

المجلد: (الخامس)

العدد: (التاسع) يناير (2021)



عدد خاص بالمؤتمر الدولي الرابع لتطوير التعليم العربي

تحت عنوان: [إدارة التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لحل المشكلات التعليمية الناجمة عن انتشار جائحة فيروس كورونا (الاتفاق، الرؤى، التطلعات، التحديات، الحلول)].

International Journal of Research and Studies

# المجلة الدولية للبحوث و الدراسات

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها أكاديمية

رواد التميز للتدريب

والإستشارات والتنمية البشرية

دور التدريب الإلكتروني الصيفي في تحقيق التنمية المهنية

لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا.

إعداد الباحثين:

أ. أحمد ساعد هندي الحارثي.

معلم كيمياء بالمرحلة الثانوية، بمنطقة مكة المكرمة.

الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف.

أ. جوهرة بجاد عطية الغامدي.

معلمة كيمياء بالمرحلة الثانوية

بمنطقة مكة المكرمة، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة.

الملخص.

هدفت الدراسة إلى: تعرف دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمي ومعلمات مادة الكيمياء في ضوء الوضع الراهن لأزمة كورونا، واستخدمت الدراسة: المنهج التجريبي، وطبقت أدواتها على عينة قوامها (100) معلماً، مقسمة إلى (50) معلماً و(50) معلمةً من معلمي مادة الكيمياء بمنطقة مكة المكرمة، ومن الأدوات استخدمت الدراسة الاستبانة (إعداد الباحث) التي تضمنت خمسة محاور، تتمثل في: (الكفاءة المهنية، المهارات التربوية، المهارات العلمية، الثقافة الإلكترونية، العوامل البيئية والاجتماعية).

كما توصلت الدراسة إلى أن: التدريب الإلكتروني نظام تدريبي نشط ومرن، ويتيح الإطلاع حسب العوامل الذاتية والبيئية والاجتماعية للمتدرب، وأن التدريب الإلكتروني القائم على التفاعل عبر شبكات الإنترنت وهو ما يوفر للمتدرب درجة أعلي من المرونة في تلقي المحتوى، وأن التدريب

الإلكتروني يعتمد على دافعية المتدرب ومدى استعداده للتعليم الذاتي، حيث تؤثر قابلية المتدرب للتعليم الذاتي على الناتج المحصل من التدريب، وأن التدريب الإلكتروني يساعد على تنمية ورفع كفاءات المعلمين في المنظومة التعليمية بكافة مراحلها  
الكلمات المفتاحية: (دور، التدريب الإلكتروني الصيفي، التنمية المهنية، مقرر الكيمياء، مكة المكرمة، أزمة كورونا).

### .Summary

The study aimed to: Know the role of electronic training in achieving professional development among chemistry teachers in light of the current situation of the Corona crisis, and the study used: the experimental method, and its tool was applied to a sample of (100) teachers, divided into (50) teachers and (50) One of the chemistry teachers in Makkah Al-Mukarramah region, and among the tools the study used the questionnaire (researcher preparation), which included five axes, namely: (professional competence, educational skills, scientific skills, electronic culture, environmental and social factors).

The study reached a number of results, the most prominent of which are: - There are statistically significant differences between the pre and post measurement of the experimental group in the mean of the total score in favor of the post measurement. There are statistically significant differences between the pre and post measurement of the experimental group in the mean scores for each dimension The resolution, as well as the overall score in favor of the telemetry.

The study also found that: E-training is an active and flexible training system, allowing access to the trainee's personal, environmental and social factors, and that electronic training is based on interaction via the Internet, which provides the trainee with a higher degree of flexibility in receiving the content, and that electronic training depends on the motivation of the trainee And the extent of his readiness for self-education, as the trainee's ability to self-education affects the outcome of the training, and that electronic training helps to develop and raise the competencies of teachers in the educational system in all its stages.

Key words: (role, summer e-training, professional development, chemistry course, Makkah Al-Mukarramah, Corona crisis).

مقدمة:

يُعد المعلم من أهم عناصر المنظومة التعليمية، والتي تُقيم جودة مخرجات المنظومة من خلال كفاءته، التي يجب أن تكون على قدر عالٍ من الدقة والتميز، الأمر الذي يتطلب التدريب المستمر والعمل على تنمية المهارات المهنية لديه، وقد ساعد التطور التكنولوجي والتقنيات الحديثة إلى تطبيق ما يسمى بالتدريب الإلكتروني والذي يمتاز عن التدريب التقليدي من عده أوجه؛ أهمها المرونة والاستمرارية والتقييم والتقييم.

ويُعد التدريب الإلكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة التي تمكن المعلم من تنمية مهاراته وقدراته ورفع كفاءته التدريسية من خلال مواكبة التقدم التكنولوجي بمجال عمله، بل والاستمرارية في الاطلاع على كل ما هو مُستحدث، كما يكون بإمكانه تقييم ذاته، وتقييم جوانب الضعف لديه.

فالتدريب الإلكتروني يُعد نظام تدريبي نشط ومرن، يتيح الإطلاع حسب العوامل الذاتية والبيئية والاجتماعية للمتعلم، كما يُعتبر وسيلة جيدة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص لدى المتدربين في الحصول على فرصة التدريب (العتيبي، 2019).

كما يُمثل التدريب الإلكتروني تنمية مستمرة للمتدربين حيث يمتاز بالمرونة ومراعاة العوامل المختلفة التي تتعلق بطبيعة المتدربين، من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (أبو خطوة، وعبد المولى، 2013).

وقد أكدت على هذا العديد من الدراسات العربية، والأجنبية كدراسات (العبدلي، 2012؛ Bayram، 2012؛ حسن، 2017؛ البكري، وآخرون، 2017) حيث أظهرت جميعها فاعلية البرامج التدريبية تجاه المعلمين، كذلك أكدت العديد من الدراسات على جدوى التدريب الإلكتروني للمعلمين سوء كان يعتمد على الأسلوب المحوسب الذي يستخدم الوسائط التعليمية لتقديم محتوى محدد ويكون المتدرب هو المحور الأساسي والمدرّب بمثابة مرشد لهم كدراسات (أبو شقير وعقل، 2010؛ نصر الله، 2010) أو التدريب الإلكتروني القائم على التفاعل عبر شبكات الأنترنت والذي يوفر للمتدرب درجة أعلى من المرونة في تلقي المحتوى، كدراسات (القادي، 2015، وأبو خطوة، 2013).

ويعتمد نجاح التدريب الإلكتروني على دافعية المتدرب ومدى استعداداته للتعليم الذاتي، حيث تؤثر قابلية المتدرب للتعليم الذاتي على الناتج المُحصل من التدريب (طه، 2019).

وتتعدد أنواع التدريب الإلكتروني إذ ينقسم إلى التدريب الإلكتروني الموزع، وهو التدريب الذي تخلله فترات من الراحة تفوق فترة التدريب، والتدريب الإلكتروني المركز، وهو عملية تدريبية يُمنح فيها المتدرب فترات راحة تقل عن فترات التدريب (ود؛ والدسوقي، 2018).

وتتبع العديد من البلدان سوء العربية، أو الأجنبية وسيلة التدريب الإلكتروني للمعلمين في التخصصات التعليمية المختلفة، ومن بين البلدان التي كانت لها الريادة في إتباع التدريب الإلكتروني للمعلمين على اختلاف تخصصاتهم، الولايات المتحدة الأمريكية، ودول الصين واليابان وسنغافورة وماليزيا ومن البلدان العربية دولة الإمارات العربية المتحدة وجمهورية مصر العربية (العطار، 2015).

كما أكدت على ذلك المملكة العربية السعودية من خلال فاعليات المؤتمر الدولي للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد (المؤتمر الدولي للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، 2011).

بالإضافة العديد إلى من الدراسات التي أجريت بالمملكة العربية السعودية، والتي أكدت على دور التدريب الإلكتروني في تنمية ورفع كفاءات المعلمين في المنظومة التعليمية بكافة مراحلها، وكذلك طلاب وطالبات كليات التربية بالمملكة، كدراسات (الموزان، 2015؛ نصر، 2013، طه، 2019).  
أولاً: مشكلة الدراسة.

تتبع مشكلة الدراسة من حاجة العديد من المعلمين لإعادة التأهيل والتطوير والتنمية المهنية والإطلاع على مستحدثات البيئة التعليمية كطرائق وأساليب التعليم الحديثة، واكتساب الخبرات، في مختلف المقررات التعليمية وباختلاف المراحل التعليمية - أيضاً - من خلال التدريب، وقد تواجه عملية التدريب بالعديد من المعوقات التي تتعارض مع ظروف المتدرب كالوقت والتكلفة، وقد ازدادت هذه المعوقات في الوضع الحالي لما يتطلبه من إجراءات تباعد اجتماعي حسب تعليمات منظمة الصحة العالمية لتفادي الإصابة بفيروس كورونا (كوفيد - 19).

وبالتالي أصبحت الحاجة إلى تطبيق التدريب الإلكتروني هي الحل الأمثل لتنمية الكفاءة المهنية للمعلم، الذي يساعد في التغلب على العديد من عوائق التدريب التقليدي، ويوفر بعض المزايا، ومنا؛ إمكانية اختيار الوقت المناسب للمتدرب، وتحديث المحتوى التدريبي، والمنافسة بين المتدربين (عبد المعطي، وزراع، 2012).

