

V. 25, No. 02-2

ISSN: XXXX-XXXX

المجلة العربية  
للبحوث والدراسات

المجلة العربية  
للبحوث والدراسات

درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية  
من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمكتب تعليم محافظة الكامل  
إعداد: سليم فلاح سليمان السلمي

السنة الثالثة: فبراير ٢٠٢٥

## مستخلص

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين كفاءة التدريب عن بعد وتعزيز التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمكتب تعليم محافظة الكامل، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استبانة على عينة بلغت (١٤٠) معلم ومعلمة من مكتب تعليم محافظة الكامل. وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها: أن التدريب عن بعد له دوره في التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل للحاصلين على برامج تدريبية عن بعد بدرجة كبيرة جداً ، كما أن دور التدريب عن بعد في تنمية الأسلوب المعرفي للمعلمين والمعلمات أكثر تحقّقاً منه في الأسلوب الأدائي (المهاري) والذي جاء بنسبة ٨٧,٠ %، ومن النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير النوع.

كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تصميم برامج تدريبية عن بعد بشكل مكثف والاستفادة من مزاياها في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية والاستعانة بالخبراء في هذا المجال. وضرورة نشر ثقافة التدريب عن بعد وأهميته في التنمية المهنية عن طريق المؤتمرات والندوات والملصقات.

الكلمات المفتاحية: كفاءة - التدريب عن بعد - التنمية المهنية - المعلمين والمعلمات - مكتب التعليم بمحافظة الكامل  
المقدمة

يشهد العالم ثورة تكنولوجية هائلة في مجال المعلومات والاتصالات، وكان من نتائجها ظهور المعرفة الرقمية والبيئات الافتراضية التي دفعت العديد من المجتمعات إعادة النظر في سياساتها التعليمية كي تواكب التقدم العلمي والتكنولوجي، كما أن هذه التقنيات الحديثة جعلت من صانعي القرار التربوي النظر إلى إمكانياتها باعتبارها فرصة سانحة يجب استثمارها لإحداث نقلة نوعية في المنظومة التربوية.

تأثرت التنمية المهنية للمعلم بعصر المعلومات، حيث كان التأثير من حيث مضمون وأسلوب التنمية، وكذلك زمان ومكان ووسائل تقديمها للمعلم، فأضحت متاحة للمعلم في كل حين وفي كل مكان يتواجد به، ويستطيع استخدام إحدى وسائل المعلومات والاتصالات المتاحة، وكان نتيجة هذا التأثير على التنمية المهنية للمعلم ظهور نظام جديد لتدريب المعلم وتعزيز كفاءته المهنية وهو نظام التدريب عن بعد للمعلم.

وتعتبر التنمية المهنية Development Professional رحلة تعلم طويلة بدايتها منذ الإعداد الجامعي، وتستمر خلال مسار التطور الوظيفي لكل مهني، وتهتم التنمية المهنية بتقديم أفضل البرامج بحيث ينبغي أن يكون التعليم جيداً، ويتم ذلك من خلال تزويد المعلمين بالمعارف والقدرة على توصيل تعليم مثالي، وبناء مهارات عملية عن طريق فرص التنمية المهنية وإيجاد واستحداث مجتمعات للتعلم، إضافة لتمكين المعلمين من استغلال فرص التعلم من بعضهم البعض (Galaczi, Nye, Poulter, Allen, 2018) وتقوم فلسفة التدريب عن بعد للمعلم على أساس توفير التدريب للمعلم الذي يرغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كالإنترنت والوسائط المختلفة في توفير فرص التدريب لكافة المعلمين، أو الراغب منهم في التدريب بغض النظر عن العمر أو الظروف الاقتصادية أو مكان الإقامة الشمري (٢٠٢٠).

إن الواقع الذي نعيشه يفرض علينا أن نتاح فرص التدريب عن بعد للمعلم والمعلمة بشكل أوسع ، ففي ظل تخفيف الأعباء المادية وتكليف المتدربين في الانتقال من منطقة إلى أخرى و التدريب الصيفي الذي ينفذ عن بعد من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هناك تحدٍ كبير لاستمرار التدريب، حيث أضحت التدريب عن بعد رافداً من روافد التنمية المهنية ، فكان لزاماً مواكبة هذا الحدث باستمرار وتدريب المعلمين باستخدام الوسائل التقنية من أجل بناء القدرات والمهارات المهنية للمعلمين، وتمكينهم من الأدوات التي تجعلهم قادرين على توظيف التكنولوجيا في تصميم وإعداد وتنفيذ الدروس الإلكترونية باحترافية عالية ولا نعلم عن مدى إمكانية تكرار الحالة التي صاحبت جائحة كورونا ٢٠٢٠ والإغلاق التام للدوام الحضوري وتحول التعليم عن بعد بنسبة ١٠٠ %.

إن التدريب عن بعد للمعلم يساعد في التغلب على عقبات التدريب التقليدي المختلفة للمعلم ، ويتميز بالكثير من السمات منها: تحديث المحتوى التدريبي، وتوفير الوقت والجهد، وتسهيل إجراءات التدريب للقائمين عليه، وزيادة عدد المتدربين والمنافسة في التدريب، والسماح للمتدرب بأن يقوم بتكرار أنشطة التدريب، بالإضافة إلى إمكانية استثمار كافة المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التدريبية الحديثة، وتشير الندابية (٢٠١٤) والبلوشي (٢٠١٥) إلى أن تدريب الكوادر التربوية سواء كانت إدارية، أو فنية، أو تدريسية على أن تواكب التطور العلمي والتكنولوجي من أولويات صانع القرار التربوي.

