلية	٢,٤٩	٠,٦١٦	عالية
٤	١٥	ربط ما يتعلمه الطلاب بميولهم وبحياتهم العملية	٢,٤٦	٠,٦٥٩	عالية
٥	١٦	استخدام أنشطة جماعية وتنافسية متنوعة	٢,٤٣	٠,٦٦٧	عالية
٦	١٣	تشجيع الطلاب على انجاز مهام التعلم بنجاح	٢,٣٧	٠,٧١٩	عالية
٧	١١	استثارة التشويق والرغبة في الاكتشاف	٢,٠١	٠,٥٩٥	متوسطة
٨	١٢	التعبير بصراحة عن التوقعات المرغوبة بشأن أداء الطلاب	١,٩٥	٠,٦٥٦	متوسطة
المجموع الكلي (مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم)			٢,٣٧	٠,٤٦٤	عالية

يتبين من جدول (١٠) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢,٣٧) و يدل على درجة استفادة (عالية)، وجاءت عبارات هذا البعد بدرجة استفادة (عالية) و(متوسطة)، فجاء في الترتيب الأول العبارة (توفير البيئة الملائمة للعملية التعليمية داخل الصف) بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، يليها في الترتيب الثاني (حث الطلاب على طلب العلم) بمتوسط حسابي (٢,٥٨). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢,٤٩) و (٢,٠١) بدرجات استفادة

(عالية) إلى (متوسطة). وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (التعبير بصراحة عن التوقعات المرغوبة بشأن أداء الطلاب) بمتوسط حسابي (١,٩٥) ودرجة استفادة (متوسطة).

وهذه النتائج تؤكد أهمية هذه المهارة وضرورة تنميتها وكذلك تأثير التدريب الالكتروني على تطويرها واتفقت مع هذه النتيجة دراسة المورعي (١٤٢٧هـ) والسيد (٢٠٠٤م) و المدني (٢٠٠٩م) تيت (١٩٩٨م) والجعيد (١٤٢٩هـ) والعمري (٢٠٠٧م) والطوع(١٩٩٦م).

١- ج) **البعد الثالث**: **مهارة إدارة الصف**

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث (مهارة إدارة الصف) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	١٧	إيضاح أنظمة الفصل التي تنظم تحركات الطلاب ومشاركتهم	٢,٧٧	٠,٤٧١	عالية
٢	٢٠	يقظة المعلم المستمرة لكل ما يحدث في الفصل	٢,٥٤	٠,٦١٥	عالية
٣	١٩	تنمية علاقات طيبة بين المعلم وطلابه وبين الطلاب أنفسهم	٢,٥٢	٠,٦٢٧	عالية
٤	٢١	وقوف المعلم بالقرب من مصدر المشكلة	٢,٤١	٠,٦٨٦	عالية
٥	٢٢	إشراك الطالب مصدر المشكلة في فعاليات الدرس	٢,٤٠	٠,٦٥٣	عالية
٦	٢٤	استخدام سجل متابعة الطلاب	٢,١٤	٠,٧٢٠	متوسطة
٧	١٨	تشجيع الطلاب على التقيد بالأنظمة	٢,٠١	٠,٧١٤	متوسطة
٨	٢٣	إشراك الطالب في أعمال جماعية	١,٧٦	٠,٦٢٩	متوسطة
		المجموع الكلي (مهارة إدارة الصف)	٢,٣٢	٠,٤٦٠	متوسطة

يتبين من جدول (١١) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة إدارة الصف من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢٫٣٢) وهو يدل على درجة استفادة (متوسطة)، وجاءت عبارات هذا البعد بدرجة استفادة (عالية) و(متوسطة)، فجاء في الترتيب الأول العبارة (إيضاح أنظمة الفصل التي تنظم تحركات الطلاب ومشاركتهم) بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، يليها في الترتيب الثاني (يقظة المعلم المستمرة لكل ما يحدث في الفصل) بمتوسط حسابي (٢,٥٤). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢٫٥٢) و (٢٫٠١) بدرجات استفادة (عالية) إلى (متوسطة). وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (إشراك الطالب في أعمال جماعية) بمتوسط حسابي (١٫٧٦) ودرجة استفادة (متوسطة).

تؤكد هذه النتائج على أن هذه المهارة تعتبر من أهم المهارات وكذلك الأثر الواضح للتدريب الالكتروني على تطويرها وقد اتفقت هالنتائج مع دراسات الحربي (١٤٢٦ هـ) والحربي (٢٠٠٨م) والمطيري (١٤٣٠ هـ) .

١- د) البعد الرابع: مهارة الشرح

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع (مهارة الشرح) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	٣١	توضيح المصطلحات الصعبة أثناء الشرح	٢٫٦٤	٠٫٦١١	عالية
٢	٢٨	توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس	٢٫٤٧	٠٫٦٦٠	عالية
٣	٣٣	مراعاة خصائص الطلاب أثناء الشرح	٢٫٤٤	٠٫٦٥٧	عالية
٤	٣٢	الشرح المتسلسل والمترابط	٢٫٣٩	٠٫٧٢٣	عالية
٥	٣٤	تنويع الطريقة أو النشاط المدرسي	٢٫٣٨	٠٫٧٢٢	عالية

٦	٢٥	كتابة النقاط الأساسية للدرس على السبورة قبل البدء بالحصة	٢٫٢٧	٠٫٧٤٣	متوسطة
٧	٣٠	إعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب	٢٫٠٩	٠٫٧٧١	متوسطة
٨	٢٦	التأكد من انتباه الطلاب قبل الشرح	١٫٩٩	٠٫٧٧٢	متوسطة
٩	٢٩	الكتابة أمام كل محور ملخصا له	١٫٧٩	٠٫٦٨٢	متوسطة
١٠	٢٧	التمهيد لكل جزئية باختصار إذا لزم الأمر	١٫٧٤	٠٫٧٦٠	متوسطة
المجموع الكلي (مهارة الشرح)			٢٫٢٢	٠٫٥٤٢	متوسطة

يتبين من جدول (١٢) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة الشرح من نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢,٢٢) وهو يدل على درجة استفادة (متوسطة)، وجاءت عبارات هذا البعد بدرجة استفادة (عالية) و(متوسطة)، فجاء في لترتيب الأول العبارة (توضيح المصطلحات الصعبة أثناء الشرح) بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، يليها في الترتيب الثاني (توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس) بمتوسط حسابي (٢٫٤٧). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢٫٤٤) و (١٫٩٧) بدرجات استفادة (عالية) إلى (متوسطة). وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (التمهيد لكل جزئية باختصار إذا لزم الأمر) بمتوسط حسابي (١٫٧٤) ودرجة استفادة (متوسطة).

ويتضح أهمية التدريب الإلكتروني ودرجة الاستفادة العالية في تطوير هذه المهارة وبالتالي تطوير العملية التعليمية بشكل رئيسي وذلك لكون مهارة الشرح هي المهارة الأساسية في أداء المعلم داخل الصف الدراسي .

واتفقت النتائج مع نتائج دراسة كل من عبد (٢٠٠٩م) وجيبس وكوفي (٢٠٠٤م) وأحمد (٢٠٠٧م) وكذلك روجر وكوليز (٢٠٠٠م) .

١- هـ) البعد الخامس: مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الخامس (مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	٣٥	استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس	٢,٨٤	٠,٤٠٦	عالية
٢	٣٨	عرض الوسيلة في الوقت المناسب	٢,٧٧	٠,٤٨٢	عالية
٣	٣٦	مناسبة الوسيلة لخصائص الطلاب (العمرية – الجسمية .... الخ)	٢,٦٤	٠,٥٥٠	عالية
٤	٤٠	مراعاة الوقوف بشكل مناسب بالنسبة للوسيلة	٢,٥٩	٠,٥٩٧	عالية
٥	٤١	الإشارة إلى الجزء المشروح بمؤشر أو أي أداة مناسبة	٢,٤٩	٠,٦٦	عالية
٦	٣٩	مراعاة خصائص الوسيلة (الوضوح،التباين ..الخ)	٢,٤٦	٠,٦٨١	عالية
٧	٤٤	عدم تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز	٢,٣٩	٠,٧٢٤	عالية
٨	٤٢	تحديد بعض المصطلحات أو القوانين بتكبير الخط أو الإشارة إليها بلون مخالف	٢,٣٤	٠,٧١٣	عالية
٩	٣٧	مراعاة صحة المعلومات الوارد في الوسيلة	٢,٢٥	٠,٧٣٦	متوسطة
١٠	٤٥	استخدام الأشكال والرموز المعبرة - القريبة من الواقع -قدر الإمكان	٢,١٨	٠,٦٦٦	متوسطة
١١	٤٣	تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعا مناسبا لطبيعة الدرس	٢,١٣	٠,٧٢٣	متوسطة
		المجموع الكلي (مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها)	٢,٤٦	٠,٥٠٤	عالية

يتبين من جدول (١٣) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢,٤٦) وهو يدل على درجة استفادة (عالية)، وجاءت عبارات

هذا البعد بدرجة استفادة (عالية) و(متوسطة)، فجاء في الترتيب الأول العبارة (استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، يليها في الترتيب الثاني [عرض الوسيلة في الوقت المناسب] بمتوسط حسابي (٢,٧٧). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢,٦٤) و (٢,١٨) بدرجات استفادة (عالية) إلى (متوسطة). وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعا مناسبا لطبيعة الدرس) بمتوسط حسابي (٢,١٣) ودرجة استفادة (متوسطة).

وتعتبر مهارة استخدام الوسائل التعليمية من أهم المهارات الادائية التي على المعلم اتقانها وتطويرها وقد اتضح من النتائج السابقة أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير هذه المهارة .