ويُعد التدريب الإلكتروني إحدى وسائل التدريب التي يمكن من خلالها التغلب على سلبيات التدريب التقليدي، نظراً لعدم مواكبة أسلوب التعليم التقليدي للعصر الراهن، واقتياده لعوامل تحفيز المتدربين، حيث يفتقد إلى مراعاة عامل الوقت والمكان، والتكلفة والاستمرارية والمرونة، أو بعض العوامل النفسية كالخجل والارتباك أثناء توجيه الأسئلة للمتدرب.

وترى الدراسة من خلال مجال عمل الباحثين بالحقل التعليمي، وبالأخص كمعلم لمادة الكيمياء ضرورة اتباع نظام التدريب الإلكتروني لمعلمي مادة الكيمياء، فقد دراسات (يوسف، 2002؛ والشافعي، 2005) أن اختلاف الآراء حول أهمية مادة الكيمياء لا يرجع إلى طبيعة مادة الكيمياء فحسب، بل يرجع إلى بعض العقبات التي تواجه المعلمين أثناء التدريس.

وذلك يُعطي الأهمية لتنمية قدراتهم ومهارتهم المهنية، إذا تُعد مادة الكيمياء من المقررات التي تحتاج إلى التنوع والتطوير في الإستراتيجيات وطرائق التدريس.

ومن بين الدراسات التي أكدت على ذلك دراسات (عبد الرؤوف، 2020؛ Akman & Guven, 2015؛ Kiray, 2016) كل هذه الأمور دعت الباحثان إلى تعرف دور التدريب الإلكتروني الصيفي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا، والتي قد تفيد متخذي القرار في إدارات التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بنتائج وتوصيات بحثية قد تسهم في تركيز الضوء على أهمية التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات، وتعرف أماكن الخل ومعرفتها ومحاولات السعي لمعالجتها في آليات تطبيق التدريب الإلكتروني.

وبناءً على ما سبق تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما دور التدريب الإلكتروني الصيفي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:-

1. ما متطلبات التدريب الإلكتروني الصيفي لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا؟
  2. ما معوقات استخدام التدريب الإلكتروني الصيفي لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا؟
  3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد (الكفاية المهنية) لصالح القياس البعدي؟
  4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد (المهارات التربوية) لصالح القياس البعدي؟
  5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد (المهارات الأكاديمية) لصالح القياس البعدي؟
  6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد (الثقافة التكنولوجية) لصالح القياس البعدي؟
  7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد العوامل (الاجتماعية والبيئية) لصالح القياس البعدي؟
  8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على استبانة التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء ككل لصالح القياس البعدي؟
- ثانياً: أهمية الدراسة: وتمثلت فيما يلي:-

1. الأهمية النظرية: تنبثق أهمية الدراسة من خلال أهمية المتغيرات التي تناولتها، حيث يُعتبر التدريب الإلكتروني من المتغيرات الجديدة التي تم بحثها من خلال عدة مجالات علمية، وخاصة في الفترة الأخيرة، وما خلفته جائحة فيروس كورونا، وإغلاق كافة المدارس على مستوى العالم عامة، وعلى مستوى المملكة العربية السعودية خاصة، على التقدم التكنولوجي، كما تنبع أهمية الدراسة من التحري

عن تحقق التنمية المهنية لدى المتدربين، كما تتمثل عينة الدراسة في عينة هامة تمثل العامل الأساسي في المنظومة التعليمية.

2. الأهمية التطبيقية: تُسهم هذه الدراسة بتقديم استبانة لمعرفة دور للتدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمي مادة الكيمياء.

ثالثاً: أهداف الدراسة: وتمثلت أهداف الدراسة، فيما يلي:

1. تعرف دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمي ومعلمات مادة الكيمياء في ضوء الوضع الراهن لأزمة كورونا.

2. الكشف عن متطلبات التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمي ومعلمات مادة الكيمياء في ضوء الوضع الراهن لأزمة كورونا.

3. تعرف مميزات استخدام التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لدى معلمي ومعلمات مادة الكيمياء في ضوء الوضع الراهن لأزمة كورونا.

4. تعرف الفروق بين متوسطات استجابات المدربين حول متوسط درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد (الكفاية المهنية، والمهارة التربوية، والمهارة الأكاديمية، الثقافة التكنولوجية، والعوامل الاجتماعية والبيئية).

حدود الدراسة: وتمثلت فيما يلي:-

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت على تعرف دور التدريب الإلكتروني الصيفي في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في منطقة مكة المكرمة في ضوء أزمة كورونا.

2. الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من (100) معلماً، ومعلمةً من معلمي مادة الكيمياء بمنطقة مكة المكرمة، مقسمة إلى (50) معلماً (50) معلمةً.

3. الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على معلمى منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

4. الحدود الزمنية: العام الدراسي (1440هـ-1441هـ).



5. الحدود المنهجية:

مصطلحات الدراسة: وتم عرضها، كما يلي:-

1. التدريب: يعرفه هلال، بأنه: مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب، أو تعديل، أو تطوير، أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة (هلال، 2004، 28).

يعرفه الصيرفي، بأنه: نشاط مخطط يبذل بهدف إحداث تغييرات في المعارف والمهارات اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع (الصيرفي، 2009، 15).

ويعرف الباحثان إجرائياً، بأنه: عمل منظم يهدف لتزويد المعلمين بالمهارات والمعارف والمعلومات والأدوات والأساليب والوسائل والاتجاهات والتقنيات الجديدة وتنميتهم لرفع كفاءتهم المهنية.

2. التدريب الإلكتروني: (Electronic Training): هو عملية تفاعلية تعتمد على التطبيقات المعتمدة من خلال التقنيات التكنولوجية كالوسائط والشبكات، وتُمكن المتدرب من بلوغ الأهداف المحددة، في أقل وقت وبأقل جهدٍ مبدولٍ، وبأعلى مستوى من الجودة دون التقيد بالزمان والمكان (يحيى، 2007).

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

يعرفه الموسوي، بأنه: عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط، والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية، وغير التزامنية، باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية (الموسوي، 2010).

التعريف الإجرائي، يعرفه الباحثان، بأنه: هو التدريب الإلكتروني المُعد بالفترة الصيفية لمعلمي ومعلمات مادة الكيمياء من منطقة مكة المكرمة، بهدف تطوير المعرفة، وتحديث المعلومات وإكساب المهارات

والخبرات عبر الوسائل الإلكترونية الوسيطة، خلال فترة التباعد الاجتماعي جراء أزمة كورونا، دون التقيد بظروف المكان والزمان للمدرب، أو المتدربين.

3. التنمية المهنية: (Professional Development): يعرفها الديب، بأنها: مجموعة من الأهداف التي تترجم في صورة وسائل وأنشطة تتخذها المؤسسة التعليمية لتخطيط وتطوير وتقويم العاملين بها، وفقاً لمعايير الجودة العالمية (الديب، 2007).

ويعرفها أبو النصر، بأنها: عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفرادهم في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى (أبو النصر، 2007، ص: 189).

ويعرفها، قاسم، بأنها: عملية تطوير القدرات، وليست عملية تعظيم المنفعة، أو الرفاهية الاقتصادية - فقط - بل الارتفاع بالمستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، ويبين ذلك أن حاجات الإنسان كفرد ليست كلها مادية، ولكن تحتوي - أيضاً - على العلم والثقافة وحق التعبير والحفاظ على البيئة وممارسة الأنشطة وحق المشاركة في تقرير شؤون الأفراد بين الأجيال الحالية والمقبلة (قاسم، 2007، ص: 19).

وتعرفها الأمم المتحدة، بأنها: الأمم المتحدة هي: تلك العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع (أبو كريشة، 2003، ص: 37).

التعريف الإجرائي، يعرفها الباحثان، بأنها: عملية رفع كفاءة معلمي ومعلمات مادة الكيمياء بمنطقة مكة المكرمة، من خلال تطوير الأساليب السلوكية والمعرفية والمهارية، والتي يتطلب على معلمي الكيمياء توظيفها بمهارة فائقة في عملية التدريس، وفقاً لتكنولوجيا التعليم واستخدام الوسائل الإلكترونية، خلال فترة التباعد الاجتماعي.

الإطار النظري.

لقد أدى التطور المتلاحق، بل والمتسارع في تقنية المعلومات، ووسائل الاتصال إلى تطور عمّ كل مناحي الحياة من حولنا، وأزال كل الحواجز المكانية والزمنية، ومع اتساع قاعدة استخدام الإنترنت زادت إمكانية التواصل، والاتصال البشري بحيث أصبح العالم كله قرية صغيرة، وهذه التطورات المعلوماتية الهائلة أسهمت في تضاعف المعرفة الإنسانية، وفي مقدمتها المعرفة العلمية والتقنية في فترات قصيرة.

وجعل من الضروري، بل والحتمي على مؤسسات التعليم أن تأخذ زمام المبادرة في توجيه سياساتها وبرامجها التعليمية لتواكب ركب التطور، وأن تطور في أدوات تدريب موظفيها، ومعلميها، ومعلماتها بما يتناسب مع طبيعة ومعطيات العصر.