وفي ظل التدفق الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة، أضى لزاما تطوير الأنظمة التدريبية والبعد عن القوالب الجامدة التقليدية. لذا كان التدريب عن بعد أحد أهم عوامل نجاح مهنة المعلم وضرورة ملحة لنجاح العملية التعليمية برمتها أثناء وما قبل جائحة كورونا كما أكدت بعض الدراسات ذلك كدراسة (الشمري، ٢٠٢٠).

ومما سبق تأتي هذه الدراسة كمحاولة لتوضيح كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات في ظل التحول إلى التدريب عن بعد في العديد من البرامج التدريبية في وقتنا الحالي والتي تنفذ من قبل الجهات المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين والإفادة من هذا النمط من التدريب والتعرف على درجة كفاءة هذا النوع من التدريب في تغيير الاتجاهات وإكساب المهارات والمعارف. مشكلة الدراسة

تسهم التقنيات الحديثة في التنمية المهنية والتطوير المستمر للمعلم والذي يُمكنه من أن يواكب التطورات في ميدان عمله؛ ليمتلك المعلومات والمهارات، إذ أن التنمية المهنية ضرورة لرفع كفاءة المعلم، وإكسابه المهارات اللازمة لتطوير وتحسين أدائه (التركي، ٢٠١٥).

ومع الاهتمام الزائد بتكنولوجيا المعلومات؛ من أجل خلق موارد جديدة للتعلم والتدريب، ظهر التدريب عن بعد والذي يسعى إلى تحسين الاستفادة بكفاءة وفاعلية من شبكات وقواعد البيانات؛ من أجل تحقيق التعلم والتدريب الأفضل (الزهراني، ٢٠١٩). بدأ الاهتمام بتدريب المعلمين على مفهوم التنمية المهنية تدريجيا مبني على الكفايات الوظيفية متوافقا مع تدرج المعلم في السلم الوظيفي، ومعتمدا على رصد احتياجاته المهنية في تخصصه الأكاديمي أو الإداري؛ من أجل رفع كفاءته في القيام بمتطلبات أدواره التي تتغير حسب مهام عمله، ولتطوير مهنة التعليم وجعلها تواكب التطورات التي تشهدها المجتمعات مع التأكيد على تحسين أوضاع المعلم الاقتصادية والاجتماعية، وهذا التوجه الاستراتيجي يصب في خدمة التنمية المهنية الوظيفية ويعززها لدى المعلم والإداري، ويضمن المحافظة على الخبرات التعليمية والإدارية المتميزة في الميدان التربوي وكذلك يستقطب عددا أكبر من الكفاءات إلى سلك التعليم.

ومن خلال خبرة الباحث في تدريب المعلمين عن بعد وممارسة هذا النوع من التدريب في مجال عمله واستشعاره بأهمية التدريب عن بعد في تحقيق الأهداف المرجوة، تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي:  
ما درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات؟

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات في الأبعاد التالية (المعارف، المهارات، الاتجاهات)؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة كفاءة التدريب لتعزيز التنمية المهنية يعزى للمتغيرات الشخصية (عدد الدورات التدريبية عن بعد، المؤهل العلمي) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات عند مستوى دلالة (a=0.05).

٣. أهمية الدراسة

لدراسة الحالية أهمية نظرية وأخرى تطبيقية تبرز قيمتها التربوية كالآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم على رأس العمل لكافة الأنظمة التعليمية، فتأتي هذه الدراسة إثراء للأدب النظري في هذا المجال.

- تتناول الدراسة التدريب عن بعد للمعلمين والمعلمات لتطوير وإحداث نقلة نوعية لعملية تدريب المعلمين والمعلمات، ولتعزيز التنمية المهنية لهم.

- تأتي الدراسة الحالية استجابة لتوجه معظم الدول للإفادة القصوى من تقنية المعلومات والاتصال في تدريب المعلمين والمعلمات وتنميتهم مهنيًا.

- تأتي الدراسة استجابة لتوصيات العديد من الدراسات التربوية الحديثة كدراسة الجهني (٢٠١٦) ودراسة أبو خطوة (٢٠١٤) والتي تطالب بضرورة تبني صيغ جديدة للتدريب والتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وتطوير هذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية للدراسة

- تحاول أن تقدم الدراسة للمعنيين ببرامج التدريب والتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات مدى كفاءة تطبيق التدريب عن بعد للمعلمين والمعلمات.

- قد تفيد الدراسة المسؤولين عن مراكز التدريب والقائمين على تصميم برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات، وتساعدهم في التجديد المستمر في مجال عملهم.

#### أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع إجراءات لمعرفة درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في :

1. التعرف على درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات (المعارف ، المهارات ، الاتجاهات).

٢. معرفة معوقات استخدام التدريب عن بعد في تدريب المعلمين والمعلمات.  
حدود الدراسة

التزمت الدراسة الحالية بالحدود التالية:

أولاً: الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على موضوع التدريب عن بعد للمعلمين والمعلمات واستخدامه لتعزيز التنمية المهنية، حيث إن التدريب عن بعد يعتبر أسلوب تدريبي معاصر في مجال التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات.