و اتفقت هذه النتائج مع دراسات الحربي (١٤٢٦هـ) والحربي (٢٠٠٨م) والمطيري(١٤٣٠هـ)

١- و) البعد السادس: مهارة التقويم النهائي للدرس

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد السادس (مهارة التقويم النهائي للدرس) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	٤٦	ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس.	٢,٦٤	٠,٦٢٣	عالية
٢	٤٧	ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس	٢,٥٦	٠,٦٤٦	عالية
٣	٤٩	استخدام أسئلة متعددة ومتنوعة	٢,٤٧	٠,٥٩٢	عالية
٤	٤٨	مراعاة الأسئلة للفروق الفردية بين الطلاب	٢,٤١	٠,٧٤٥	عالية
٥	٥١	توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات الصف الدراسي	٢,٣٩	٠,٦٦١	عالية
٦	٥٠	قياس الأسئلة لمختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية	٢,٣٨	٠,٦٧١	عالية
		المجموع الكلي (مهارة التقويم النهائي للدرس)	٢,٤٧	٠,٤٣٩	عالية

يتبين من جدول (١٤) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة التقويم النهائي للدرس من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢,٤٧) وهو يدل على درجة استفادة (عالية)، وجاءت جميع عبارات هذا البعد بدرجة استفادة (عالية)، فجاء في الترتيب الأول العبارة (ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس) بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، يليها في الترتيب الثاني(ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس) بمتوسط حسابي (٢,٥٦). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢٫٤٧) و (٢٫٣٩) وجميعها بدرجة استفادة (عالية)، وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة (قياس الأسئلة لمختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية) بمتوسط حسابي (٢٫٣٨) وبدرجة استفادة (عالية).

- مما سبق يمكن ترتيب مهارات التدريس الأدائية بناء على درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطويرها وحسب المتوسط الحسابي لاستجابات افراد عينة الدراسة على المحور الأول، ويبين نتائج ذلك جدول (١٥)

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستفادة من البرامج الالكترونية في تطوير مهارات التدريس الأدائية مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم المهارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستفادة
١	٦	مهارة التقويم النهائي للدرس	٢٫٤٧	٠٫٤٢٩	عالية
٢	٥	مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها	٢٫٤٦	٠٫٥٠٤	عالية

٣	١	مهارة التهيئة الحافزة للطلاب	٢٫٤٣	٠٫٤٧١	عالية
٤	٢	مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم	٢٫٣٧	٠٫٤٦٤	عالية
٥	٣	مهارة إدارة الصف	٢٫٣٢	٠٫٤٦	متوسطة
٦	٤	مهارة الشرح	٢٫٢٢	٠٫٥٤٢	متوسطة
المجموع الكلي (درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية)			٢٫٣٧	٠٫٤٠٦	عالية

يتبين من جدول (١٥) أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢٫٣٧) وهو يدل على درجة استفادة (عالية)، وجاءت درجة الاستفادة من التدريب الالكتروني في تطوير المهارات بدرجة استفادة (عالية) و (متوسطة)، فجاء في الترتيب الأول (مهارة التقويم الهائي للدرس) بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، يليها في الترتيب الثاني (مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها) بمتوسط حسابي (٢٫٤٦). وكلاهما بدرجة استفادة (عالية)، كما جاءت باقي المهارات بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢٫٤٣) و (٢٫٣٢) بدرجات استفادة (عالية) إلى (متوسطة)، وفي الترتيب الأخير جاءت (مهارة الشرح) بمتوسط حسابي (٢٫٢٢) ودرجة استفادة (متوسطة).

ويتضح من النتائج النهائية والفروق بين المهارات ان درجة الاستفادة من التدريب الالكتروني في تطوير جميع المهارات كانت عالية .

بينما كانت فيما يخص مهارتي الشرح وادارة الصف كانت متوسطة ولعل هذه النتيجة تعود الى أن هاتين المهارتين تحتاج بالإضافة الى التدريب الالكتروني إلى التطبيق العملي المباشر داخل الصف عن طريق الدروس النموذجية التطبيقية العملية .

السؤال الثاني: ما أبرز معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني ؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني (معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني)، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما يبين جدول (١٦)

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة

ترتيب العبارة	رقم العبارة بالمحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوق
١	٤	عدم الاهتمام بالمخصصات والحوافز المالية والمعنوية	٢٫٨٤	٠٫٤٠٦	عالية
٢	٢	مقررات البرامج لا تلبي احتياجات المتدرب	٢٫٧٠	٠٫٥٠٢	عالية
٣	٥	عدم تنوع وسائل التدريب الالكتروني في إقامة البرامج	٢٫٦٥	٠٫٥٣٣	عالية
٤	٩	نقص المدربين الخبراء في مجال التدريب الالكتروني	٢٫٦٢	٠٫٥٥٦	عالية
٥	٣	ضعف انتظام المتدربين واكتمال عددهم في البرنامج	٢٫٥٣	٠٫٦١٥	عالية
٦	١٠	اتجاهات المدربين والمتدربين السلبية تجاه التدريب الالكتروني	٢٫٤٩	٠٫٦٢٧	عالية
٧	١٤	عدم توافر المختصين بإعداد وصيانة الأجهزة الحديثة	٢٫٤٦	٠٫٦٣٧	عالية
٨	١٢	عدم وجود مواصفات ومعايير للتدريب الالكتروني محددة	٢٫٤٥	٠٫٦٤٨	عالية
٩	٦	ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي للبرنامج	٢٫٣٧	٠٫٦٤٧	عالية
١٠	١٣	المشاكل التقنية التي تواجه التدريب الالكتروني .	٢٫٣٤	٠٫٦٥١	عالية
١١	٨	ضعف توفر البنية التحتية للتدريب الالكتروني	٢٫٢٤	٠٫٦١٨	متوسطة
١٢	١	قصر المدة الزمنية للبرامج التدريبية	٢٫١٨	٠٫٦٧٧	متوسطة
١٣	٧	عدم الاستفادة من الخبرات وتبادلها بين المتدربين والمدربين	٢٫١٤	٠٫٦٢٦	متوسطة
١٤	١١	ارتفاع تكلفة الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الالكتروني	٢٫٠٩	٠٫٥١٨	متوسطة

المجموع الكلي (معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني)	**٢٫٤٤**	**٠٫٤٢٧**	عالية

يتبين من جدول (١٦) أن المتوسط العام لمعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ **(٢٫٤٤)** وهو يدل على درجة معوق (عالية)، وجاءت عبارات هذا المحور بدرجة معوق (عالية إلى (متوسطة)، حيث جاء في الترتيب الأول العبارة (عدم الاهتمام بالمخصصات والحوافز المالية والمعنوية) بمتوسط حسابي (٢,٨٤). يليها في الترتيب الثاني (مقررات البرامج لا تلبي احتياجات المتدرب) **بمتوسط حسابي (٣٫٧٠)**. ثم في الترتيب الثالث العبارة (عدم تنوع وسائل التدريب الالكتروني في إقامة البرامج) بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وجميعها بدرجة معوق (عالية)، كما جاءت باقي عبارات هذا المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين **(٢٫٦٢) و (٢٫١٤)** بدرجة معوق (عالية) إلى (متوسطة). وجاء في الترتيب الأخير العبارة (ارتفاع تكلفة الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الالكتروني) بمتوسط حسابي (٢,٠٩) ودرجة معوق **(متوسطة)**.

ويتضح من نتائج هذا المحور أن من أكبر المعوقات التي تواجه التدريب الالكتروني هي ضعف المخصصات والحوافز المالية والمعنوية وكذلك مقررات هذه البرامج والتي لا تلبي احتياجات المتدربين وهذين المعوقين يجب ان يتم تلافيهما من قبل القائمين على التدريب في ادارات التربية والتعليم في حين أننا نلاحظ أن ارتفاع تكلفة الأجهزة للتدريب التربوي لا تمثل معوق كبير لعملية التدريب فهي متوفرة في أغلب مراكز التدريب التربوي في ادارات التربية والتعليم.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات الياور(٢٠٠٢م) **والحازمي (١٤٣٠هـ) وسالم وسعد (٢٠٠٢م) وكذلك دراستي المورعي (١٤٢٧هـ)** والسيد **(٢٠٠٤م)** .

<u>السؤال الثالث</u>: " **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على محوري الدراسة تعزى للمتغيرات (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية الالكترونية**)؟ "

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي

اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير (الوظيفة الحالية)، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لنفس الغرض مع المتغيرات (المؤهل العلمي-سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، وفيما يلي نتائج تلك الاختبارات:

١) الفروق في استجابات معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظ[redacted] ينبع حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية [redacted] ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى "متغير الوظيفة الحالية "

جدول (١٧)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير الوظيفة الحالية

المتغيرات	الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	معلم	١٢٩	٢٫٣٩	٠٫٣٩٧	١٫٨٧٩	٠٫٠٦٢
	مشرف	١٣	٢٫١٧	٠٫٤٥٦		
المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	معلم	١٢٩	٢٫٤٥	٠٫٤٠٩	٠٫٦٤٩	٠٫٥٢٧
	مشرف	١٣	٢٫٣٤	٠٫٥٩٦		

يتبين من جدول (١٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في استجابات أفراد الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير الوظيفة الحالية، حيث جاءت قيمة (ت) لدرجة الاستفادة (١,٨٧٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٦٢) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية تعزى لمتغير الوظيفة الحالية.

كما جاءت قيمة (ت) للمعوقات (٠,٦٤٩) عند مستوى دلالة (٠,٥٢٧) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير الوظيفة الحالية.

وربما تأتي هذه النتيجة بسبب عدم اختلاف عينة الدراسة باختلاف وظائفهم على أهمية التدريب الالكتروني وكذلك على المعوقات التي تواجهه . تأتي هذه النتائج متفقة مع النتائج التي توصلت اليها دراستي المورعي (١٤٢٧هـ) والسيد (٢٠٠٤م) .