واستطاع التدريب بوصفه علماً - بدأت تظهر نظرياته المختصة به - أن يشكل نقلة نوعية في التنمية الإدارية للأفراد، والجهات المهتمة بالموارد البشرية، ولقد اختلف المهتمون هذا العلم حول تحديد مفهومه، إلا أن أغلب التعريفات تكاد تتفق في الركائز الأساسية لعملية التدريب (عطوي، 2004) فيعرفه الشاعر، بأنه: عملية اكتساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفايتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة (الشاعر 1991، ص: 10-11).

أولاً: التدريب الإلكتروني.

لما كان للتدريب التقليدي من سلبيات، وعيوب تتمثل في كونه تدريب صوري وأقرب للروتين، ولا يرقى إلى المستوى المطلوب، ومراكز التدريب أصبحت مملّة، ولا تحفز المتدربين (حلواني، 2006، ص: 30) وانفصال مقدم الدورة عن محتواها وروحها، وعن توقعات الحاضرين؛ لأنه الإلكتروني. لم يقم بإعدادها، وقيام الجهات الطالبة للتدريب بنسخ قوائم لدورات معدة سلفاً أخذت من جهات تدريبية معينة لا تعكس الحاجة الفعلية (ملتقى التدريب والتنمية، 2006، ص: 3) ولذا ظهرت الحاجة إلى تبني مفهوم التدريب الإلكتروني.

1. مفهوم التدريب الإلكتروني: يُعرفه الكردي (2010) بأنه بيئة تفاعلية تعتمد على التقنيات التكنولوجية كالوسائط والشبكات، يمكن المتدرب من خلال تفاعله مع مصادرها، بأقل جهد منه، وبأقل وقت وتكلفه من الوصول لأهدافه بأعلى مستوى.

ويرى دريسكول وكليزر (Driscoll & Calner, 2005) أن التدريب الإلكتروني: هو النوع الذي يحقق للمتدرب الاستفادة من أكبر قدر من المعلومات اللازمة لتطوير مهاراته المعرفية والتقنية والحركية، وإكسابه مهارات وخبرات جديدة.

كما يُعد التدريب الإلكتروني نوعاً من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي، ويُمكن المتدرب من خلال التغذية الراجعة التفاعل مع المدرب وبلوغ الأهداف المخطط لها في الدورة التدريبية، كما يراعي العوامل الاجتماعية، والشخصية للمتدربين التي يصعب التغلب عليها من خلال التدريب الإلكتروني (الزنبقي، 2011).

2. أنواع التدريب الإلكتروني: يورد صالح (2011) أنواع التدريب الإلكتروني في نوعين كما يلي:

- التدريب المتزامن: ويُقصد به التدريب بوقت محدد، بحضور المدرب وجميع المتدربين، ويتم التواصل من خلال الصوت والصورة بين المتدربين، ويمتاز بالتغذية الراجعة المباشرة.
- التدريب اللامتزامن: وهو التدريب الذي لا يستلزم تواجد المتدربين بنفس الوقت، ولا المكان، حيث يتفاعل المتدرب مع المحتوى التدريبي بتبادل الاستفسارات مع المدرب من خلال الإنترنت.

3. أهداف التدريب الإلكتروني: ويوردها كلاً من (حسن، 2009؛ عبد العزيز، وبخيت، 2018؛ Glava & Glava, 2011) فيما يلي:

- تطوير مهارات المتدرب التكنولوجية.
- التغلب على مشكلات التدريب الإلكتروني.
- تحقيق المعرفة المستدامة.
- تصميم برامج التدريب ومناهجه ومقرراته بطريقة رقمية.
- توفير الوقت والتكلفة للمتدرب.
- مراعاة الظروف البيئية والاجتماعية للمتدرب.
- التنوع في مصادر المعلومات والخبرة.
- التقويم والاستمرارية.

4. مراحل تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني: ويوردها كل من (الموزان، 2015؛ عبد المعطي و زراع، 2012).

المرحلة الأولى: التخطيط: تتم هذه المرحلة من خلال وضع الجهة المستفيدة من التدريب بالاشتراك مع بعض المتخصصين والخبراء بالعملية التعليمية، تصوراً عن الاحتياجات المستقبلية المرجو تحقيقها للمتدربين، كما تُعد هذه المرحلة مرحلة تحديد الأهداف العامة والخاصة ووضع الإستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتحسين كفاءات المتدربين.

المرحلة الثانية: التصميم: وهي مرحلة كيفية ترجمة الإستراتيجيات والإجراءات التي وضعت بمرحلة التحقيق لتحقيق الأهداف المرجوه من التدريب.

المرحلة الثالثة: إعداد المحتوى التدريبي: وتشمل تجهيز المحتوى الذي يقدم للمتدربين، من حيث الطرق المنهجية، وتحليل النظم، والتأكد من المصادقية العلمية، وقابلاً للتطبيق، وتهيئة بيئة التدريب الإلكتروني من حيث إعداد الموقع ودعمه بالوسائط المتعددة.

المرحلة الرابعة: تنظيم التدريب: وهي المرحلة التي تتضمن تحديد المدة الزمنية المناسبة للبرنامج التدريبي، والإشراف التدريبي الذي يتم من خلاله عمليات تفاعل المدرب مع المتدربين وإتمام عملية التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.

المرحلة الخامسة: تنفيذ عملية التدريب الإلكتروني: ويتم دخول المتدربين للموقع المصمم للتدريب وإدخال البيانات والحصول على الكود التفاعلي للمتدرب، وتنفيذ ما تم التخطيط والتنظيم له لإتمام العملية التدريبية في بيئة افتراضية تتيح نوعاً من الحرية والمرونة.

المرحلة السادسة: تقييم عملية التدريب: وتستند على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها تطوير وتعديل نظام التدريب والعمل على استمراريته وتحديثه، كتحديد الأهداف القريبة والبعيدة ومدى وضوحها، وشمول عملي التقييم والاستمراريه، ومدى ترابط عناصر منظومة التدريب، وتكامل الجهود السابقة والمستقبلية وجودتها.

ثانياً: التنمية المهنية لمعلمي.

تتمثل أبعاد التنمية البشرية في بناء القدرات البشرية للتوصل إلى مستوى رفاه إنساني راقى من خلال التمتع بمزايا الحياة (الطويلة، الصحة، المعرفة، التعليم، الحرية) وتوظيف قدرات التسيير في كافة النشاطات الإنسانية الاقتصادية والسياسية والمدنية.

وتهتم - أيضاً - التنمية البشرية بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان طاقاته (البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحانية) وهذا بتحسين مستويات الصحة والمعرفة والمهارات المعيشية.

علاوة على انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في مختلف مجالات حياتهم حتى يستطيعون العيش برفاهية، وإن الهدف الأساسي للتنمية البشرية هو تحسين وتطوير رفاهية الإنسان، وفتح مجالات أرحب وأوسع لحيات مطمئنة سعيدة، فالإنسان في التنمية البشرية؛ هو الهدف والجوهر، والوسيلة ويمكن تلخيص غايات التنمية البشرية في مايلي:-

1. بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.
2. مساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وخلاق، وتغيير نظرته من نظره سطحه إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.
3. تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه مع الجميع.
4. مساعدة الفرد على تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل إيجاد الوظيفة المناسبة.
5. تعليم الإنسان قيمة وأهمية الوقت، وتدريبه على مهارات وفنون إدارته، وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته، وتعليمه كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهه بشكل إيجابي وفعال.

1. تعريف التنمية المهنية: يُعرفها الدريج، والجمل(2009) أنها: مجموعة الخبرات والكفايات التي تكتسبها المتدرب، والتي ترتبط بصورة مباشرة، أو غير مباشرة بمهنته، والتي تعود عليه بشكل إيجابي سوء في عملية اكتساب الخبرات، أو تعديل السلوك، أو تطوير معرفه.

كما يعرفها الحر (2003) بأنها: عملية منظمة ومدرسة لبناء المهارات التربوية والإدارية والشخصية، التي تسمح للمعلم بالأداء الفعال في العملية التربوية، من خلال تطوير مهاراته وقدراته.

وترى طه (2019) أن التنمية المهنية: عملية مؤسسية تهدف إلى تغير وتحسين قدرات المعلمين المعرفية والمهارية والإدارية والسلوكية، لتحقيق دور فعال داخل المؤسسات التعليمية.

2. مبررات التنمية المهنية للمعلمين: ويوردها كل من (Evans, 2002؛ محمد، 2008؛ سيد والجمال، 2012؛ نصر، 2013) فيما يلي:

- مواكبة الثورة المعرفية في مجال العلم والمعرفة.
  - مواكبة المستجدات المتلاحقة في مجال إستراتيجيات وطرق التدريس.
  - العمل على الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
  - تنمية مهارات المعلم التكنولوجية.
  - استمرارية تحديث وتطوير المعرفة ومستجدها للمعلم.
  - العمل على اكساب المعلم مهارة التعليم الذاتي.
  - العمل على تطوير كفايات ومهارات المعلم في عملية التقييم بأنواعها.
  - تحقيق مسارات التوجه العالمي لتطبيق الجودة الشاملة بالعملية التعليمية، والاعتماد الأكاديمي.
3. أسس، ومبادئ التنمية المهنية: وهي كما يلي:
- أن تشمل على وسائل متنوعة ومتعددة لتنمية كفاءة المعلمين الحالية.
  - أن تشمل على طرائق وإستراتيجيات لإكساب معارف جديدة للمعلمين.
  - أن تحقق فرص الاستفادة من التغذية الراجعة والتقييم والتقويم والاستمرارية.
  - أن تكون قابلة للقياس (سيد؛ والجمال، 2012).