ثانياً: الحدود البشرية: ركزت الدراسة على المعلمين والمعلمات الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد بمكتب التعليم بمحافظة الكامل.

ثالثاً: الحدود المكانية: تمثلت الدراسة في المجال المكاني الذي تم فيه تطبيق الدراسة الميدانية وهو مكتب التعليم بمحافظة الكامل التابع للإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة.

رابعاً: الحدود الزمنية: حددت الدراسة بزمان إجراء الدراسة بشقيها النظري والميداني، في الفصل الدراسي الأول ١٤٤٦هـ - ٢٠٢٤م.

#### مصطلحات الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية بعض المصطلحات الأساسية التي يعرضها الباحث

كالتالي:

التدريب:

يعرف التدريب بأنه: "عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات من أجل

خلق وتحسين وصل المهارات والقدرات لدى الفرد، وتوسيع نطاق معرفته للأداء

الكفاء عن طريق التعلّم، لرفع مستوى كفاءته ومن ثم كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل". (عقيلي، ٢٠١٦، ص ٢٣)  
التدريب عن بعد

"تدريب إلكتروني تفاعلي يُمكنه تخصيص وتكييف المحتوى، ونماذج التعلم والعمليات بين المتعلمين وفقاً لحاجاتهم الفردية، وخصائصهم، وأنماط تعلّمهم؛ لغرض تقديم التدريب الملائم لكل فرد في ضوء المدخلات والمعلومات التي يحصل عليها" (هداية، ٢٠١٩، ص ٣٣).

عرف البحث الحالي التدريب عن بعد إجرائياً بأنه: العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المعلم والمعلمة من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول من دون تقييد بحدود المكان.  
التنمية المهنية

تعرف التنمية المهنية بأنها: "عملية مستمرة وشاملة تستهدف تطوير أداء المعلم، وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية للارتقاء بالعملية التعليمية مما يزيد إنتاجية المعلم وتجديد معارفه وخبراته لمواجهة التطوير المستمر لعملية التعلم والتعليم" (المعربي، ٢٠١٦، ص ٣٣٣).

يمكن تحديد مفهوم التنمية المهنية إجرائياً: مجموعة متنوعة من الأنشطة الرسمية وغير الرسمية مصممة لدعم الكفايات المهنية التربوية للمعلم والمعلمة اللازمة لمواجهة التحديات التي قد يواجهها أثناء التدريس.  
التدريب عن بعد:

تعتمد فلسفة التنمية المهنية للمعلم والمعلمة على توفير التدريب لجميع المتدربين والمتدربات الراغبين، مع التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتوفرة حالياً، مثل الإنترنت والوسائط المتعددة، لتمكين جميع المعلمين والمعلمات أو من يرغب منهم في إكمال التدريب بغض النظر عن العمر أو موقع السكن أو الظروف الاقتصادية. وهنا يظهر دور التدريب عن بعد في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات.

التدريب عن بعد يجري عبر استخدام الإنترنت كمنصة للتواصل بين المدرب والمتدربين أو المتدربات، حيث يعتمد على برامج تدريبية محوسبة. ويمكن تعريفه كعملية تدريب تعتمد على الشبكات المحلية والعالمية لتقديم الحقائق الإلكترونية والتفاعل مع المتدربين، سواء كان هذا التفاعل متزامناً أو غير متزامن، بقيادة مدرب أو دون مدرب، مما يسمح بالتدريب الذاتي أو مزيجاً من الخيارات المختلفة.

مفهوم التدريب عن بعد:

يمكن تعريف التدريب عن بعد بأنه: "صيغة من صيغ التعليم والتدريب المعززة والتي تستخدم الوسائط التقنية لتحقيق التواصل المتبادل بين المعلم أو المعلمة والمتعلم أو المتعلمة عن بعد، وذلك ضمن إطار تنظيمي مؤسسي يضمن توفير الاتصال المباشر. يميل هذا النوع من التعليم إلى توجيه المعرفة للجماهير على نطاق واسع، دون إحداث تمييز بينهم". (مدني، ٢٠١٧، ص ٤٢)

كما يعرف التدريب عن بعد بأنه: "التدريب على الحاسوب يشير إلى نوع من التعليم الذي يتم بالكامل عبر الإنترنت. يتضمن هذا الأسلوب استخدام مجموعة متنوعة من الوسائط، مثل الفيديو والصور والملفات الصوتية. وهذا يوفر بديلاً أكثر مرونة وتفاعلاً مع التدريبات التقليدية،

مما يعزز التواصل والتفاعل بين المدرب والمشاركين" (الدهشان، ٢٠١٩، ص ٥١)

يمكن القول إن التدريب عن بعد ظاهرة أصبحت إحدى الضروريات التي أفرزتها الثورة الصناعية الرابعة. من بين النتائج البارزة للتدريب عن بعد ظهور مفهوم المعلم الرقمي. فقد أظهرت جائحة كورونا وما صاحبها من ظروف الحجر المنزلي الإجبارية شغفاً كبيراً لدى المعلمين والمعلمات واهتماماً واضحاً بالتعلم والتدريب عن بُعد لتلبية متطلبات هذا العصر.