٢) الفروق في استجابات معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى "متغير المؤهل العلمي"

جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير المؤهل العلمي

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: درجة استفادة	بين المجموعات	٠,٠٨	٣	٠,٠٣	٠,١٦٤	٠,٩٢

معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	داخل المجموعات	٢٣,٢٠	١٣٨	٠,١٧		
	الكلي	٢٣,٢٨	١٤١			
المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	بين المجموعات	٠,١١	٣	٠,٠٤	٠,١٩١	٠,٩٠
	داخل المجموعات	٢٥,٦٦	١٣٨	٠,١٩		
	الكلي	٢٥,٧٧	١٤١			

يتبين من جدول (١٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) لدرجة الاستفادة (٠,١٦٤) عند مستوى دلالة (٠,٩٢) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

و جاءت قيمة (ف) للمعوقات (٠,١٩١) عند مستوى دلالة (٠,٩٠) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وقد تعود هذه النتائج الى أن المعلمين والمشرفين باختلاف مؤهلاتهم العلمية مدركين تماما لأهمية التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية .

وتتفق هذه النتائج مع أغلب الدراسات بقة ومنها دراستي المورعي (١٤٢٧هـ) والسيد (٢٠٠٤م) وكذلك عبدالله (٢٠٠٩م) جيبس وكوفي (٢٠٠٤م) وأحمد (٢٠٠٧م) وكذلك روجر وكوليز (٢٠٠٠م) .

٣) الفروق في استجابات معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظ ينبع حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى "متغير سنوات الخبرة"

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير سنوات الخبرة

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	بين المجموعات	٠,٢٨	٣	٠,٠٩	٠,٥٥٣	٠,٦٥
	داخل المجموعات	٢٣,٠٠	١٣٨	٠,١٧		
	الكلي	٢٣,٢٨	١٤١			
المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	بين المجموعات	٠,١١	٣	٠,٠٤	٠,١٩٥	٠,٩٠
	داخل المجموعات	٢٥,٦٦	١٣٨	٠,١٩		
	الكلي	٢٥,٧٧	١٤١			

يتبين من جدول (١٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف) لدرجة الاستفادة (٠,٥٥٣) عند مستوى دلالة (٠,٦٥) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

و جاءت قيمة (ف) للمعوقات (٠,١٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٩٠) وهو أكبر من (٠,٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول

[redacted] معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

[redacted] وطبقا لهذه النتيجة فإنها توضح اتفاق افراد عينة الدراسة على اختلاف سنوات الخبرة على أهمية التدريب الالكتروني ودرجة الاستفادة العالية في تطوير مهارات التدريس الادائية .

٤) الفروق في استجابات معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظ ينبع حول كل من درجة [redacted] استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية [redacted] ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من [redacted] درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية [redacted] ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	بين المجموعات	٩٫٨٢	٢	٤٫٩١	٥٠٫٧٠٢	٠٫٠٠
	داخل المجموعات	١٣٫٤٦	١٣٩	٠٫١٠		
	الكلي	٢٣٫٢٨	١٤١			
المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	بين المجموعات	٦٫٩٤	٢	٣٫٤٧	٢٥٫٦٠٣	٠٫٠٠
	داخل المجموعات	١٨٫٨٣	١٣٩	٠٫١٤		
	الكلي	٢٥٫٧٧	١٤١			

يتبين من جدول (٢٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني والتي تعزي إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية، حيث جاءت قيمة (ف) لدرجة الاستفادة (٥٠,٧٠٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٠) وهو أقل من (٠,٠١) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية.

كما جاءت قيمة (ف) للمعوقات (٢٥,٦٠٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٠) وهو أقل من (٠,٠١) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية.

للكشف عن اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارانات البعدية والذي يوضح نتائجه الجدول التالي :

جدول (٢١)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ومعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية مزمج التدريب الإلكتروني والتي تعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية

المتغير	عدد الدورات	العدد	المتوسط الحسابي	لا يوجد	دورة أو دورتان	ثلاث دورات فأكثر

المحور الأول: درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية	لا يوجد	١٤	١٫٦٧	-	-٠٫٦٨*	-٠٫٩٦*
	دورة أو دورتان	٨٣	٢٫٣٥	٠٫٦٨*	-	-٠٫٢٧*
	ثلاث دورات فأكثر	٤٥	٢٫٦٣	٠٫٩٦*	٠٫٢٧*	-
المحور الثاني: معوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني	لا يوجد	١٤	١٫٨٣	-	-٠٫٦٠*	-٠٫٨١*
	دورة أو دورتان	٨٣	٢٫٤٣	٠٫٦٠*	-	-٠٫٢٠*
	ثلاث دورات فأكثر	٤٥	٢٫٦٣	٠٫٨١*	٠٫٢٠*	-

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠٫٠٥)

يتبين من الجدول (٢١) أن اتجاه الفروق كان لصالح معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية الذين حصلوا عاد من الدورات (ثلاث دورات فأكثر) مقابل كلا من (دورة واحدة أو دورتان) و(لا يوجد).

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية الذين حصلوا على عدد من الدورات (دورة واحدة أو دورتان) مقابل (لا يوجد).

بمعنى أنه كلما زاد عدد الدورات كانت موافقة أفراد عينة الدراسة من مشرفي ومعلمي اللغة الانجليزية على العبارات الدالة على (درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني مهارات التدريس الأدائية) و (معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من برامج التدريب الإلكتروني) والمحددة بالاستبانة أكثر من المعلمين الذين حصلوا على عدد أقل من الدورات أو لم يحصلوا على دورات الكترونية على الإطلاق وذلك ما يتفق مع دراسة الياور(٢٠٠٢م) .

الفصل الخامس

ملخص النتائج

التوصيات

المقترحات

الفصل الخامس : ملخص النتائج ، التوصيات ، المقترحات

تمهيد :

يتناول الباحث في هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج ، إضافة الى الدراسات المستقبلية المقترحة .

أولا : ملخص نتائج الدراسة :

بعد عرض وتحليل المعلومات في الفصل السابق يمكننا أن نلخص اهم النتائج كالتالي :

١- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة التهيئة الحافزة للطلاب كانت بدرجة عالية في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي لمتوسطاتها بلغت (٢,٤٣) .

٢- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم كانت بدرجة عالية في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي بمتوسطاتها بلغت (٢,٣٧) .

٣- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارة إدارة الصف كانت بدرجة عالية في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي بمتوسطاتها بلغت (٢,٣٢) .

٤- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارة مهارة الشرح كانت بدرجة متوسطة في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي بمتوسطاتها بلغت (٢,٢٢) .

٥- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة استخدام الوسيلة وتنويعها كانت بدرجة عالية في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي بمتوسطاتها بلغت (٢٫٤٦) .

٦- أن استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارة التقويم النهائي للدرس كانت بدرجة عالية في معظم المهارات المتفرعة من هذه المهارة ، حيث أن المجموع الكلي بمتوسطاتها بلغت (٢٫٤٧) .

٧- أن المتوسط العام لدرجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع بلغ (٢٫٣٧) وهو يدل على درجة استفادة (عالية) .

٨- اتضح من خلال النتائج أن المتوسط العام لمعوقات استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من برامج التدريب الإلكتروني بلغ (٢٫٤٤) .

٩- أن هناك عشرة معوقات تحد من استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني بدرجة كبيرة حيث زادت متوسطاتها الحسابية عن (٢٫٣٤) وهي :

- **عدم الاهتمام بالمخصصات والحوافز المالية والمعنوية.**
- **مقررات البرامج لا تلبي احتياجات المتدرب.**
- **عدم تنوع وسائل التدريب الالكتروني في إقامة البرامج.**
- **نقص المدربين الخبراء في مجال التدريب الالكتروني.**
- **ضعف انتظام المتدربين واكتمال عددهم في البرنامج.**
- **اتجاهات المدربين والمتدربين السلبية تجاه التدريب الالكتروني.**
- **عدم توافر المختصين بإعداد وصيانة الأجهزة الحديثة.**

- عدم وجود مواصفات ومعايير للتدريب الالكتروني محددة.
- ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي للبرنامج.
- المشاكل التقنية التي تواجه التدريب الالكتروني .

١٠ – و جاءت بقية المعوقات بدرجة متوسطة حيث زادت المتوسطات عن (٢,٠٩) وهي:

- المشاكل التقنية التي تواجه التدريب الالكتروني .
- ضعف توفر البنية التحتية للتدريب الالكتروني.
- قصر المدة الزمنية للبرامج التدريبية.
- عدم الاستفادة من الخبرات وتبادلها بين المتدربين والمدربين.
- ارتفاع تكلفة الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الالكتروني.

١١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير الوظيفة الحالية.

١٢- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)في استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزي إلى متغير المؤهل العلمي .

١٣- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)في استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزي إلى متغير سنوات الخبرة.

١٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عندمستوى الدلالة (٠,٠١) في استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزي إلى متغير عدد الدورات التدريبية الالكترونية لصالح معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية الذين حصلوا على عدد (ثلاث دورات فأكثر) .

التوصيات :

- انشاء وحدات خاصة في مراكز التدريب التربوية التابعة لإدارات التربية والتعليم تختص بالتدريب الالكتروني ونشر ثقافة التعليم والتدريب الالكتروني بكافة اشكاله والمساهمة في اقامة البرامج التدريبية وتفعيلها واستخدام الأساليب التدريبية الحديثة والتي تعزز التعلم الذاتي والتدريب العملي على استخدام التقنية والاستفادة منها في المجال التربوي.

- تفعيل دور مراكز التدريب في انتاج المواد التدريبية الالكترونية المناسبة ومراجعتها بشكل مستمر والاستعانة بمتخصصين في هذا المجال .

- عقد شراكة مع الجامعات المحلية والعالمية وبيوت الخبرة في مجال التدريب

ير برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال

- ايجاد البيئة المناسبة لإقامة البرامج التدريبية الالكترونية وتزويدها بالبنية التحتية المتكاملة والتي تضمن الاستفادة من تلك البرامج على أكمل وجه .