4. أهمية التنمية المهنية لمعلم الكيمياء: تهدف التنمية المهنية لمعلمي الكيمياء إلى:
- تحديد المشكلات التي تواجه معلم الكيمياء سوء بالشق النظري، أو الشق التطبيقي.
  - تحقيق النمو المستمر للمعلم لرفع الكفاءة التعليمية، وتحسين الأداء والإطلاع على طرائق وإستراتيجيات التدريس المتعددة ومنها (التعليم المبني على مشكلة، التدريس التفاعلي النشط).
  - مساعدة معلم الكيمياء على الربط بين النظرية والتطبيق.
  - مساعدة معلم الكيمياء على رفع كفاءتهم ومهاراتهم التكنولوجية.

- تنمية المعلم مهنيًا وأكاديميًا (إسماعيل، وآخرون، 2016).

الدراسات السابقة: قامت الدراسة الحالية بالإطلاع علي العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة الحالية، وتم عرضها، كالتالي:-

1- دراسة: جلفا، وجلفا (Glava & Glava,2011) هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر التدريب الإلكتروني باستخدام ( Cooperate Worldwide ، Basic Smart ) على معلمي المرحلة رياض الأطفال ومعلمي المرحلة الابتدائية، اتبعت الدراسة: المنهج التجريبي، ومن الأدوات تم استخدام اختبار معياري، وتوصلت النتائج إلى: فاعلية التدريب على المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي.

2- دراسة: السناني (2012) هدفت الدراسة إلى: التحري عن مدى أستفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات معلمي اللغة الإنجليزية، اتبعت الدراسة: المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (160) معلماً، ومشرفاً من الإدارة التعليمية بمحافظة ينبع، ومن الأدوات استخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت النتائج إلى: أن استفادة معلمي اللغة الإنجليزية عينة الدراسة من التدريب الإلكتروني جاءت مرتفعة بدرجة عالية في أغلب المهارات التدريسية، كما أثبتت الدراسة عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغيرات (الوظيفية الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير عدد دورات التدريب الإلكتروني تعزي لصالح معلمي ومشرفي اللغة الإنجليزية الحاصلين على عدد (ثلاث دورات فأكثر).

3- دراسة: عبد المعطي، وزراع (2012) التي هدفت إلى: الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية، اتبعت الدراسة: المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (70) معلماً من المتقدمين للدراسات العليا بكلية التربية جامعة أسيوط، وتم تطبيق استبيان كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: فاعلية التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لدى المعلمين عينة الدراسة.

4- دراسة: كفلشوك وفرونكوف (2017) هدفت الدراسة إلى: تعرف اتجاهات المعلمين في المرحلة الثانوية حول استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، اتبعت الدراسة: المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (40) معلماً، و (20) موجهاً، ومن الأدوات تم تطبيق الاستبانة، وتوصلت النتائج إلى: وجود اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو استخدام التدريب



الإلكتروني، كما أكدت النتائج فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في استمرارية التنمية المهنية للمعلمين.

5- دراسة: حسن (2017) هدفت الدراسة إلى: تعرف مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في مهارات إدارة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي، اتبعت الدراسة: المنهج شبه التجريبي، وطبقت على عينة قدرها (40) معلماً مقسمة إلى (20) معلماً مجموعة تجريبية، و(20) معلماً كمجموعة ضابطة، ومن الأدوات تم إعداد قائمة مهارات إدارة بيئة الفصل، وبطاقة تحديد الاحتياجات التدريبية، واختبار تحصيلي، وبطاقة ملاحظة الأداء المهاري المرتبطة بمهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي، وتوصلت النتائج إلى: فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلم عبر الإنترنت.

6- دراسة: عبد العزيز، وبخيت (2018) هدفت الدراسة إلى: الكشف عن أثر بيئة تدريب إلكتروني قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفاءات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، اتبعت الدراسة: المنهج شبه التجريبي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (30) معلماً أحياء من معلمي منطقة حولي التعليمية بالكويت، ممن لديهم خبرة (5 سنوات فأقل) في استخدام الحاسب الآلي، ومن الأدوات تم تطوير تصميم ديك أند كيري (1996) وتطبيق برنامج تدريبي، وتوصلت النتائج إلى: فاعلية بيئة التدريب الإلكتروني في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي الأحياء في المرحلة الثانوية.

7- دراسة: الداوم والعامري (2018) هدفت الدراسة إلى: تعرف فاعلية التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، اتبعت الدراسة: المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (108) معلماً، (72) موجه من منطقة الأحمدية بدولة الكويت، ومن الأدوات تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت النتائج: فاعلية كبيرة للتدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة.

8- دراسة: ود؛ والدسوقي (2018) هدفت الدراسة إلى: الكشف عن أوجه الاختلاف بين أنواع التدريب الإلكتروني ومستوي القابلية للتعليم الذاتي على تنمية مهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، اتبعت الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (60) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر، ومن الأدوات تم استخدام اختبار تحصيلي للجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات استخدام الحوسبة السحابية، بطاقة ملاحظة الأداء العلمي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية، مقياس التعلم الذاتي، وتوصلت نتائج

الدراسة إلى: فاعلية التدريب الإلكتروني في تحصيل الجانب المعرفي وتنمية الجانب الأدائي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية.

كما توصلت الدراسة إلى: فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد (الموزع) كذلك في اختبار التحصيل المعرفي تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار التحصيل المعرفي والأداء العلمي لمهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى المجموعة مرتفعة التعليم الذاتي بصرف النظر عن نوع التدريب.

9- دراسة: ويبر وآخرون (Weber et al, 2018) هدفت الدراسة إلى: الكشف عن فاعلية التدريب الإلكتروني لدى المعلمين أثناء الخدمة باستخدام الإنترنت والفيديو، اتبعت الدراسة: المنهج التجريبي، وطبقت على عينة قوامه (120) معلماً، ومن الأدوات تم تطبيق اختبار معياري، وتوصلت النتائج إلى: تفوق المجموعة التجريبية في الاختبار النهائي بعد التدريب الإلكتروني.

10- دراسة طه (2019) هدفت الدراسة إلى تحديد واقع التنمية المهنية الإلكتروني وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم، واتبعت الدراسة: المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (103) من معلمات مدارس الطائف بالمرحلة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) ومن الأدوات تم استخدام استبيان لقياس واقع التنمية المهنية الإلكتروني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: اتفاق المعلمات بالمرحلة التعليمية المختلفة على تحقيق استفادة من التنمية المهنية الإلكتروني وزيادة قدرتهن على تفعيل طرق تدريسية متطورة ومعاصر.

11- دراسة نكلسكو وآخرون (Nicolescu et al, 2015) هدفت الدراسة إلى: تقديم تحليل لنتائج دورة التدريب الإلكتروني للمعلمين من غير الحاصلين على مؤهل جامعي، اتبعت الدراسة: المنهج التجريبي، طبقت الدراسة على عينة قوامها (25) مجموعة تجريبية و (25) مجموعة ضابطة، وتم تطبيق برنامج للتدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، وتوصلت النتائج إلى: فاعلية التدريب الإلكتروني لدى المعلمين الغير حاصلين على مؤهل جامعي.

التعقيب على الدراسات السابقة: وكانت كالتالي:-

أولاً: من حيث تناول الموضوع: تباينت الدراسات السابقة حول التدريب الإلكتروني للمعلمين وعلاقته بالتنمية المهنية، وتنمية المهارات المختلفة لديهم، فقد تناول بعضها أثر التدريب الإلكتروني للمعلمين كدراسة: جلفا، وجلفا ( Glava & Glava,2011) ودراسة: عبد المعطي، وزراع (2012) دراسة: عبد

العزیز، وبخیت (2018) كما قامت دراسة: حسن (2017) ودراسة: الداھوم والعاظمي (2018) بالتحقق من مدى فاعلية برامج التدريب الإلكتروني المقدمة للمعلمين، كما هدفت دراسة: السناني (2012) إلى التحري عن مدى الاستفادة من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات المعلمين.

بينما قامت دراسة: كفلشوك، وفرونيكوف (2017) بالتعرف على اتجاهات المعلمين في حول استخدام التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية المستمرة لديهم، بينما قامت دراسة: نكلكو، وآخرون (Nicolescu et al, 2015) بتقديم تحليل لنتائج دورة التدريب الإلكتروني للمعلمين، أما دراسة: ود، والدسوقي (2018) فقد هدفت إلى الكشف عن أوجه الاختلاف بين أنواع التدريب الإلكتروني، ومستوي القابلية للتعليم الذاتي على تنمية مهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه.