خصائص التدريب عن بعد

أبرز مميزات التدريب عن بعد هو تقديمه لنمط تدريبي حديث ومتطور يعتمد بشكل أساسي على تقنية المعلومات، مما يتيح للمتدرب التحكم الكامل في تجربته التدريبية من حيث الوقت والمكان والمتابعة والتكرار. هذا النوع من التدريب يعزز بشكل طبيعي

معدلات التفاعل والمشاركة بين المتدربين، مما ينعكس إيجابياً وبشكل شامل على الجميع. أما خصائص التدريب عن بعد بشكل محدد فيمكن تلخيصها في النقاط التالية: (عبد الفتاح وعلاوي، ٢٠١٨).

١. سهولة التدريب في أي مكان وزمان: أصبح التدريب عن بُعد يوفر إمكانية الوصول إلى المواد التدريبية من أي مكان وبأي وقت باستخدام الوسائل التكنولوجية مثل الحواسيب والكتب الإلكترونية .

٢. تحقيق مبدأ المساواة: يسهم التدريب عن بعد في تحقيق العدالة من خلال منح جميع المتدربين حقاً متساوية للوصول إلى التدريب بشكل عادل، وهو ما يختلف عن الأساليب التقليدية في التدريب .

٣. مراعاة الفروقات الفردية: يُقدّم التدريب عن بعد تنوعاً في المواد والأساليب التدريبية، ما يمنح الفرصة للمعلمين الذين قد يجدون صعوبة في مواكبة زملائهم للفهم والتواصل باستخدام طرق بسيطة وميسرة .

٤. تقليل التكلفة المالية: مقارنة بالتكاليف المترتبة على التدريب التقليدي، يوفر التدريب عن بعد تكلفة أقل ويضمن فوائد أكبر من خلال تأهيل المعلمين والمعلمات مباشرة للقيام بوظائفهم بكفاءة عالية .

٥. تجنب تعرض المتدربين لمواقف نفسية صعبة: من المعروف أن العديد من المتدربين يعانون من ضغوط نفسية كالخوف من الفشل أو الخجل، بالإضافة إلى عدم القدرة على الأداء أمام المتواجدين في التدريب التقليدي الذي يتطلب الحضور الشخصي. بالمقابل، يوفر التدريب عن بُعد الحرية الكاملة في اختيار الوقت المناسب للمشاركة عبر الوسائل المتاحة، مما يعزز فعالية التدريب لهذه الفئة.

أيضا هناك بعض الخصائص الأخرى حسب ما أشار إليها (عمر، ٢٠١٧). هذه المزايا تتضمن سهولة استخدام المنصات التدريبية من خلال الأيقونات والأشكال والروابط، التفاعل بين العناصر الأساسية في التدريب وهي المدرب والمتدربون والبرامج التدريبية، سهولة الوصول إلى التدريب على مدار الأسبوع، وأخيراً تقديم التدريب بطرق عديدة ومتنوعة.

## أساليب التدريب عن بعد:

توجد مجموعة من أساليب التدريب عن بعد، منها ما يستند فقط إلى الحاسوب، وأخرى تعتمد على شبكة الإنترنت، أو استخدام الاثنين معًا. تشمل هذه الأساليب التدريب المخطط، الذي يتيح للمتدرب الاستفادة من تقنيات سمعية ومرئية لاستعراض المواد التعليمية وتحليلها وفهمًا لقدراتهم الذهنية. وقد استفاد هذا المجال بشكل كبير من التقدم المستمر في تقنية الحواسيب والإنترنت.

بشكل عام، هناك مجموعة من الأساليب المختلفة للتدريب عن بعد، ولكل منها مزايا ومتطلبات مميزة، ويمكن تلخيص بعض منها كالتالي: (الدهشان، ٢٠١٩)

١. أسلوب التدريب بالاعتماد على الحواسيب: يستخدم هذا الأسلوب عبر تصميم برنامج تدريبي يتم تشغيله على حواسيب المتدربين. يحتوي البرنامج على وسائط متعددة متوافقة مع النماذج التعليمية التي تتناسب مع قدرات المتدرب والمحتوى التعليمي. يتطلب استخدام أجهزة الإدخال والإخراج مثل الميكروفونات والسماكات، بالإضافة إلى ضرورة أن يكون لدى المتدرب الخبرة الكافية لاستخدام الحواسيب.

٢. أسلوب التدريب الشبكي: يعتمد على تصميم مقررات تعليمية مُحملة على موقع إلكتروني مخصص، حيث تتضمن هذه المقررات وسائط متعددة. يتطلب استخدام هذا الأسلوب وجود جهاز حاسوب واتصال إنترنت، إلى جانب خبرة بسيطة في التعامل مع الحواسيب.

٣. أسلوب التدريب المتنقل: يعتمد على الهواتف الذكية من خلال استغلال الخدمات التي توفرها هذه التقنية، مثل الرسائل القصيرة SMS، ووسائط متعددة MMS، وخدمة الويب، بالإضافة إلى البلوتوث. لا بد من توافر بنية تحتية قوية وبرمجيات محتوى تدريبي لتلبية احتياجات التدريب المتنقل.

٤. أسلوب التدريب باستخدام الكتاب الإلكتروني التفاعلي: يتمثل في تحويل الكتاب التقليدي إلى نسخة إلكترونية تُضمّن وسائط متعددة ونصوص قابلة للبحث والتفاعل. يحتاج هذا الأسلوب إلى محتوى تدريبي يتم تشغيله عبر جهاز قارئ إلكتروني خاص بالمستخدم.