- التنويع في اساليب التدريكترونية حسب (نوع المتدرب – زمن التدريب – مكان التدريب – مجال التدريب ...) .

- اعادة النظر من قبل وزارة التربية والتعليم في نظام الحوافز المقدمة للمدربين والمتدربين (سواء المادية بزيادة المخصصات المالية للمدربين والمتدربين أو المعنوية بإضافة نقاط للتقييم السنوي للمعلم) .

المقترحات :

- اجراء دراسات تتبعيه للمعلمين المتدربين للكشف عن مستوى انتقال أثر التدريب ومدى تطبيق المتدربين للمهارات التي تعلموها .

- اجراء دراسة عن درجة اسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التخطيط و مهارات التقويم .

- اجراء دراسات مشابهة في تخصصات أخرى وفي مناطق أخرى .

- اجراء دراسة تقويمية لبرامج التدريب المقدمة للمعلمين في ضوء التقنيات الحديثة .

- برنامج تدريبي الكتروني مقترح لتنمية مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية .

المراجع

المصادر والمراجع

المصادر :

- القرآن الكريم .

المـــراجـــع :

أولا / المراجع العربية :

- الإبراهيم ، عبد الرحمن حسن ، والمسند ، شيخة عبد الله ، وقمبر ، محمد مصطفـــى (١٤٢١هـ) الاتجاهات العالمية في إعداد و تدريب المعلمين . الدوحة : دار القلقة للاباعة و النشر .

- إبراهيم ، وجيه المرسي (٢٠٠٤م) مهارات التدريس بين الواقع والمأمول ، المنصورة : مكتبة الهادي .

- أبو العلا ، مسعد ربيع عبد الله و الشيزاوي ، محمد (٢٠٠٥م) فعالية الذات في الإنترنت والاتجاه نحو الإنترنت ومهارة التعلم الموجه ذاتيا لدى طلاب كلية التربية بصحار،سلطنة عمان : كلية التربية .

- ابو لبن ، محمد المرسي و بكر ، احمد (٢٠٠٥م) مبادئ التدريس ، المنصورة : مكتبة الهادي .

- أبوسماحة ، كمال (٢٠٠٤م) إدارة الصف والتعليم ومفاهيمه وأساليبه . مجلة التربية - اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم ،قطر، العدد (١٥٠)،ص ص ١٠٠-١٠٧.

- أحمد ، عائشة (٢٠٠٧م) تدريب معلم اللغة الانجليزية في مرحلة الأساس دراسة تقويمية (رسالة ماجستير غير منشورة) السودان ، كلية اللغات ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- أحمد ، هالة (٢٠٠١م) تطوير إدارة الفصل بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية في ضوء الفكر الإداري التربوي المعاصر ، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية .

- إدارة الحاسب والتدريب الإلكتروني (دت) التدريب الالكتروني ، تاريخ الزيارة (٢٢ نوفمبر ٢٠١١م) من الرابط http://portal.moe.gov.sa/training/Pages/tr-cmp.aspx

- الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث (١٤٢٤هـ ، ١-٣ / محرم) أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم ، ورقة عمل مقدمة للقاء قادة العمل التربوي ، في وزارة التربية والتعليم ، جازان.

- البدري ،طارق عبدالحميد (٢٠٠٥م) إدارة التعليم الصفي الأسس والإجراءات ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

- الجعيد ، نورة (١٤٢٩هـ) فعالية برنامج تدريبي مقترح على أداء مشرفات اللغة الانجليزية بمحافظة الطائف واتجاههن نحو المهنة في ضوء التطورات العالمية (رسالة دكتوراه غير منشورة) مكة المكرمة ، كلية التربية للبنات، جامعة أم القرى .

- الحازمي ، محمد عبدالحميد (١٤٣٠هـ) أثناء الخدمة وأثره في تطوير أداء المعلمين حسب وجهة نظر مديري مدارس محافظة جدة الثانوية (رسالة ماجستير غير منشورة) جدة ، كلية التربية ، جامعة الملك عبدالعزيز.

- الحامد ، محمد عجب ، وآخرون (٢٠٠٥م) ، التعليم في المملكة العربية السعودية – رؤية الحاضر واستشراق المستقبل ، الرياض : مكتبة الرشد .

- الحربي ، شيرين (٢٠٠٨م) معوقات إبداع معلمة اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية في تدريس المادة من وجهة نظر المشرفات ومعلمات اللغة الإنجليزية بمكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

- الحربي ، عبدالكريم بن ساجي (١٤٢٦هـ) الحاجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة القصيم (رسالة ماجستير غير منشورة) الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

- حسين ، سلامه (٢٠٠٦م) الإدارة المدرسية والصفية المتميزة الطريق إلى المدرسة الفعالة، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع .

- الحصين ، عبد (٢٠٠٢م ، ٢٧ - ٢٩ أبريل) تطوير إستراتيجية لإعداد المعلم في دول مجلس التعاون الخليجي في القرن الحادي والعشرين ، الندوة التربوية الأولى -(تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم - ، كلية التربية ، جامعة قطر ، قطر .

- الحمادي ، (١٩٩٦م) المهارات التدريسية اللازمة للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والموجهين في المرحلة الثانوية بدولة قطر ، حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، العدد ١٣، ص ص٣٣٧-٣٦٢.

- حميدة ، امام (٢٠٠٠م) مهارات التدريس ، القاهرة : مكتبة زهراء الشرق للنشر.

- حنفي ، راضي فوزي (٢٠١٠م) مهارة التقويم النهائي للدرس ، التربويات ، مكتب التربيلي لدول الخليج ، تاريخ الزيارة (١٩نوفمبر ٢٠١١) من الرابط http://www.abegs.org/Aportal/Article/ShowDetails?id=4226

- الخالدي، ابتسام و السويدي، موزة (١٩٩٨م) دراسة مدة فاعلية أساليب القياس والتقويم السائدة في مدارس دولة الإمارات العربية المتحدة للعام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٨، قسم البحوث التربوية، الإمارات العربية المتحدة.

- الخطيب، رداح، والخطيب، أحمد (٢٠٠٦م) التدريب الفعّال ، عمّان : جداره للكتاب العالمي للنشر والتوزيع .

- خفاجي ب (٢٠٠٧م) ملتقى الخليج العربي للتدريب، جدة:صناعة التدريب من الاحتياج إلى القياس .

- الخوالدة ،محمد(١٤٢٤هـ)مقدمة في التربية،عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- دريج، محمد (٢٠٠٣م) مدخل إلى علم التدريس وتحليل العملية التعليمية، العين : دار الكتاب الجامعي.

- الراشد ، فارس إبراهيم (٢٠٠٣م،٢١- ٢٣ / ابريل) التعليم الالكتروني واقع وطموح ، ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الإلكتروني ، مدارس الملك فيصل ، الرياض .

- زاهر ، ضياء الدين (دت) تدريب الكوادر الادارية والتدريبية لتعليم الكبار – اطار تخطيطي مقترح - ، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر .

- الزنبقي ، حنان سليمان (٢٠١١م) التدريب الالكتروني ،عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع

- زيتون، حسن (٢٠٠٦م) مهارات التدريس – رؤية في تنفيذ التدريس -، القاهرة :عالم الكتب.

- زيتون ، كمال عبد الحميد (٢٠٠٣م) التدريس - نماذجه ومهاراته ، القاهرة : عالم الكتب .

-سالم ، أحمد (٢٠٠٤م) وسائل وتكنولوجيا التعليم ، الرياض : مكتبة الراشد .

-سعادة ، جودت ، والسطاوي ، احمد (٢٠٠٣م) استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

- سعد ، عبدالخالق يوسف (٢٠٠٩م) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلم ، القاهرة : دار العين للنشر .

- سعيد ،عبدالحميد ، وآخرون (٢٠٠٢م) تقويم كفايات المعلم الأدائية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية ، عدن : مركز البحوث والتطوير التربوي .

-سلام ، محمد توفيق ، وسعد ، عبدالخالق يوسف (٢٠٠٢م) الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، القاهرة : المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .

- السيد، محمد آدم أحمد (١٤٢٥هـ ، ٢٨- ٣ /شوال - ذي القعدة) تقنيات التدريب عن بعد ، مؤتمر المعرض التقني السعودي الثالث، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الرياض .

- الشريف ، محمد موسى (١٤٢١هـ) التدريب و أهميته في العمل الإسلامي ، جدة : دار الأندلس الخضراء ط١ .

- الشهري ، عجلان محمد (٢٠١٠م) إطلاق برامج التعلم والتدريب الالكتروني نموذج مقترح ، دورية الادارة العامة ، مجلد ٥٠ ، العدد ٣ .

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

- طعيمه،رشدي أحمد (١٤٢٠هـ)المعلم كفاياته إعداده و تدريبه، القاهرة : دار الفكر العربي .

- العاجز ،فؤاد علي ، و البنا ، محمد (٢٠٠٧م) الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق ، غزة : الجامعة الاسلامية .

- عبد السميع ، مصطفى ، و جاد ، محمد لطفي محمد (٢٠٠٠م) الاتصال والوسائل التعليمية ، القاهرة : مؤسسة الكوثر للطباعة .

- عبدالسميع، مصطفى، سهير، حوالة (٢٠٠٥م) إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، عمّان : دار الفكر للنشر والتوزيع.

- عبدالعال ، عنتر (١٤٢٥هـ) هل الوقت حقاً لا يكفي ؟ ، مجلة المعرفة ، العدد ١١٣، ص ص ١١٦-١٢٠.

- عبدالفتاح ، رأفت (١٤٢٢هـ) سيكولوجية التدريب و تنمية الموارد البشرية ، القاهرة : دار الفكر .

- عبدالكبير، صالح ، آخرون (٢٠٠٢م) الكفايات التخصصية لمعلم اللغة الإنجليزية ودرجة ممارستها في مرحلة التعليم الأساسي ، عدن : مركز البحوث والتطوير التربوي .