ثانياً: من حيث اتباع المنهج: اتفقت الدراسة الحالية في اتباع المنهج التجريبي مع دراسة: جلفا، وجلفا (Glava & Glava, 2011) ودراسة: وبيبر، وآخرون (Weber et al, 2018).

ثالثاً: من حيث العينة: اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اختيار العينة كبيرة الحجم، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع عينة دراسة: نكلكو، وآخرون (Nicolescu et al, 2015) التي استخدمت العينة الصغيرة.

رابعاً: من حيث الأدوات: اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث تقديم الاستبانة.

رابعاً: من حيث النتائج: أكدت جميع الدراسات السابقة على أهمية التدريب الإلكتروني للمعلمين، بينما تفردت الدراسة الحالية بالكشف عن دور التدريب الإلكتروني الصيفي للمعلمين في ضوء جائحة كورونا.

ومن خلال الاستفادة من الدراسات السابقة كانت فروض الدراسة على النحو التالي :

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد الكفاءة المهنية لصالح القياس البعدي.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد المهارات التربوية لصالح القياس البعدي.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد المهارات الأكاديمية لصالح القياس البعدي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد الثقافة التكنولوجية لصالح القياس البعدي.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على بعد العوامل الاجتماعية والبيئية لصالح القياس البعدي.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على استبانة التنمية المهنية لمعلمي، ومعلمات مقرر الكيمياء ككل لصالح القياس البعدي.

الطريقة والإجراءات: تناول البحث الحالي في جانبه النظري التدريب الإلكتروني وأثره على التنمية المهنية لمعلمي مادة الكيمياء، وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة تعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة الحالية، بهدف جمع البيانات والمعلومات التي تفيد موضوع الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة: اتبعت الدراسة الحالية: المنهج التجريبي.

ثانياً: عينة الدراسة: لما كان من الصعب على البحث في كثير من الأحيان القيام بالبحث على جميع مفردات المجتمع الأصلي للحصول على البيانات التي يرغب الوصول لها، وبخاصة إذا كان المجتمع كبير، وبذلك يصح علمياً اختيار جزء/ عينة لتمثيل هذا المجتمع مع أقل قدر من التحيز، لتطبيق إجراءات البحث عليه، حيث إن العينة Sample جزء من كل أو بعض من جميع، ثم تعميم ما يحصل عليه الباحث من العينة على مجتمع الدراسة.

وتمثلت العينة النهائية للدراسة في (100) من معلمي مادة الكيمياء، مقسمة إلى (50) معلماً، ومعلمة كمجموعة تجريبية، و(50) معلماً، ومعلمة كمجموعة ضابطة.

ثالثاً: إعداد الاستبانة وتطبيقه: يعتمد البحث الحالي على الاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية؛ وذلك لكونه يتسق مع طبيعة البحث، ومشكلته، حيث إن الاستبانة أحد الأساليب العلمية التي يمكن بواسطتها جمع البيانات عن الظواهر التي لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر مثل، الخبرات الذاتية للأفراد، والآراء، والقيم، والميول، والاتجاهات.

وفي ضوء ذلك تم إعداد استبيان الدراسة، وتمثلت إجراءاته وتطبيقه، فيما يلي:

1) تصميم الاستبانة وصياغة فقراتها: اتساقاً مع طبيعة البحث وتحقيقاً لأهدافه، فقد استعان الباحث بالاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية؛ لكون الاستبانة وسيلة هامة للحصول على إجابات مجموعة من الأسئلة المكتوبة في نموذج يُعد لذلك، بحيث يقوم المحيَّب بمملئه بنفسه.

وفي ضوء ما سبق تم إعداد استبيان الدراسة على النحو التالي:

1. صياغة الاستبانة: تم تصميم استبيان تضمن مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذه الاستبانة قام الباحث بالإطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، ومن ثم قام الباحث بعرض الاستبانة على (10) من السادة المحكمين من الأساتذة بالجامعات المختلفة وتعديلها وفق توجيهاتهم، وانتهى إلى إعداد الاستبانة، وقد قام الباحث بتحديد المحاور الرئيسية للاستبانة، ثم قام بوضع عبارات لكل محور، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (51) فقرة موزعة على (5) محاور، وهي كالتالي:-

1. المحور الأول: (الكفاءة المهنية) ويتكون هذا المحور من (11) عبارة.
2. المحور الثاني: (المهارات التربوية) ويتكون هذا المحور من (14) عبارة.
3. المحور الثالث: (المهارات الأكاديمية) ويتكون هذا المحور من (10) عبارة.
4. المحور الرابع: (الثقافة التكنولوجية) ويتكون هذا المحور من (10) عبارة.
5. المحور الخامس: (العوامل الاجتماعية والبيئية) ويتكون هذا المحور من (6) عبارة.

ثالثاً: مصادر إعداد أداة الدراسة: وقد استعان الباحث عند وضع الاستبانة لاستخلاص عبارات المحاور بعدد من المصادر التي ساعدت في الوصول للصورة النهائية للاستبانة وذلك في إطار مشكلة الدراسة، وتتمثل هذه المصادر فيما يلي:

- البحوث والدراسات السابقة التي تناولت مشكلة البحث بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة.
- نتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات المتصلة بموضوع الدراسة.
- ما جاء بالتقارير الدولية والاقليمية والمحلية من مؤشرات يحتاجها المجتمع.

أ- صدق الاستبانة: تم حساب صدق الاستبانة كما يلي:

1- صدق المحكمين: بعد الانتهاء من إعداد الصورة المبدئية للاستبيان، تم عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (10) محكمين، للاسترشاد بأرائهم ومقترحاتهم، وإبداء مرئياتهم حول الاسبيان من حيث:

- مناسبة كل عبارة مع محورها.
- مدى مناسبة تلك المحاور لأهداف الدراسة.
- تعديل أو إضافة عبارات أخرى مهمة لتحقيق الدراسة.

وقد تمثلت أهم ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم فيما يلي:

- إعادة صياغة بعض العبارات.
  - فصل العبارات التي تضمنت أكثر من فكرة.
  - دمج بعض العبارات التي تؤدي نفس الهدف.
  - حذف بعض العبارات التي لا تحقق هدف الدراسة.
- وبذلك أصبح المقياس في الصورة النهائية من (51) فقرة موزعة على خمسة محاور.
- وبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة وضع الاستبانة في صورته النهائية.

2- صدق الاتساق الداخلي: تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة والجداول التالية توضح هذه المعاملات:

جدول (1) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	العبارة
**0.55	**0.70	1
**0.54	**0.70	2
**0.45	**0.74	3
**0.49	**0.79	4
**0.47	**0.62	5
**0.42	**0.65	6
**0.55	**0.70	7
**0.31	**0.50	8
**0.40	**0.61	9
**0.51	**0.77	10
**0.62	**0.76	11

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (1) أن: عبارات المحور الأول وعددها (11) عبارة جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

جدول (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.77	**0.47
2	**0.73	**0.43
3	**0.66	**0.45
4	**0.77	**0.48
5	**0.69	**0.39
6	**0.68	**0.50
7	**0.76	**0.43
8	**0.79	**0.49
9	**0.73	**0.45
10	**0.72	**0.40
11	**0.75	**0.44
12	**0.74	**0.57
13	**0.75	**0.44
14	**0.69	**0.54

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (2) أن: عبارات المحور الثاني وعددها (14) عبارة جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.



جدول (3) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

العبرة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.65	**0.60
2	**0.66	**0.63
3	**0.57	**0.58
4	**0.42	**0.54
5	**0.75	**0.68
6	**0.65	**0.57
7	**0.75	**0.67
8	**0.57	**0.56
9	**0.78	**0.66
10	**0.72	**0.63

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (13) أن: عبارات المحور الثالث وعددها (10) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث.

جدول (4) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.63	**0.58
2	**0.57	**0.47
3	**0.65	**0.37
4	**0.59	**0.44
5	**0.44	**0.43
6	**0.62	**0.50
7	**0.67	**0.52
8	**0.78	**0.65
9	**0.81	**0.66
10	**0.77	**0.61

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (4) أن: عبارات المحور الرابع وعددها (10) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع.

جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس.

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
1	**0.70	**0.47
2	**0.70	**0.43
3	**0.74	**0.45
4	**0.79	**0.48
5	**0.62	**0.39
6	**0.65	**0.50

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (5) أن: عبارات المحور الخامس وعددها (6) عبارات جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (6) يوضح معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية و الدرجة الكلية للاستبانة.

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الأول	**0.80
الثاني	**0.79
الثالث	**0.66
الرابع	**0.86
الخامس	**0.88

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجداول السابقة أن: جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01، والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ويتضح من جدول (6) أن المحاور تتسق مع الاستبانة حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.66 - 0.88) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ب - ثبات الاستبانة: قام الباحثان بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة، والاستبان، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (7) معاملات الثبات لمحاول الاستبانة، والاستبانة ككل.

التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ	المحور
0.74	0.83	الأول
0.80	0.87	الثاني
0.82	0.85	الثالث
0.80	0.83	الرابع
0.71	0.74	الخامس
0.88	0.91	الاستبانة

يتضح من الجدول السابق (7) أن: جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات الاستبانة، وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات، ويمكن استخدامها علمياً.