## معوقات التدريب عن بعد:

أورد (قندلجي والسامراني، ٢٠٢٠)؛ تواجه المعلمين عدة تحديات عند استخدام التدريب عن بعد، ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع رئيسية :

١. التحديات الاقتصادية: تشمل النفقات الإضافية لشراء أجهزة الكمبيوتر والأدوات المساعدة للاتصال. بالإضافة إلى ضعف البنية التحتية للاتصالات، وهذا يجعل العديد من الدول تتردد في استخدام التقنيات الحديثة بسبب التكلفة العالية لتوفير وصيانة الأجهزة وتدريب الكوادر البشرية اللازمة.

٢. التحديات التقنية: على الرغم من أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهم بشكل كبير في تطوير المجتمعات، فإن بعض الدول لم تتمكن من الاستفادة منها بسبب تحديات تقنية. يشمل هذا صعوبة مواكبة التطور السريع في تقنيات الحاسوب، والخوف من الأعطال المفاجئة نتيجة الفيروسات الضارة. كما أن نقص مستوى الحماية والأمان للأجهزة والبرمجيات، وضعف البنية التحتية للاتصالات، ومحدودية انتشار أجهزة الكمبيوتر، وضعف الوعي التقني، كلها تحديات تؤثر على فعالية التدريب عن بعد.

٣. التحديات البشرية: تعاني المؤسسات من نقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع التقنيات الحديثة. كما تمثل اللغة الإنجليزية عقبة كبيرة، حيث تعتبر ضرورة لفهم برامج الإنترنت وتطويرها. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الأمية المعلوماتية وعدم التعود على أساليب التدريب عن بعد من المشكلات التي تضعف دافعية المتدربين.

رغم وجود هذه التحديات، إلا أنها لا تعيق بالضرورة الاستفادة من التقنيات الحديثة في التدريب عن بعد. من الضروري معالجة هذه القضايا لزيادة الاستفادة وتقليل الآثار السلبية المرتبطة بها.

## التنمية المهنية:

يشهد العالم في الوقت الراهن تطوراً سريعاً في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، مما يستوجب إعداد الأفراد بطريقة تمكنهم من مواكبة هذا التطور. يشكّل التعليم والتعلّم عنصراً أساسياً في هذا النمو، حيث يُعتبر المعلم والمعلمة هما الركيزة الأساسية للنظام التربوي. لذلك، تركز فلسفة التربية على أهمية إعداد وتطوير المعلمين والمعلمات

بشكل مستمر لتلبية احتياجات المجتمع وتحسين المستوى التعليمي. كما تهتم الأنظمة التعليمية بإعداد معلمين مؤهلين أكاديمياً ومدربين مهنيًا لضمان تحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة.

مع التوسع المعرفي ودخول العالم عصر التكنولوجيا والاتصالات، بات من الضروري أن يكون المعلم والمعلمة قادرين على مواكبة تلك التغييرات المستمرة. يجب أن يكون المعلم والمعلمة قادرين على تلبية احتياجات المتعلمين ومتطلبات المجتمع نحو التقدم. التدريب المستمر للمعلمين والمعلمات لمواكبة التطورات ضرورة حتمية ليصبحوا منتجين فاعلين للمعرفة ومطورين لقدراتهم وفق المستجدات العصرية.

عملية التنمية المهنية تمثل نهجاً متكاملًا يبدأ بتوصيف الوظيفة ويستمر مادام المعلم في مزاولة عمله، للحفاظ على مستوى مهني لائق وزيادة الإنتاجية. تهدف التنمية المهنية إلى إعداد العنصر البشري بحيث يفي باحتياجات الوظيفة ويحقق الأهداف المطلوبة بمستوى الأداء المطلوب. تعتبر التنمية المهنية عنصراً محورياً في أي اقتراح لإصلاح التعليم أو خطة لتحسين المدارس، وذلك بسبب النمو المستمر لقاعدة المعرفة.

إن اتساع هذه القاعدة يستلزم وجود أنواع جديدة من الخبرات في مختلف المستويات، مما يتطلب من الجميع داخل المدرسة مواكبة العصر وتنمية مهاراتهم العملية والفنية لمواجهة التحديات الحديثة.

#### مفهوم التنمية المهنية:

التنمية المهنية هي عملية متكاملة ومستمرة تبدأ من مرحلة توصيف الوظيفة وتستمر طالما كان المعلم نشطاً في وظيفته، بهدف الحفاظ على المسار المهني السليم. تهدف هذه العملية إلى إعداد العنصر البشري بشكل يلبي متطلبات الوظيفة بأفضل صورة ممكنة، وتحقيق أهدافها من حيث الأداء وزيادة الإنتاجية ورفع مستويات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة في المدرسة.

تكتسب التنمية المهنية أهمية كبيرة في مجال التربية، حيث أن كل اقتراح لإصلاح التعليم وكل خطة لتحسين المدارس تبرز الحاجة إلى تنمية مهنية عالية المستوى. يعود هذا التأكيد إلى اتساع قاعدة المعرفة وضرورة اكتساب أنواع جديدة من الخبرات على جميع

المستويات، بالإضافة إلى ضرورة مواكبة العاملين في المدارس للتغيرات العصرية وتنمية مهاراتهم العملية والفنية.