- عبد المنعم،شاكر محمود (١٩٩٩م ، مايو) الوسائل التعليمية في تدريس المواد الاجتماعية ، مجلة الفتح ، العدد ٤، ص ٩٨ .

- عبد الله ، سعد الدين خليل (٢٠٠٧م) إدارة مراكز التدريب،القاهرة : مجموعة النيل العربية .

- عثمان ، محمد الصائم (١٤٢٢هـ) تدريب المعلمين أثناء الخدمة - بعض التجارب المعاصرة - ، بيشة : مكتبة الخبتي .

- العزاوي ، نجم (٢٠٠٦م) التدريب الإداري ، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

- عساف ، عبدالمعطي محمد (٢٠٠٠م) التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات ، عمان : دار زهران .

- عطار ، عبد وكسارة ، احسان ، (٢٠٠٢م)، وسائل الاتصال التعليمية ، مكة المكرمة : مطابع بهادر.

- عطية،سوزان (٢٠٠٤م) : نموذج مقترح لبرامج التعلم من بعد باستخدام شبكات الحاسبات في التعليم الجامعي (رسالة دكتوراه غير منشورة) القاهرة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .

- العقيل ، عبد الله بن عبد اللطيف (٢٠٠٤م) الإدارة القيادية الشاملة ، الرياض : العبيكان .

- العمري ، أكرم (٢٠٠٧م) تقييم فاعلية برامج تدريب المعلمين على الرخصة الدولية ICDL لقيادة الحاسوب في مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين المتدربين ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٣ - العدد ٢،ص ص ٢٢١ – ٢٥٣ .

عيسان ، صالحه (٢٠٠٩م) الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة – تجربة سنغافورة ، رسالة التربية ، العدد ٢،ص٣٦- ٤٥ ،سلطنة عمان .

- الغراب، إيمان محمد . (٢٠٠٣م) التعلم الالكتروني - مدخل إلى التدريب غير التقليدي - ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- غزالة ، عبدالحكيم محمد (٢٠٠٤م) الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة الانجليزية(رسالة ماجستير غير منشورة) ليبيا ، الزاوية ، كلية الآداب ، جامعة السابع من أبريل.

- الفتلاوي ، سهيلة محسن كاظم (٢٠٠٣ م) الكفايات التدريسيه : المفهوم- التدريب- الاداء ، عمان : دار الشروق .

- القلم ، ليلى حمد عبدالرحمن ، (٢٠١٠م ، ١٢-١٤/ ابريل) تصور تنظيميٌ مقترح لمركز تدريب عن بُعد بالإدارة العامة للتدريب التربوي في منطقة الرياض ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض.

- القحطاني ، محمد سعيد ، (١٤٣١هـ ،١٨/ ٦) التدريب الالكتروني - تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ، الملتقى الثامن لمسؤولي التدريب بالقطاعين الحكومي والخاص ، عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،الرياض .

-قطامي ، نايفة،(٢٠٠٤م) مهارات التدريس الفعّالط ١، عمّان : دار الفكر للنشر والتوزيع.

- الكبيسي ، عامر خضير (٢٠١٠م) التدريب الإداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

- الكثيري ، راشد بن حمد ، والنصار ، صالح بن عبدالعزيز (٢٠٠٥م) المدخل إلى التدريس ، الرياض : المؤلفين .

- مالكوم ، بيل (٢٠٠٣م) ، التدريب الناجح للموظفين ، بيروت : الدار العربية للعلوم .

- محمد ، حسن كامل (١٤٣١هـ ،١٨/ جمادى الثانية) ، التجربة المصرية في التدريب الكتروني ، الملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص للتدريب (التدريب الالكتروني – خدمات وحلول) ، عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر، جامعة الإمام حمد بن سعود الإسلامية ، الرياض.

- المدني ، أحمد بشير (٢٠٠٩م) أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، السودان .

- المركز الاعلامي لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام (٢٠٠٩م) معايير ومواصفات التدريب في مشروع الملك عبدالله بن تطوير التعليم العام، مكتبة إدارة التخطيط والمتابعة ، إصدارات تطوير، تاريخ الزيارة (١٣ ديسمبر ٢٠١١م)من الرابط http://www.tatweer.edu.sa/Ar/MediaCenter/Pages/default.aspx

- المركز الوطني للتعلم الالكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١٢م) الأهداف الرئيسة للمركز ، وزارة التعليم العالي ، تاريخ الزيارة (٢٥/ فبراير / ٢٠١٢م) من الرابط http://www.elc.edu.sa/portal/index.php?mod=content&page=24

- المشاري ، عبدالعزيز (٢٠٠٦م) أهم مشكلات تدريس اللغة الانجليزية لطلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ٩٨ ،ص ص ١٦٦ – ١٧٠.

- الطارقي ،سالم مرزوق (٢٠٠٧م) التدريب الأمني عن بعد (رسالة ماجستير غير منشورة) الرياض ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

- المطيري ، ثلاب (١٤٣٠هـ) المشكلات التدريسية لمعلم اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

- المورعي ، محمد عبدالرحمن (١٤٢٧هـ) فعالية استخدام بيئة التعلم الالكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة(رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

- الموسوي ، علي بن شرف (٢٠١٠م ، ١٢-١٤/ابريل) التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض.

- الموسوي، علي شرف وعبد الرحيم، أحمد (٢٠٠٤م). E-learning at Sultan Qaboos University: Status and future،، الدورية البريطانية للتقنيات التربوية، ٣٥(٣)، ٣٦٣-٣٦٧، بريطانيا.

- ناصر ، يونس (٢٠٠١م) : تدريب المعلم ، دمشق : جامعة دمشق .

- النبهان ، موسى (٢٠٠٤م) أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، الأردن : دار الشروق للنشر و التوزيع .

- النجيدي ، عبدالكريم ، والرجيعي ، يوسف (١٤٢٥هـ ، ٢-٣/ ذو القعدة) اختيار معلمي اللغة الإنجليزية وتدريبهم في الكليات التقنية بالمملكة: الواقع والمأمول ، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي - التحديات والتطوير - ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

- هارون ، رمزي (٢٠٠٣م) الإدارة الصفية ، عمان : دار وائل للطباعة والنشر .

- الهويدي،زيد (٢٠٠٢) ، مهارات التدريس الفعال، العين، دار الكتاب الجامعي .

- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٥م) خطة التنمية الثامنة (٢٠٠٥م-٢٠٠٩م) المملكة العربية السعودية.

- وزارة التربية والتعليم الخطة (١٤٢٥ هـ) الإستراتيجية العشرية (١٤٢٥/١٤٣٥هـ) المملكة العربية السعودية .

- الياور ، عفاف صلاح (٢٠٠٢م) التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، القاهرة : دار الفكر العربي .

- يحيى ، حسن عايل أحمد (٢٠٠٧م ، مارس) منظومة التدريب الالكتروني ، مجلة عالم السعودية ، المجلد ٢٦ ، العدد ٢ ، ص ص ٦٢ - ٦٣ .

- يماني ، هناء عبدالرحيم (٢٠٠٦م ، ١-٣ / مايو) التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي ، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية ٢٠٠٦م ، الجمعية السعودية للإدارة ، الرياض .

ثانيا / المراجع الأجنبية :

- Branekova , D (2011) ICT AND E-LEARNING IN TEACHER TRAINING , Trakia Journal of Sciences, Vol 9, No 4, pp 97-101, Retrieved from: http://tru.uni-sz.bg/tsj/Vol9N4_2011/D.Branekova.pdf

-Abdullah, Abdul Ghani , et al (2009) The Effects of Teacher Training Programme on Teachers' Productivity in Caprivi Region, Namibia, International Journal of African Studies , pp.14-21 , Retrieved from:www.eurojournals.com/African.htm

- Al-Mutawa, Najat (1996). Evaluation of INSET Course for Teachers of English as a Foreign Language in the Primary Stage (EFLPS) in Kuwait, The Educational Journal, Kuwait University, vol 10, pp 13-37.

- Barry , Wills (2002) Distance Education–Strategies and Tools and Distance Education–A Practical Guide, Univ.Of Idaho, Retrieved from http://www.uiweb.uidaho.edu/eo/distglan .

- Caroline R. Pryor, Gary G. Bitter. (2008) Using Multimedia to Teach inservice Teachers: Impacts on Learning- Application- and Retention,Computers in Human Behavior, vol 24, Issue 6 ,Retrieved from: http://www.sciencedirect.com

- CEDEFOP (2001) E-Learning and Training in Europe: A Survey into the Use of e-Learning in Training and Professional Development in the European Union, ERIC: ED464252.

- Churchill.T (2005) E-Reflections:A Comparative Exploration of the Role of e-learning in Training Higher Education Lecturers, Turkish Online Journal of Distance Education , Vol 6, No 3 . Retrieved from: https://tojde.anadolu.edu.tr/tojde19/articles/churchill.htm

-Cho, soomyung kim ; Berge, Zanel. (2000) Overcoming Barriers to Distance Training and Education, ERIC: EJ 645658

- Entonado, F& Diaz, L. (2006). A training proposal for e-learning teachers, European. Journal of Open Distance and E-Learning (EURODL),Vol1, Retrieved from: www.eurodl.org/materials/contrib/2006/Blazquez_and_Alonso.pdf

- Gibbs , Graham ,Coffey , Martin(2004) The Impact Of Training Of University Teachers on their Teaching Skills - their Approach to Teaching and the Approach to Learning of their Students- , Active Learning in Higher Education, March 2004 vol. 5 no. 1- p. 87-100, Retrieved from: http://alh.sagepub.com/content/5/1/87.abstract

- Hyochang Lim, et al (2007), Sang - gun Lee , kichan Nam . International Journal of Information Management 27 , 2007, Retrieved from www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401206001095

- Kaplún, G. (2006), Learning and teaching in the internet age. Distance learning and new technologies for vocational training , Retrieved from: http://temp.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/kaplun/index.htm.