خطوات الدراسة: اتبع الباحثان الخطوات التالية:

1. تم جمع المادة العلمية من كتب وبحوث ودراسات وغيرها حتى تم إعداد الإطار النظري الخاص بالبحث الحالي على أكمل وجه.
2. إعداد استبانة الدراسة الخاصة بقياس التنمية المهنية لمعلمي، ومعلمات مقرر الكيمياء.
3. التحقق من صدق وثبات الاستبانة الدراسة.
4. تم انتقاء عينة البحث من معلمى مادة الكيمياء من منطقة مكة المكرمة التعليمية الذي يخضعون للتدريب الصيفي وكان إجمالي عدد المعلمين 100 معلم ومعلمة.
5. إجراء القياس القبلي على المعلمين والمعلمات قبل بداية التدريب ، وذلك من خلال تطبيق استبانة التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء.
6. إجراء القياس البعدي بعد نهاية التدريب الصيفي من خلال تطبيق استبانة التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء.
7. معالجة البيانات إحصائياً وذلك من خلال الأساليب الإحصائية الملائمة.

8. عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

وللتحقق من فروض الدراسة استخدم الباحث اختبار "ت" للعينات المرتبطة وكانت النتائج على النحو التالي:

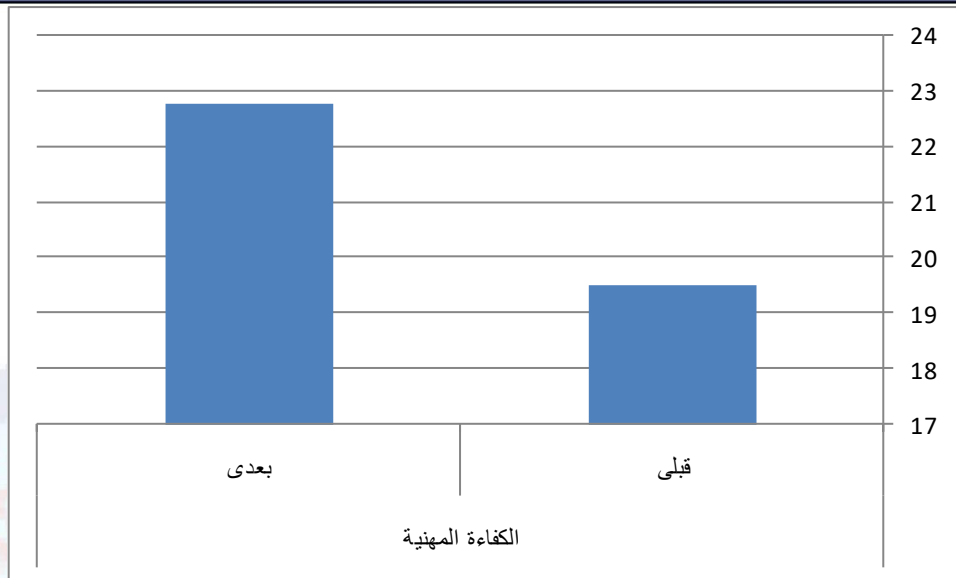
النتائج فرضيات البحث: وكانت، كما يلي:

الفرض الأول: الذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي، والبعدي على بعد الكفاءة المهنية لصالح القياس البعدي".  
للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" للعينات المرتبطة و يمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (8) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" و دلالتها في بعد الكفاءة المهنية في القياسيين القبلي والبعدي.

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا (1)	حجم التأثير
الكفاءة المهنية	قبلي	100	19.53	2.76	8.44	دالة إحصائية عند 0.01	0.41	كبير
	بعدي	100	22.78	2.34				

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي، والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد الكفاءة المهنية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة "ت" = 8.44 وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01، و يمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (1) المتوسطات الحسابية لبعء الكفاءة المهنية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي

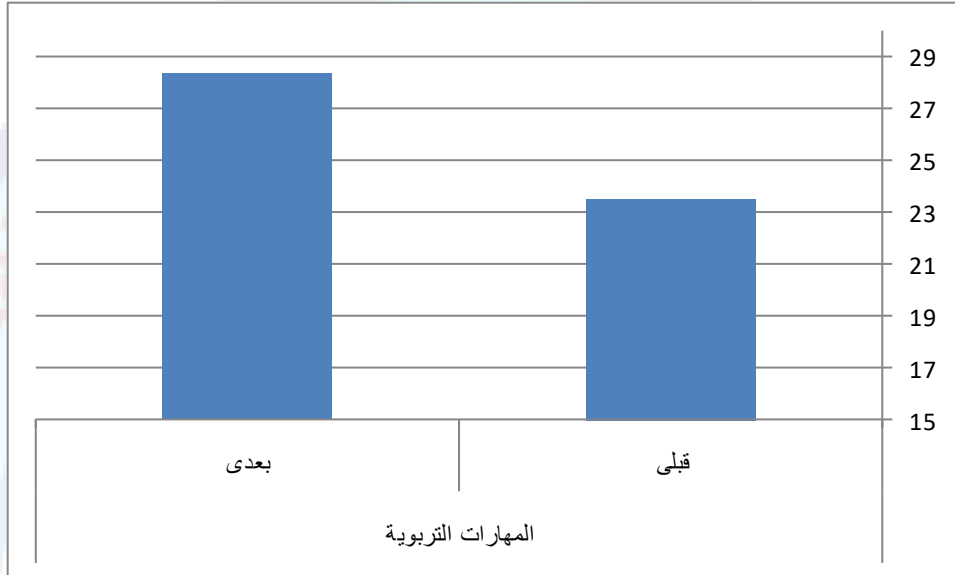
2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسين القبلي والبعدي على بعد المهارات التربوية لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان اختبار " ت " للعينات المرتبطة، ويمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (9) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في بعد المهارات التربوية في القياسين القبلي والبعدي.

البعء	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
المهارات التربوية	قبلي	100	23.53	3.08	13.3	دالة إحصائياً عند 0.01	0.64	كبير
	بعدي	100	28.38	3.03				

يتضح من الجدول السابق (9) أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد المهارات التربوية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = 13.3 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (2) المتوسطات الحسابية لبعد المهارات التربوية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي.

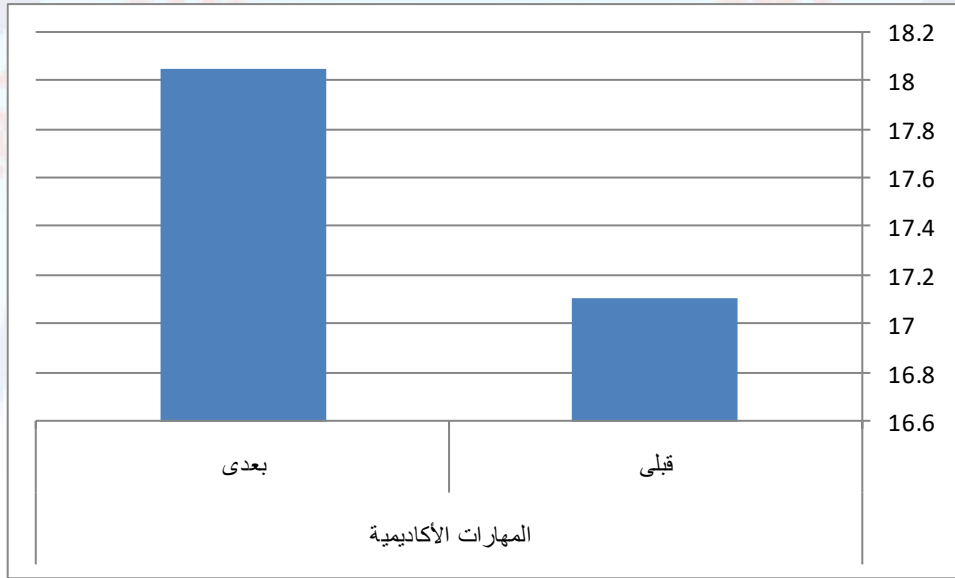
3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسين القبلي والبعدي على بعد المهارات الأكاديمية لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (10) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في بعد المهارات الأكاديمية في القياسين القبلي، والبعدي.