تعرف التنمية المهنية بأنها عملية مستمرة خلال سنوات الخدمة، تهتم بمختلف الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في المجال المهني. يساهمون في الأدوار المتغيرة الناجمة عن التغيرات في السياق التعليمي والتربوي. تتضمن هذه الخبرات النمو المعرفي وتطوير مهارات البحث والتحليل والإدارة والقيادة وحل المشكلات. تزداد وضوحاً ملامح التنمية المهنية وفوائدها بمقارنتها ببرامج التدريب التقليدية الحالية لمواكبة التغيرات العالمية المعاصرة. (جاد، ٢٠١٩).

أدت التغيرات المتواصلة عبر العصور إلى تنوع التعريفات الخاصة بالتنمية المهنية. يعد مصطلح التنمية المهنية من المصطلحات التربوية التي لم يُجمع الخبراء والباحثين تمامًا على تعريف واحد لها، حيث قدم الباحثون رؤى مختلفة بناءً على زوايا نظرهم المتنوعة. ومن بين هذه التعريفات:

عرفتها (فتحي) على أنها " جملة من العمليات المؤسسية التي تهدف إلى تطوير مهارات، ومواقف، وسلوكيات المعلمين لجعلهم أكثر فاعلية وكفاءة في تلبية احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع، بالإضافة إلى تلبية احتياجاتهم الشخصية. كما يشير أيضًا إلى أنها تساهم في تقديم جهود منظمة ومستدامة لتحسين القدرات المعرفية والمهارية والإدارية والفنية للمعلمين، وتساهم في إحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم، فضلًا عن تحسين ثقافة العمل لتحقيق الجودة داخل المؤسسة التعليمية." (فتحي، ٢٠١٩، ص ٣١٢ - ٣٤٢)

ونستخلص مما سبق مفهوم التنمية المهنية بأنه عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع عناصر مهنة التعليم، تهدف إلى تعزيز الكفاءات المهنية للمعلمين وتحسين مسؤولياتهم التربوية. كما تسعى إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات والسلوكيات المهنية الحديثة التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى تعزيز المتاح لديهم منها لرفع مستوى الأداء المهني والإداري وتحقيق التواصل الفعال مع زملائهم في المجال التعليمي.

## مببرات التنمية المهنية:

إن التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم ومن مبرراتها كما ذكر مرسى (٢٠٢٠):

- شهدت العملية التعليمية تحولات ملحوظة بفضل التطور التقني، حيث أحدثت تقنيات المعلومات والاتصال نقلة نوعية في نظم وأساليب التعليم. هذا التطور أثار الحاجة الملحة لتعزيز التنمية المهنية للمعلمين بهدف تحسين جودة المخرجات التعليمية.

- تمثل جودة التعليم تحدياً بارزاً أمام المعنيين في مؤسسات التعليم ، إذ أصبح من الضروري تحقيق معايير الجودة للتغلب على هذا التحدي.

- طرأت تغيرات جوهرية على أدوار المعلمين نتيجة لتطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم. فلم يعد المعلم والمعلمة مجرد ناقل للمعرفة، بل أصبح ميسراً ومرشداً للطلاب. رغم ذلك، أشارت الدراسات إلى نقص التدريب لدى معظم المدرسين على مهارات التدريس (مرسى، ٢٠٢٠).

شهد العالم منذ منتصف القرن العشرين زيادة كبيرة في إنتاج المعرفة بمختلف أنواعها. وفي أوائل الثمانينات، أشارت الدراسات إلى أن حجم المعرفة كان يتضاعف كل سبع سنوات. مع نهاية التسعينات، أصبح الحديث يدور حول تضاعف حجم المعرفة العلمية تقريباً كل عامين ونصف. بل وذهبت بعض الدراسات إلى أن هذا التضاعف يحدث كل ثمانية عشر شهراً. (مطهر، ٢٠١٨).

- تتضمن بعض التحديات في عمليات الإعداد والتدريب التركيز على تلبية الاحتياجات المستقبلية بدلاً من الاحتياجات الحالية، وتحقيق التوازن بين الموضوعية والذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الاستقرار، والإتقان مقابل العمومية، وكذلك التميز العالمي مقارنة بالمعايير المحلية، والممارسات الإبداعية بدلاً من الروتينية.

- إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في مجالات العلوم الطبيعية والإحصائية والاجتماعية مع التأكيد على الاستفادة من أحدث الاكتشافات والمعارف العالمية.

- ضرورة فهم التكامل بين العلوم والمعارف وإدراك العلاقات المتبادلة بينها، على أن يكون ذلك واضحاً في حدود العلوم الطبيعية والاجتماعية والإنسانية.

-تحسين البنية التحتية المادية والتعليمية للتعليم في المجالات التدريبية والمجتمعية.

أساليب التنمية المهنية:

تتنوع أساليب التنمية المهنية، ومنها:

الأساليب الذاتية:

تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على المعلم نفسه، ومن هذه الأساليب: (راشد، ٢٠١٨)

تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة العلمية والتربوية تلعب دوراً مهماً في تحقيق رضا المعلم وسعادته في عمله. يعتمد نمو المعلم مستقبلاً على طموحه الشخصي وقدرته على التقدم، بالإضافة إلى تأثير التشجيع والعوامل المحيطة به على تطوره .

المستوى العلمي والثقافي الذي يرغب بالوصول إليه، مع قدرته على تقييم نقاط القوة والضعف لديه، عناصر محورية في هذا النمو. إن الاطلاع الواسع يعتبر جزءاً أساسياً ومهماً في تطور المعلم العلمي والثقافي. لا شك أن التدريس يتطلب التثقيف الذاتي الذي يستدعي الاطلاع العميق ليس فقط في مجال التخصص بل أيضاً في ميادين الثقافة الأخرى، ما يتيح فرصاً كبيرة للنمو المهني للمعلم.