- Regino, R. (2009) Teacher Perceptions Of Their Training To Teach Online Within Community Colleges in One Region in California, Unpublished Dissertation, Capella University, USA; AAT 3341926.

- Rogers, P.&Coles, T.(2000) Online teacher training .Paper presented at the Annual Meeting of the Teachers of English to Speakers of Other Languages Vancouver, BC, Canada.

- Rory , McGreal (2009) A Case Study of an International E-Learning Training Division: Meeting Objectives , International Review of Research in Open and Distance Learning,Vol 10, No 6, ERIC: EJ869421

- Rowand , Cassandra (1999) Teachers use of computers and the internet in public school –NCES- , U.S Department of Education Washington ,Ds : National Center For Education Statistics .

- Tate , Nancy, A. (1998) Getting Elementary Educators Caught up in the web . Kansas, U.S.A, ERIC: ED421158.

-Weingardt, K. R. (2004) The Role of Instructional Design and Technology in the Dissemination of Empirically Supported, Manual-Based Therapies, Clinical Psychology: Science and Practice, 11(3), p.313-331, published by Oxford University Press, August , Retrieved from: http://onlinelibrary.wiley.com

بيان بأسماء المحكمين

بيان بأسماء المحكمين

م	اسم المحكم	المرتبة العلمية - التخصص	جهة العمل
١	نجلة عبدالعزيز الطلوع	استاذ - مناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية	كلية التربية جامعة الكويت
٢	سليمان ناصر الثويني	أستاذ مشارك مناهج وطرق تدريس	كلية التربية جامعة حائل
٣	يوسف عبدالرحمن الشميمري	أستاذ مشارك مناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية	كلية التربية جامعة الملك سعود
٤	عثمان تركي التركي	أستاذ مشارك الحاسب التعليمي والتعليم الالكتروني	كلية المعلمين جامعة الملك سعود
٥	أيمن رمضان زهران	استاذ مساعد - التربية	جامعة الملك عبدالعزيز
٦	فريد حسن حكيم	استاذ مساعد مناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية	كلية التربية جامعة أم القرى
٧	محمود جبرين اطميزه	استاذ مساعد تكنولوجيا التعليم	وزارة التربية والتعليم العالي - فلسطين
٨	عبدالله عبد العزيز المعيقل	أستاذ مساعد أصول تربية	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٩	سليمان أحمد حرب	محاضر تكنولوجيا التعليم – التعليم الإلكتروني	جامعة الأقصى – غزة - فلسطين

١٠	عبد بن محمد بيهان	معيد مناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية	كلية المعلمين جامعة الملك سعود
١١	منصور دخيل الله الجهني	ماجستير – ادارة مدرسية	ادارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع
١٢	عبدالله مسعود الجهني	ماجستير - ادارة مدرسية	ادارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع
١٣	زكي حسن أبو الليف	ماجستير - تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية	المدارس السعودية في كوالالمبور
١٤	عمر حمدي صعيدي	مدير التدريب والابتعاث	التدريب والابتعاث – ادارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع
١٥	صالح سليمان الغميري	مشرف تدريب	التدريب والابتعاث – ادارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع
١٦	مساعد محمد العروي	مشرف تدريب	التدريب والابتعاث – ادارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع

خطاب سعادة مدير التربية والتعليم

بمحافظة ينبع لتسهيل المهمة

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
إدارة التربية والتعليم بمحافظة ينبع
التخطيط و التطوير

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم
MINISTRY OF EDUCATION

الرقم : ٣٢١٧٦٢٩٩١
التاريخ : ١١/١١/١٤٣٢هـ
المشفوعات : استبانه

تعميم لجميع المدارس

(بنين)

المكرم مدير مدرسة / **الموقر**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد .....

بناءً على خطاب سعادة عميد كلية التربية بجامعة أم القرى رقم ١/٢٦٤٤ وتاريخ ١٤٣٢/١١/٤هـ و المتضمن تسهيل مهمة الباحث / صالح بن مرزوق السناني بمرحلة الماجستير و يرغب القيام بتطبيق أداة الدراسة التي بعنوان " درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع " . عليه .. آمل منكم التكرم بالتوجيه بتعبئة الاستبانة من قبل معلمي اللغة الإنجليزية و إعادتها لنا خلال أسبوع من تاريخه .

هذا ولكم تحياتي ....

مدير التربية و التعليم بمحافظة ينبع

محمد بن فراج بخيت

١١ / ١١ / ١٤٣٢ هـ

ص / للتخطيط و التطوير .
ص / للاتصالات .

خطاب سعادة عميد كلية التربية لمدير

التربية والتعليم بمحافظة ينبع

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry Of Higher Education
Umm Al-Qura University

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

سعادة مدير التربية والتعليم بمحافظة ينبع سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد

نفيد سعادتكم بان الطالب/ صالح بن مرزوق بن عودة السناني ،احد طلاب الدراسات العليا بقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية مرحلة الماجستير ويرغب القيام بتطبيق أداة الدراسة التي بعنوان : (درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع)

آمل من سعادتكم التكرم بمخاطبتهم لتسهيل مهمة الطالب لتطبيق أداة الدراسة على عينة لدراسة .شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم.

وتفضلوا سعادتكم بقبول فائق التحية والتقدير ؛؛؛

عميد كلية التربية

أ. د . زايد عطير الحارثي

التخطيط والتطوير

لاجراء اللازم

٦/١١/١٤٣٢هـ

الرقم: ١/٢٦٤٤ التاريخ: ٤/١١/١٤٣٢هـ المشفوعات: أداة الدراسة

مطابع جامعة أم القرى

الاستبانة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / ..... سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد :

يقوم الباحث بإعداد دراسة للحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية من كلية التربية – جامعة أم القرى في مكة المكرمة تحت عنوان (درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية لدى معلمي اللغة الانجليزية) وتستهدف الدراسة جميع معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية في محافظة ينبع

وتسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

س/ ما درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية لدى معلمي اللغة الانجليزية من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية؟

٢- ما ابرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني ؟

وتمثل محاور الدراسة :

المحور الأول / ويهدف إلى تحديد درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية

ويندرج تحت هذا المحور عدد من المهارات التدريسية الأدائية بحيث تحتوي كل مهارة على عدد من السلوكيات وذلك على النحو التالي :

مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم				
م	العبارة	درجة الاستفادة		
		عالية	متوسطة	منخفضة
١	حث الطلاب على طلب العلم والاستزادة منه			

المحور الثاني /ويهدف إلى تحديد أبرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني :

م	العبارة	درجة المعوق		
		عالية	متوسطة	منخفضة
١	قصر المدة الزمنية للبرامج التدريبية		√	

ورغم تقديري لانشغالكم ووقتكم الثمين إلا أنني أعتز بآرائكم السديدة لما تملكونه من خبرة وعلم ومعرفة في هذا المجال ، ويشرفني أن أضع الاستبانة بين أيديكم لتحكيمها وإبداء مرئياتكم وملاحظاتكم حول مدى مناسبة الفقرات لمحاور الاستبانة وسلامة الصياغة وأية اقتراحات ترونها مناسبة بالإضافة أو التعديل أو الحذف.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير والله يحفظكم ويرعاكم.

الباحث

صالح بن مرزوق عودة السناني

ص.ب ١٧٢٩ ينبع ٤١٩٤١

بريد الكتروني/ uqu1430@gmail.com

البيانات الاولية

١	الاسم (اختياري)	

٢	العمل الحالي	معلم		مشرف	

٣	المؤهل العلمي	دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		دبلوم تربوي	

٤	عدد سنوات الخبرة	اقل من ٥		٥ – أقل من١٠		١٠ – أقل من ١٥		أكثر من ١٥	

٥	البرامج التدريبية الالكترونية	يوجد		لا يوجد	
		عددها			

٦	درجة الإلمام بالحاسب الآلي	عالية		متوسطة		ضعيفة		لا يوجد	

المحور الأول / درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الادائية

م	مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	حث الطلاب على طلب العلم والاستزادة منه					
٢	تهيئة البيئة الفيزيقية للصف					
٣	توفير المناخ الاجتماعي والإنساني للتعلم					
٤	استثارة التشويق والرغبة في الاكتشاف وحب الاستطلاع لدى الطلاب					
٥	توظيف الاساليب المختلفة للتهيئة الحافزة					
٦	التعبير بصراحة عن التوقعات المرغوبة بشأن أداء الطلاب					
٧	تشجيع الطلاب على انجاز مهام التعلم بنجاح والمساعدة في تحقيقه					

٨	التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم المسبقة					
٩	تحدي قدرات الطلاب بمشكلات متوسطة الصعوبة ومثيرة للانتباه وذات صلة بحياتهم					
١٠	إبراز قيمة ما يتعلمه الطلاب ومغزاه في حياتهم العملية					
١١	توظيف اساليب الاستحواذ على الانتباه طوال الدرس					
١٢	توفير انشطة جماعية متنوعة					
١٣	توفير انشطة تنافسية متنوعة					
١٤	ربط موضوع الدرس بميول الطلاب					
١٥	طمئنة الطلاب قبل دراستهم لموضوع أو ممارستهم لنشاط صعب الانجاز					
١٦	استخدام المكافأة لتحفيز الطلاب					
١٧	تزويد الطلاب بنتائج تعلمهم					

م	مهارة طرح الأسئلة الصفية	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	تنظيم جلوس الطلاب في شكل حلقة او في شكل حدوة حصان ان تيسر لك					
٢	اختيار الوقت المناسب لتوجيه الاسئلة					
٣	توجيه السؤال بلغة بسيطة ومفهومة ومباشرة					
٤	القاء السؤال بحماس وود وتشجيع					
٥	القاء السؤال بالسرعة المناسبة					
٦	التوجه بالسؤال لجميع الطلاب					
٧	تنوع اساليب توزيع الاسئلة على الطلاب					
٨	تشجيع جميع الطلاب على المشاركة في الاجابات					
٩	توجيه الطلاب الى اهمية التأني قبل طلب الاجابة على السؤال					
١٠	الانتظار (٣- ١٥) ثانية بعد طرح السؤال					