البعد	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
المهارات الأكاديمية	قبلي	100	17.11	2.38	2.64	دالة إحصائياً عند 0.01	0.06	متوسط
	بعدي	100	18.05	2.62				

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد المهارات الأكاديمية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = 2.64 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (3) المتوسطات الحسابية لبعده المهارات الأكاديمية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسين القبلي والبعدي على بعد الثقافة التكنولوجية لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

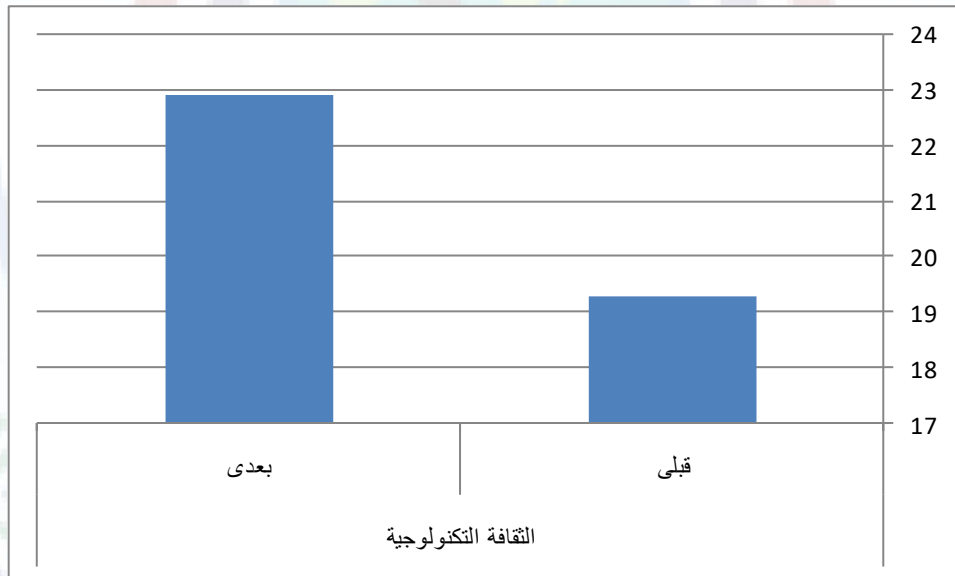


جدول (11) يوضح الأعداد و المتوسطات والانحرافات المعيارية و قيمة " ت "

ودلالاتها في بعد الثقافة التكنولوجية في القياسين القبلي والبعدي.

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الثقافة التكنولوجية	قبلي	100	19.28	2.40	11.88	دالة	0.58	كبير
	بعدي	100	22.92	2.31		إحصائياً عند 0.01		

يتضح من الجدول السابق (11) أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد الثقافة التكنولوجية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = 11.88 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (4) المتوسطات الحسابية لبعث الثقافة التكنولوجية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي.

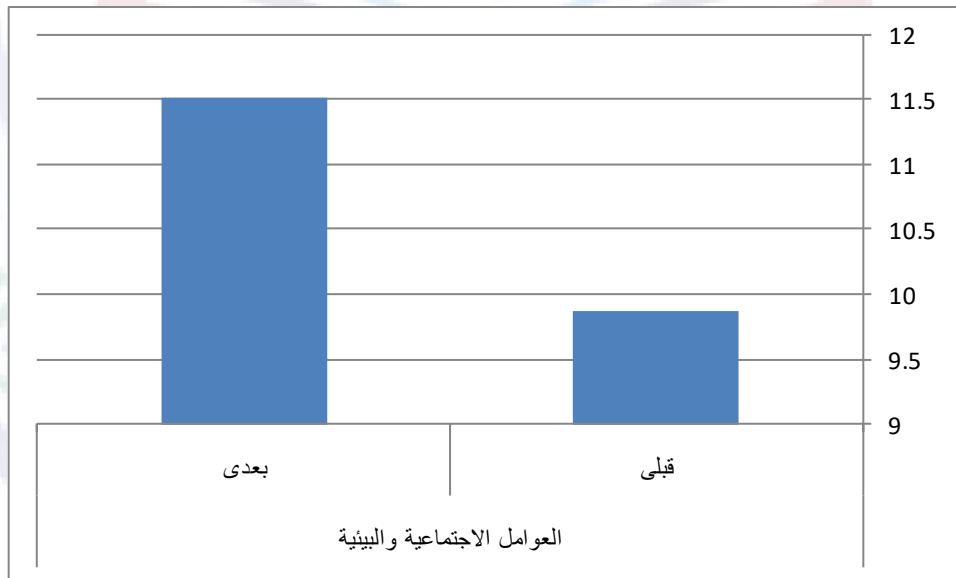
5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسين القبلي، والبعدي على بعد العوامل الاجتماعية والبيئية لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول ( 12 ) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في بعد العوامل الاجتماعية والبيئية في القياسين القبلي والبعدي.

البعد	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
العوامل الاجتماعية والبيئية	قبلي	100	9.88	2.34	4.46	دالة إحصائياً عند 0.01	0.16	كبير
	بعدي	100	11.52	2.63				

ينتضح من الجدول السابق (12) أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي، والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد العوامل الاجتماعية والبيئية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت = 4.46 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ، ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل ( 5 ) المتوسطات الحسابية لبعد العوامل الاجتماعية والبيئية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي.

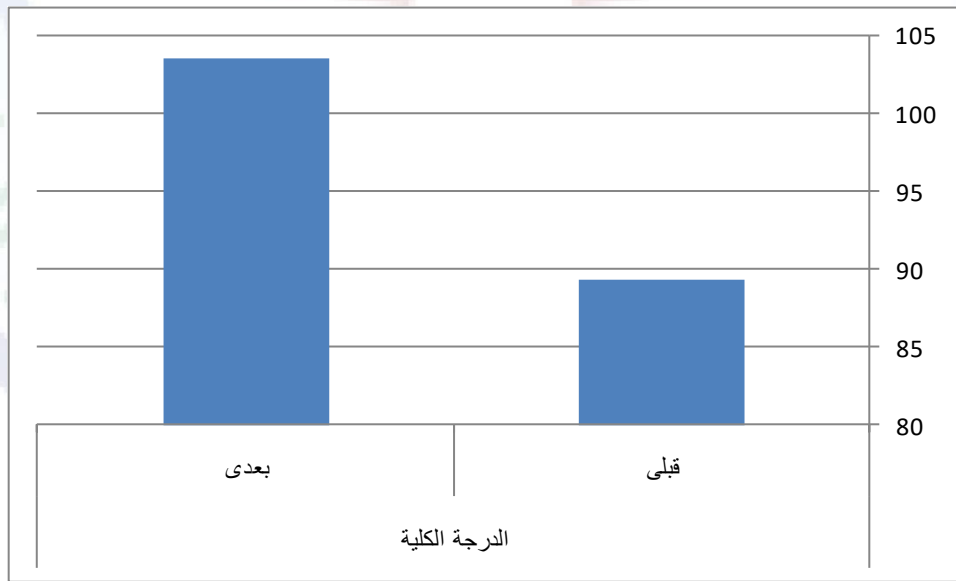
6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات أفراد مجموعة البحث للقياسيين القبلي والبعدي على استبانة التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء ككل لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصل إليه الباحث من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (13) يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " و دلالتها في الدرجة الكلية لاستبانة التنمية المهنية لمعلمي ومعلمات مقرر الكيمياء في القياسيين القبلي والبعدي.

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الدرجة الكلية	قبلي	100	89.33	5.14	85.49	دالة إحصائياً عند 0.01	0.98	كبير
	بعدي	100	103.65	3.89				

يتضح من الجدول السابق (13) أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط الدرجة الكلية لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = 85.49 و هي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، و يمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (6) المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدى مجموعة البحث في القياس القبلي والبعدي.

ويتضح مما سبق: أهمية دور التدريب الإلكتروني الصيفي في تنمية مهارات معلمي ومعلمات مادة الكيمياء، من خلال نتائج عينة الدراسة بالاختبار البعدي، على جميع أبعاد الاستبانة وعلى الإستبانة ككل، بما يدل على أهمية دور التدريب الإلكتروني للمعلمين، وهذا ما يتفق مع دراسات (السناني 2012؛ عبد المعطي وزراع 2012؛ حسن 2017؛ عبد العزيز وبخيت، 2018؛ الداوم والعاظمي، 2018؛ ود والدسوقي، 2018؛ ويبر وآخرون، 2018؛ طه، 2019).

ويفسر الباحثان النتائج في ضوء الأسباب التالية: وهي كالتالي:-

1. أن التدريب الإلكتروني نظام تدريبي نشط ومرن، ويتيح الإطلاع حسب العوامل الذاتية والبيئية والاجتماعية للمتدرب (العتيبي، 2019).
2. أن التدريب الإلكتروني القائم على التفاعل عبر شبكات الإنترنت، وهو ما يوفر للمتدرب درجة أعلى من المرونة في تلقي المحتوى (القادي، 2015).
3. أن التدريب الإلكتروني يعتمد على دافعية المتدرب ومدى استعداده للتعليم الذاتي، حيث تؤثر قابلية المتدرب للتعليم الذاتي على الناتج المحصل من التدريب (طه، 2019).
4. أن التدريب الإلكتروني يساعد على تنمية ورفع كفاءات المعلمين في المنظومة التعليمية بكافة مراحلها (الموزان، 2015؛ نصر، 2013، طه، 2019).

التوصيات: توصي الدراسة الحالية القائمين على المنظومة التعليمية بما يلي:

1. تدريب معلمي مادة الكيمياء على الأساليب التكنولوجية الحديثة.
2. توفير الوسائط المتعددة والأجهزة الحديثة بالمدارس.
3. الاهتمام بعقد الدورات التدريبية على فترات متقاربة.
4. التحديث المستمر للبرامج والموارد التدريبية لمعلمي الكيمياء بما يواكب التقدم التكنولوجي والمعلوماتي.
5. تدريب معلمي الكيمياء على التنوع في إستراتيجيات التدريس، والإلمام بكيفية توظيفها عبر الوسائط التعليمية.