الأساليب المهنية:

من أهم الأساليب المهنية الآتي:

-المؤتمرات: تُعتبر المؤتمرات من أهم وسائل تطوير المهارات المهنية للمعلمين، حيث تتيح لهم فرصة ممتازة للتفاعل مع مجموعة متنوعة من الخبرات والأفكار والآراء. توفر هذه الفعالية فرصة مثمرة للتدريب على الحوار والمناقشة، بالإضافة إلى اكتساب معلومات وخبرات ومهارات جديدة في مجال تخصصهم.

-الورش التعليمية: تُعد الورش التعليمية من أنجح وأشهر أساليب التطوير المهني لأنها تعتمد على العمل الجماعي والتعاوني وفق أسس محددة مثل وجود خبراء ومتخصصين بنظام العمل في الورشة، والتخطيط الجيد لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها المرجوة.

-التعليم عن بعد: يُعتبر التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية الحديثة التي تهدف إلى تزويد المعلم والمعلمة بالمعرفة والتدريب اللازمين. يتيح هذا النموذج إمكانية التعلم وتطوير المهارات في مختلف التخصصات من خلال وسائل وأساليب تختلف عن نظم التعليم التقليدية. ومن الأسماء التي أطلقت عليه: التعليم المفتوح، والتعليم بلا حدود، والتعليم بالمراسلة، والتعليم المستقل.

ومن الوسائل الأخرى للتنمية المهنية كما أوردها البندري (٢٠٢٠):

المحاضرات: عادة ما تتضمن سلسلة من الجلسات التي تتناول موضوعات تعليمية متنوعة .

مجموعات النقاش: فإن المعلمون والمعلمات يقسمون إلى مجموعات صغيرة، غالباً لا تتجاوز ٢٠ عضواً، لبحث المفاهيم الأساسية التي تم طرحها في المحاضرات النظرية. يمكن تقسيمهم إلى هذه المجموعات بإحدى الطرق التالية:

-تقسيم فئوي: يتم هنا تقسيم المعلمون والمعلمات إلى ثلاث مجموعات رئيسية:

\* مجموعة التخصصات النظرية: تشمل أعضاء من كليات التربية، الآداب، التجارة، وغيرها من الكليات والمعاهد الإنسانية.

\* مجموعة الكليات التطبيقية: تشمل أعضاء من كليات العلوم، الزراعة، الهندسة، وغيرها من الكليات والمعاهد العلمية.

-تقسيم عشوائي: في هذا الشكل، يُقسَم المعلمون والمعلمات بشكل عشوائي دون النظر إلى تخصصهم أو فئة كلياتهم، مما يعزز تنوع الخبرات المتاحة.

-الندوة: يشترك فيها عدة زملاء للتحدث حول موضوع معين. ولا يقتصر الاشتراك في هذه الندوات على معلمو ومعلمات التربية فقط، بل يتم دعوة بعض المعلمين والمعلمات من الكليات الأخرى لتبادل الخبرات مع زملائهم.

-التعليم المصغر: في هذا الأسلوب، يُطلب من كل معلم أو معلمة أن يؤدي مهارة تدريسية معينة أمام زملائه. يتم تصوير الأداء بالفيديو، ثم يتلقى المعلم أو المعلمة تغذية عكسية من ثلاثة مصادر: المدرب والمتدربين والمنفذ للأسلوب التدريبي نفسه.

#### -المواقف التعليمية:

يقدم كل معلم ومعلمة نماذج تدريسية ومواقف عملية تحدث في الفصول الدراسية. كما يقوم المعلم أو المعلمة بوضع نموذج يتضمن الأداء التطبيقي أمام زملائه بهدف الاستفادة منه في التدريس، مع تحديد أهداف ومحتوى محددًا ونشاطات موجهة.

#### -الجلسات الإرشادية:

يتم مناقشة القضايا والمشكلات التي يواجهها المعلم أو المعلمة ضمن هذا النوع من الجلسات لطرح الحلول المناسبة لها.

#### -اللقاء المفتوح:

يشمل هذا الأسلوب لقاءات تجمع المعلمون والمعلمات مع مدير التعليم أو أحد مساعديه، حيث يناقشون مواضيعهم وقضاياهم المختلفة.

#### -الرحلات:

تنقسم إلى نوعين: رحلات علمية يزور فيها المعلمون والمعلمات مؤسسات علمية وتعليمية ومراكز بحثية، ورحلات ترفيهية هدفها تنشيط وتجديد الحماس بين الأعضاء وتعزيز الروابط بينهم من خلال زيارة الأماكن السياحية والترفيهية.

#### التعلم عن بعد والتنمية المهنية:

ازدادت مهام المعلم والمعلمة وتنوعت أدوارهم ووظائفهم، مما أدى إلى تركيز كبير على الإعداد المهني وتطوير برامج المؤسسات التي تهتم بتأهيله، ليتماشى مع مهامه ووظائفه الجديدة. لضمان أداء المعلم لدوره بشكل فعال، أصبح من الضروري اكتساب مواصفات وخصائص ومهارات ومعارف جديدة .