١١	توجيه نظرة لكافة الطلاب ومتابعة الاشارات الجسدية التي تصدر عنهم					
١٢	الترث قبل اختيار الطالب المجيب					
١٣	العمل على مشاركة اكبر عدد ممكن من الطلاب في الاجابة					
١٤	تحديد الطالب المجيب باسمه					
١٥	عدم السماح بالاجابات الجماعية					
١٦	اعطاء الفرصة للطالب لاكمال اجابته					
١٧	عدم السماح بمقاطعة الطالب المجيب من قبل زملائه					
١٨	النظر باهتمام للطالب المجيب					
١٩	تسجيل اجابة الطالب المجيب على السبورة اذا كان ذلك ضروريا					
٢٠	الانتظار (٣- ١٥) قبل التعقيب على الاجابة					
٢١	السماح للطالب المجيب بمراجعة اجابته اذا كان لديه اضافة					
٢٢	توجيه الطلاب للتفكير في اجابة زميلهم					
٢٣	عدم تجاهل اجابة أي طالب					

٢٤	عدم التسرع في الاجابة على السؤال الذي طرحة الطلاب					
٢٥	تعزيز اجابات الطلاب بعبارات واشارات الجسد المناسبة					
٢٦	استخدام وسائل الحض او الدفع (اعادة صياغة السؤال او تبسيطه او اعادة توجيه السؤال الى طالب اخر) وبما يتفق مع اجابة الطالب					
٢٧	عدم استخدام عبارات محبطة او ساخرة تعليقا على اجابات الطلاب					
٢٨	يبدي حماسا للطالب الذي يطرح سؤالا جيدا					
٢٩	استخدام اساليب متنوعة لتجشع الطلاب على طرح الاسئلة					
٣٠	التوضيح للطلاب من حين لاخر كيفية صياغة الاسئلة بشكل علمي ومفهوم					

م	مهارة ادارة الصف	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	إيضاح أنظمة الفصل وقوانينه التي تنظم تحركات الطلاب ومشاركتهم					
٢	تشجيع الطلاب وحثهم على التقيد بتلك الأنظمة وتذكيرهم بها عند مخالفتها					
٣	تشجيع الطلاب على الانضباط الذاتي واستذكار أي سلوك مخالف لنظام الفصل					
٤	تنمية علاقات طيبة بين المعلم وطلابه ، وبين الطلاب					
٥	تحديد مكافآت عينية أو معنوية للطلاب الذين يتقيدون بأنظمة الفصل					
٦	يقظة المعلم وانتباهه المستمر لكل ما يحدث في الفصل					
٧	وقوف المعلم بالقرب من مصدر المشكلة					
٨	إشراك الطالب مصدر المشكلة في					

	فعاليات الدرس					
٩	تغيير طريقة التدريس - تغيير النشاط التدريسي					
١٠	تغيير الوسيلة التعليمية - إضفاء روح المرح على الدرس					
١١	تنويع أساليب التشجيع - مراجعة المهارات السابقة التي يتطلبها الدرس الجديد					
١٢	توفير الجو الاجتماعي المناسب - إقامة علاقات احترام بين المعلم وطلابة					
١٣	عدم السماح لأي طالب بالسخرية من زميلة					
١٤	إشراك الطالب في أعمال جماعية					
١٥	إضفاء روح المرح واللعب على الدرس					
١٦	إجراء المسابقات بين الطلاب					
١٧	قص القصص التوجيهية لمعالجة بعض المشكلات					
١٨	تنظيم الغرفة نفسها من تهوية وإنارة وتبريد وتدفئة					
١٩	الأدوات والتجهيزات من مقاعد					

	وسبورة وكتب وأقلام.					
٢٠	عدد الطلاب و من المهم أن لا يكون كبيرا					
٢١	نمط الجلوس في الغرفة يجب أن يرى المعلم الطلاب ويرونه ويسمعهم ويسمعونه ويستطيع أن يتحرك بينهم بحرية					

م	مهارة التهيئة الحافزة للطلاب	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	التقديم الجذاب والشيق للدرس					
٢	التقديم بأساليب جديدة وغير مكررة					
٣	جعل مقدمة الدرس جاذبة لانتباه الطلاب					
٤	وضوح العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس					
٥	الانتقال من التقديم الى عنوان الدرس بشكل تدريجي					
٦	تهيئة الطلاب في زمن مناسب (في حدود ٥ – ١٠ دقائق)					
٧	السؤال بأسئلة مثيرة او غير متوقعة					
٨	استخدام الاستشهادات والعبارات المؤثرة					
٩	الاستماع إليهم وامتصاص توترهم في حالة ظهر عليهم ذلك					

١٠	إبداء أهمية الموضوع والاهتمام به					
١١	دخول الصف بثقة وبابتسامة					
١٢	عدم توجيه الانتقادات مباشرة عند دخول الصف					
١٣	مناسبة التهيئة لمستوى الطلاب					

م	مهارة الشرح	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	كتابة عنوان الدرس ونقاطة الاساسية على السبورة (او غيرها من ادوات العرض)					
٢	التاكد من انتباه الطلاب قبل الشرح لأي نقطة					
٣	الاشارة الى النقاط محل الشرح قبل قيامه بشرحها					
٤	التمهيد لكل نقطة بفقرة تمهيدية					
٥	الاستعانة بالامثلة والتشبيهات والوسائل التعليمية في الشرح					
٦	الكتابة امام كل نقطة ملخصا لها					
٧	التاكد من فهم الطلاب لكل نقطة					
٨	اعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب					

٩	الربط بين نقاط الدرس					
١٠	توضيح معاني المصطلحات الصعبة اثناء الشرح					
١١	الشرح متسلسل ومترابط					
١٢	اعادة صياغة بعض الجمل والعبارات لافهام الطلاب بشكل افضل					
١٣	عدم الاكثار من الاستطراد في احاديث جانبية					
١٤	مراعاة خصائص الطلاب المتعلمين اثناء الشرح					
١٥	اظهار الحماس اثناء الشرح					
١٦	اتقان الالقاء والتنويع في درجة الصوت اثناء الشرح والتأكيد على النقاط الاساسية					
١٧	تزويد الطلاب ببعض مصادر التعلم					
١٨	استخدام وسيلة العرض بشكل جيد					
١٩	مناسبة لغة الشرح لمستوى الطلاب					

م	استخدام الوسيلة وتنوعها	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	استخدام انسب وسيلة لتحقيق اهداف الدرس					
٢	مراعاة توافر الامكانات اللازمة لاستخدام الوسيلة					
٣	مناسبة حجم الوسيلة لعدد الطلاب وحجم الفصل					
٤	مناسبة الوسيلة لمستوى الطلاب من حيث المعلومات الوارد بها وطريقة عرضها للمعلومات والبيئة المحيطة بالطلاب					
٥	مراعاة صحة ودقة المعلومات الوارد في الوسيلة					
٦	مراعاة الوضوح والدقة في التعليمات					
٧	مراعاة مستوى الطلاب ومعلوماتهم السابقة					
٨	اعرض الوسيلة في الوقت المناسب					
٩	مراعاة الجمال والذوق السليم في الوسيلة					

١٠	مراعاة الوقوف بشكل مناسب بالنسبة للوسيلة					
١١	مواجهة الطلاب اثناء عرض الوسيلة والتعليق عليها					
١٢	الاشارة الى الجزء المشروح بمؤشر او أي اداة مناسبة					
١٣	استخدام الالوان وتوظيفها توظيفا مناسبا					
١٤	تحديد بعض المصطلحات او القوانين او الرموز بتكبير الخط او الاشارة اليها بلون مميز او خط مخالف					
١٥	تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعا مناسبا لطبيعة الدرس					
١٦	عدم تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز					
١٧	استخدام الاشكال والرموز المعبرة والقريبة من الواقع قدر الامكان					
١٨	كتابة عنوان الدرس والعناصر الرئيسية وثباتها امام الطلاب طوال عرض الدرس					
١٩	مناسبة ما يعرض على الوسيلة لمستوى نظر الطلاب					

٢٠	ان تكون الكتابة بشكل سطور افقية					
٢١	استخدام خط مناسب ومقروء للطلاب					

م	مهارة التقويم النهائي للدرس	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بالأهداف السلوكية .					
٢	**ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية لمحتوى الدرس**					
٣	مراعاة الاسئلة للفروق لفردية بين الطلاب					
٤	استخدام الاسئلة التي تقيس مهارات وقدرات الطلاب المتعددة					
٥	استخدام اسئلة متعددة ومتنوعة					
٦	قياس الاسئلة لمستويات التفكير المناسبة لمرحلة الطالب الدراسية					
٧	توجيه الاسئلة للطلاب على كافة مستوياتهم (الممتاز والمتوسط والضعيف)					
٨	توزيع الاسئلة على كافة اتجاهات الصف الدراسي					
٩	تسجيل الاسئلة على السبورة واضافة الاجابة فور سماعها من					

	الطالب					
١٠	مشاركة الطلاب في توجيه الاسئلة على زملائهم					
١١	ربط الاسئلة ببعضها وتسلسلها موضوعياً					
١٢	توجيه الاسئلة بطرق مشوقة					

المحور الثاني / ابرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني

م	العبارة	وضوح وسلامة الصياغة		مدى ملائمة العبارة لمحور الدراسة		التعديل (رأي المحكم)
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	
١	قصر المدة الزمنية للدورات التدريبية					
٢	مقررات الدورات لا تلبي احتياجات المتدرب					
٣	اعتماد المدربين على اساليب تقليدية					
٤	عدم مناسبة القاعات المخصصة لاقامة الدورات					
٥	عدم انتظام المتدربين واكتمال عددهم في البرنامج					
٦	عدم الاهتمام بالمخصصات والحوافز المالية والمعنوية					
٧	عدم تنوع وسائل التدريب الالكتروني في اقامة البرامج					
٨	عدم الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي للبرنامج					