البحوث المقترحة: في ضوء نتائج الدراسة السابقة تقترح الدراسة الحالية، ما يلي:

1. فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات التعليم الذاتي لدى عينة من معلمي العلوم.
  2. واقع التدريب الإلكتروني على التعليم عن بعد من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية.
  3. فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنوع إستراتيجيات التعليم لدى معلمي الكيمياء.
  4. دور التدريب الإلكتروني الصيفي في اكتساب المهارات التكنولوجية لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- المراجع.

- أبو النصر، مدحت محمد (2007): إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة) مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- أبو خطوة، السيد عبد المولى (2013): فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالرياض، الرياض.
- أبو شقير، سليمان؛ وعقل، مجدي (2010): فاعلية برنامج محوسب قائم على التعلم الخصوصي في اكتساب مهارات العروض التقديمية لدى الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، 18(2)، 649-681.
- أبو كريشة، عبد الرحمان تمام (2003): علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- إسماعيل، مجدى؛ وأبوزيد، إنعام؛ وعفيفي، أميمة (2016): برنامج مقترح للتنمية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، 3(3)، 71-121.
- البكري، عبد اكلريم؛ والقباطي، هلال؛ وعمر، محمد (2019): أثر اختلاف أسلوب التدريب الإلكتروني في إكساب معلمي الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء مهارات توظيف تطبيقات الويب 2,0 في التدريس، المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية، 80، 8-106.
- الحر، عبد العزيز (2003): المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، من 16 - 12 مارس.

- حسن، شوق محمد (2009): التدريب الإلكتروني والموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، متاح على رابط: <http://emag.mans.edu.eg>، تاريخ الإطلاع: 2020/8/11
- حسن، شوقي محمد (2009): التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني، وحدة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، العدد (10) المجلد (11) ص ص: 4-23.
- حسن، هبة الله نصر (2017): فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي، مجلة كلية التربية جامعة بور سعيد، 22، 552-573.
- حلواني، ابتسام عبد الرحمن (2006): هل يحقق التدريب أهدافه في الأجهزة الحكومية، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية 2006، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، خلال الفترة من 1-3 مايو 2006.
- الداهوم، راشد فليفل؛ والعازمي، مبارك حميد (2018): دور التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية بدولة الكويت، مجلة دراسات تربوية ونفسية كلية التربية الزقازيق، 90(2)، 81-144.
- الدريج، محمد؛ والجمال، محمد جهاد (2009): التدريس المصغر، التكوين والتنمية المهنية للمعلمين، غزة، فلسطين: دار الكتاب الجامعي.
- الديب، إبراهيم (2007): التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مكة المكرمة: مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.
- الزنبقي، حنان سليمان (2011): التدريب الإلكتروني، عُمان: دار المسيرة.
- السناني، صالح بن مرزوق (2012): درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية: جامعة أم القرى.
- سيد، أسامة محمد؛ و الجمال عباس حلمي (2012): التدريب والتنمية المستدامة، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم (1991): أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ط1، الرياض: دار تقيف للنشر.
- الشافعي، سنية محمد (2005): فعالية وحدة تعليمية مقترحة في الكيمياء قائمة على التصميم الإرتجاعي في تحقيق الفهم العلمي لتلاميذ المرحلة الثانوية العامة، المؤتمر العلمي التاسع للتربية: القاهرة.

- صالح، أحمد فاروق (2011): اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية: جامعة الفيوم.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2009): التدريب الإداري، ط1، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- طه، نهى إبراهيم (2019): واقع التنمية المهنية الإلكتروني وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات الطائف بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 9(3)، 312-342.
- عبد الرؤف، مصطفى محمد (2020): برنامج تدريبي في ضوء إطار "تياك" TPACK لتنمية التفكير التصميمي والتقبل لتكنولوجي نحو إنترنت الأشياء لدى الطلاب المعلمين شعبة الكيمياء بكلية التربية وأثره في ممارساتهم التدريسية عبر المعامل الافتراضية (نموذجاً) المجلة التربوية، 75، 1718-1851.
- عبد العزيز، صفوت حسن؛ وبخيت، هناء خادم (2018): أثر تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم بدولة الكويت، مجلة مركز جيل البحث العلمي، 9، 43-25.
- عبد المعطي، أحمد حسين؛ و زراع، أحمد زرارع (2012): التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية: جامعة الإمارات العربية المتحدة، 31، 285-323.
- العبدلي، حمود (2012): برنامج تدريبي متعدد الوسائط لتنمية كفايات إنتاج برمجيات المختبر الإلكتروني لدى معلم العلوم واتجاهاتهم نحو استخدامها، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة.
- العتيبي، محمد بن علي (2019): تطوير برنامج تدريب إلكتروني قائم على بيئة التعلم الافتراضي وأثره على إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية واتجاهاتهم نحوه، مجلة البحث العلمي في التربية، 20(11)، 1-23.
- العطار، ناهض حسن (2015): معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية: الجامعة الإسلامية.

- عطوي، جودت عزت (2004) : الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، الأردن: دار الثقافة.
- القادي، منال (2015): فاعلية برنامج مقترح قائم على نظام (MODLE) لتنمية التحصيل والاتجاه لدى الطالبات المعلمات، المؤتمر الدولي الرابع للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالرياض.
- قاسم، خالد مصطفى قاسم (2007): إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- الكردي، السيد (2010): التدريب الإلكتروني، متاح على رابط: <http://kenanaonline.com> ، تاريخ الإطلاع: 2020/6/12.
- محمد، مصطفى عبد السميع (2008): الجودة في التعليم نحو مؤسسة تعليمية فاعلة في عالم متغير، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالاشتراك مع مكتب اليونسكو الأقليمي.
- ملتقى التدريب والتنمية (2006): استيراد واستنساخ التدريب، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، من الفترة 1 - 3 مايو 2006.
- المؤتمر الدولي للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد (2011): تعلم فريد لجيل جديد، الرياض، فندق الفصيلية، الفترة من 21 - 24 فبراير.
- الموزان، أمل على (2015): واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 4(8)، 78-99.
- الموسوي، علي شرف (2010): التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم، خلال الفترة 12 - 14 أبريل 2010.
- نصر الله، حسن غالب (2010): فاعلية برنامج محوسب قائم على أسلوب المحاكاة في تنمية مهارات التعامل مع الشبكات لدى طلاب كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، رسالة ماجستير: الجامعة الإسلامية.



- نصر، ربحاب أحمد (2013): تنمية مهنية معلمات العلوم قبل الخدمة بكلية التربية جامعة الملك خالد وتعديل تصوراتهن نحوها من خلال منتديات المناقشة الإلكتروني، مجلة كلية التربية: جامعة بور سعيد، 286، 41-347.
- هلال، محمد عبد الغني (2004): أسس ومبادئ التدريب، ط2، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- ود، هشام صبحي؛ والدسوقي، أحمد عبدالله (2018): أثر اختلاف نوع التدريب الإلكتروني ومستوى القابلية للتعليم الذاتي على تنمية مهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر، مجلة العلوم التربوية، 1(3)، 111-181.
- يحيى، حسن عايل (2007): منظومة التدريب الإلكتروني، مجلة عالم السعودية، 2(2)، 62-63.
- يوسف، محرز (2002): فعالية تدريس الكيمياء بمساعدة الحاسوب في التحصيل وتنمية التصميم الإرتجاعي في تحقيق الفهم العلمي لتلاميذ المرحلة الثانوية العامة، المؤتمر العلمي السادس للتربية: القاهرة.
- Akman, Ö. & Güven, C. (2015). TPACK survey development study for social sciences teachers and teacher candidates, *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 1(1), 1-10.
- Bayram, L.(2012). Use of online video cases in teacher training, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 47,1007-1011.
- Driscoll, M., & Calner, S .(2005). *Advanced web-based trining stragiies*. San Franciscos and Pfeiffer.
- Evans, E.(2002). What is Teacher Development? *Journal of Oxford Review of Education*, 28(1)123-137.
- Glava, C., & Glava, A.(2011). On-line learning platforms as virtual classrooms. Case study of initial primary teachers training at Babes-Bolyai University of Cluj-Napoca, Romania, *Journal of a Computer Science*, 3,672-676.
- Kiray,s. (2016). Development of a TPACK Self-efficacy Scale for preservice Science Teachers. Internationa, *Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 2(2), 527- 541.
- Kovalchuck, V., & Vorotnykova, I.(2017). E-Coaching E-mentoring for Lifelong Professional Development of Teachers within the System of Post-Graduate Pedagogical Education, *Turkish Online Journal of Distance Education*, 18(3): 214-228.

- Nicolescu, B., Macarie, T., & Petrescu, T. (2015). Some Considerations on the Online Training Programs for the Teachers from the Romanian Pre-university Educational System, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 180, 878-884.
- Weber, K., Gold, B., Prilop, C., & Kleinknecht, M. (2018). Promoting Pre-Service teachers' Professional vision of classroom management during practical school training: Effects of a structured online- and video-based self-reflection and feedback intervention, *Journal of Teaching and Teacher Education*, 76, 39-49.



# **International Journal of Research and Studies**

**( IJS )**

**( IJS )**