٩	الموضوعات والبرامج المقدمة لا تلائم الواقع العملي					
١٠	عدم الاستفادة من الخبرات وتبادلها بين المتدربين والمدربين					
١١	عدم الاهتمام بتنوع وسائل التدريب خلال البرنامج					
١٢	اغفال جانب التدريب عن بعد ووسائلة المتنوعه					
١٣	عدم توفر البنية التحتية للتدريب الالكتروني والاجهزة الحديثة					
١٤	قلة توافر المدربين الخبراء في مجال التدريب الالكتروني					
١٥	صعوبة توفر الاجهزة الحديثة في بعض المناطق النائية					
١٦	صعوبة تغيير فكرة التدريب التقليدي لدى بعض القائمين على التدريب والمدربين والمتدربين					
١٧	ارتفاع تكلفة الاجهزة والادوات اللازمة للتدريب الالكتروني					
١٨	عدم وجود مواصفات ومعايير للتدريب الالكتروني					
١٩	الحاجة للتدريب المستمر (لتجدد التقنية ووسائل التدريب					

	الالكتروني باستمرار)					
٢٠	المشاكل التقنية التي تواجه التدريب الالكتروني .					
٢١	عدم توافر المختصين باعداد وصيانه الاجهزة الحديثة					
٢٢	انخفاض كفاءة مصممي البرامج التدريبية الالكترونية					

الاستبانة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي معلم اللغة الانجليزية / المشرف التربوي/ وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد :

بين يديك استبانة لجمع المعلومات يتعلق بدراسة " درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية لدى معلمي اللغة الانجليزية) من وجهة نظر معلمي ومشرفي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع.

حيث يتكون الاستبيان من جزئين هما:

الجزء الأول : يتعلق بالمعلومات الأولية.

الجزء الثاني :يسعى لدراسة درجة إسهام التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية لدى معلمي اللغة الانجليزية .

أرجو التكرم بإعطاء كل فقرة من فقرات الاستبيان الدرجة التي تعبر عن وجهة نظركم حيالها ،راجيًا توخي الدقة والموضوعية لما لها من أثر في مصداقية نتائج الدراسة ، علمًا بأن هذه الإجابات سيقتصر استخدامها لأغراض هذه الدراسة فقط ، يرجى تعبئة المعلومات الأولية اولا ، ثم قراءة كل فقرة من فقرات الاستبانة ووضع إشارة (√) في المربع الذي تراه مناسبًا .

مثال:ما درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية ؟

مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم				
م	العبارة	درجة الاستفادة		
		عالية	متوسطة	منخفضة
١	حث الطلاب على طلب العلم والاستزادة منه		√	

مثال / ما أبرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني ؟

م	العبارة	درجة تأثير المعوق		
		عالية	متوسطة	منخفضة
١	قصر المدة الزمنية للبرامج التدريبية		√	

شاكراً لكم تعاونكم واعطائنا جزءاً من وقتكم الثمين ، ولكم مني جزيل الشكر والتقدير

والله يحفظكم ويرعاكم. الباحث

صالح بن مرزوق عودة السناني

لأولية

بريد الكتروني/ uqu1430@gmail.com

الاسم (اختياري

):.....

أولاً: العمل الحالي:

معلم	مشرف
☐	☐

ثانياً: المؤهل العلمي:

دبلوم	بكالوريوس تربوي	بكالوريوس غير تربوي	ماجستير	دكتوراه
☐	☐	☐	☐	☐

ثالثاً: عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي:

أقل من 5سنوات ☐	من 5 إلى أقل من ١٠ سنوات ☐	من ١٠ إلى أقل من ١٥سنة ☐	١٥سنةفأكثر ☐

رابعاً: هل سبق أن التحقت ببرامج تدريبية الكترونية (باستخدام الحاسب الالي او أحد تطبيقاته):

نعم ☐	لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم- رجاءً حدد عدد الدورات التدريبية التي اشتركت بها:

المحور الأول / درجة استفادة معلمي اللغة الانجليزية من التدريب الالكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية				
أ / مهارة التهيئة الحافزة للطلاب				
م	العبارة	درجة الاستفادة		
		عالية	متوسطة	منخفضة
١	التقديم الشيق للدرس			
٢	تنويع أساليب التقديم			
٣	وضوح العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس			
٤	الانتقال التدريجي من التقديم إلى عنوان الدرس			
٥	تهيئة الطلاب في زمن مناسب			
٦	مناسبة التهيئة لمستوى الطلاب			
٧	إبداء أهمية للموضوع المطروح			
٨	عدم توجيه الانتقاد مباشرة عند دخول الصف			
ب / مهارة إثارة الدافعية عند التلاميذ للتعلم				

٩	حث الطلاب على طلب العلم			
١٠	توفير البيئة الملائمة للعملية التعليمية داخل الصف			
١١	استثارة التشويق والرغبة في الاكتشاف			
١٢	التعبير بصراحة عن التوقعات المرغوبة بشأن أداء الطلاب			
١٣	تشجيع الطلاب على انجاز مهام التعلم بنجاح			
١٤	التأكد من تمكن الطلاب من متطلبات التعلم القبلية			
١٥	ربط ما يتعلمه الطلاب بميولهم وبحياتهم العملية			
١٦	استخدام أنشطة جماعية وتنافسية متنوعة			
ج / مهارة إدارة الصف				
١٧	إيضاح أنظمة الفصل التي تنظم تحركات الطلاب ومشاركتهم			
١٨	تشجيع الطلاب على التقيد بالأنظمة			
١٩	تنمية علاقات طيبة بين المعلم وطلابه وبين الطلاب أنفسهم			
٢٠	يقظة المعلم المستمرة لكل ما يحدث في الفصل			

٢١	وقوف المعلم بالقرب من مصدر المشكلـــة			
٢٢	إشراك الطالب مصدر المشكلـــة في فعاليات الدرس			
٢٣	اشراك الطالب في اعمال جماعية			
٢٤	استخدام سجل متابعة الطلاب			
	د / مهارة الشرح			
٢٥	كتابة النقاط الأساسية للدرس على السبورة قبل البدء بالحصة			
٢٦	التأكد من انتباه الطلاب قبل الشرح			
٢٧	التمهيد لكل جزئية باختصار اذا لزم الأمر			
٢٨	توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للدرس			
٢٩	الكتابة أمام كل محور ملخصا له			
٣٠	إعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب			
٣١	توضيح المصطلحات الصعبة أثناء الشرح			
٣٢	الشرح المتسلسل والمترابط			

٣٣	مراعاة خصائص الطلاب أثناء الشرح			
٣٤	تنويع الطريقة او النشاط المدرسي			
هـ / استخدام الوسيلة وتنويعها				
٣٥	استخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق أهداف الدرس			
٣٦	مناسبة الوسيلة لخصائص الطلاب (العمرية – الجسمية .... الخ)			
٣٧	مراعاة صحة المعلومات الوارد في الوسيلة			
٣٨	عرض الوسيلة في الوقت المناسب			
٣٩	مراعاة خصائص الوسيلة (الوضوح – التباين ...الخ)			
٤٠	مراعاة الوقوف بشكل مناسب بالنسبة للوسيلة			
٤١	الإشارة إلى الجزء المشروح بمؤشر أو أي أداة مناسبة			
٤٢	تحديد بعض المصطلحات أو القوانين بتكبير الخط أو الإشارة إليها بلون مخالف			
٤٣	تقسيم المعلومات وتوزيعها توزيعا مناسبا لطبيعة الدرس			
٤٤	عدم تكديس المعلومات بكثرة من كتابة ورسومات ورموز			

٤٥	استخدام الأشكال والرموز المعبرة - القريبة من الواقع -قدر الإمكان			
و / مهارة التقويم النهائي للدرس				
٤٦	ربط أسئلة التقويم النظرية والتطبيقية بأهداف الدرس.			
٤٧	ربط الأسئلة بالنقاط الأساسية للدرس			
٤٨	مراعاة الأسئلة للفروق الفردية بين الطلاب			
٤٩	استخدام أسئلة متعددة ومتنوعة			
٥٠	قياس الأسئلة لمختلف مستويات التفكير لمرحلة الطالب الدراسية			
٥١	توزيع الأسئلة على كافة اتجاهات الصف الدراسي			
المحور الثاني / أبرز معوقات استفادة معلمي اللغة الانجليزية من برامج التدريب الالكتروني				
م	العبارة	درجة تأثير المعوق		
		عالية	متوسطة	منخفضة
٥٢	قصر المدة الزمنية للبرامج التدريبية			
٥٣	مقررات البرامج لا تلبي احتياجات المتدرب			

٥٤	ضعف انتظام المتدربين واكتمال عددهم في البرنامج			
٥٥	عدم الاهتمام بالمخصصات والحوافز المالية والمعنوية			
٥٦	عدم تنوع وسائل التدريب الالكتروني في إقامة البرامج			
٥٧	ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي العملي للبرنامج			
٥٨	عدم الاستفادة من الخبرات وتبادلها بين المتدربين والمدربين			
٥٩	ضعف توفر البنية التحتية للتدريب الالكتروني			
٦٠	نقص المدربين الخبراء في مجال التدريب الالكتروني			
٦١	اتجاهات المدربين والمتدربين السلبية تجاه التدريب الالكتروني			
٦٢	ارتفاع تكلفة الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب الالكتروني			
٦٣	عدم وجود مواصفات ومعايير للتدريب الالكتروني محددة			
٦٤	المشاكل التقنية التي تواجه التدريب الالكتروني .			
٦٥	عدم توافر المختصين بإعداد وصيانة الأجهزة الحديثة			