ويؤكد العتيبي (٢٠٢٢) " التحول من النظام التعليمي التقليدي إلى نظام التعليم عن بعد يستلزم من المعلمين والمعلمات إتقان مجموعة من المهارات الأساسية التي تمكنهم من أداء أدوارهم التربوية بأفضل شكل ممكن. تأتي في مقدمة هذه المهارات: مهارات التواصل، المعارف المرتبطة بالتكنولوجيا، إدارة الوقت، التقييم، والتحفيز. يلعب المعلم دورًا أساسيًا وفعّالًا في عملية التعليم عن بعد لمواكبة التطورات الحديثة

والاستفادة من الأدوات المتاحة وتوظيفها بشكل يخدم العملية التعليمية ويحقق مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية. كما يحتاج المعلم لاكتساب مهارات جديدة للتعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية التي تُعدّ إحدى الأدوات الفعالة في التعليم عن بعد، ويكون لها دور كبير في تعزيز فاعلية عملية التعلم وزيادة المشاركة والتفاعل النشط بين المعلمين والطلاب (العتيبي، ٢٠٢٢، ص ٧٨)

الدراسات السابقة:

دراسات تناولت النمو المهني:

هدفت دراسة صالح (٢٠١٨) لمعرفة اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني، استخدمت استبانة لجمع البيانات، وزعت على عينة عدد أفرادها (٧٥) فرداً استجاب منهم (٦٥) فرداً وبنسبة (٨٦,٧) ومن أهم نتائج الدراسة: أبدى جميع أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب عن طريق الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني. كما أكدت النتائج على أهمية التدريب الإلكتروني أوصت الدراسة بضرورة المزج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، كما أوصت بأن يتم وضع استراتيجيات تهتم بتكنولوجيا المعلومات في حقل التدريب.

بينما هدفت - دراسة الغامدي (٢٠١٧) إلى الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الحكومية بمنطقة الباحة لدورهن في النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن، واستخدمت استبانة لجمع البيانات، كما استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع مديرات مدارس منطقة الباحة والبالغ عددهن (١٥٩) مديرة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديرات المدارس لدورهن في النمو المهني للمعلمات جاءت كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري المرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٠) سنوات فأكثر.

بينما تناولت دراسة الجهني، (٢٠١٦م) دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (١٢٠) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. ولتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية

نصح أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في مثل هذه البرامج لأهميتها، كما أوصت بنشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد لما له من أثر كبير على التنمية المهنية.

بينما تناولت دراسة شين وديبيرا (2016)، (Debra & Chien) طموح مديري المدارس من التنمية المهنية لتلبية احتياجاتهم التدريسية وفق المعايير التكنولوجية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة مديري المدارس على تلبية المعايير التكنولوجية والتقنية التي وضعتها الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم ISTE، وتحديد المعايير التي يرغب مديري المدارس في مواصلة التنمية المهنية على أساسها في المستقبل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت أداة الاستبانة لمعرفة النظرة المستقبلية لمديري المدارس وطموحهم من التنمية المهنية ليصبحوا قادة يتمتعوا بقدرات القيادة التكنولوجية. وتشير نتائج الدراسة ان مديري المدارس بحاجة بشكل كبير إلى التطوير المهني في فعالية استخدام التكنولوجيا في المدارس وفق اختصاصهم لتحقيق المعايير التكنولوجية. وأبرزت الثقة في مزايا التكنولوجيا بشكل عام وتكنولوجيا التعليم بوجه خاص. وتبين أن استخدام التكنولوجيا التعليمية تحسن العملية التعليمية التعلمية ونوعية التعليم بشكل عام في المدارس. وتؤكد الدراسة على ضرورة تزويد مديري المدارس بالمهارات التكنولوجية ولو في الحد الأدنى من المعايير التقنية للجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم ISTE، وذلك من خلال البرامج التدريبية.

دراسات تناولت التدريب عن بعد في المؤسسات التعليمية:

ناقشت دراسة (هندي، 2020) التطور التاريخي لإنشاء أول كلية تعمل بنظام التعليم عن بعد بكلية العلوم الإسلامية للوافدين بجامعة الأزهر الشريف بمصر، والتي هدفها تدريس العلوم الإسلامية والعربية للطلاب من كافة أنحاء العالم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق الدراسة على (192) دارس من الطلاب الوافدين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود نتائج إيجابية عديدة إلى جانب بعض القصور في فعالية نظام القبول والتسجيل الإلكتروني.

بينما تناولت دراسة (2018) دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات الجيل الأول والعاملين ومتطلباته في مركز التدريب التربوي لمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان ، طبقت الدراسة على مركز التدريب التربوي بسلطنة عمان والذي تناول معرفة

دور التدريب الإلكتروني ومتطلباته ومعوقات تطبيقه وذلك عن طريق عينة من المعلمات وعدد من الإداريين ، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأسلوب لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من (٢٠٣) معلمة بمحافظة شمال الباطنة و(٢٨) عاملة من مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة خلال العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م، وأظهرت نتائج الدراسة ضرورة وضع معايير لضمان جودة التدريب الإلكتروني مع وضع رؤية لتطبيقه لعدم وجود قاعات مجهزة لاستخدامه لارتفاع تكاليف إنشائها ، كما أوصت الدراسة بنشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن طريق الوسائل والقنوات المتاحة لدى المجتمع الدراسي.

كما هدفت دراسة الجهني (٢٠١٦) إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. ولتحليل البيانات التي تم جمعها استخدمت العديد من الأساليب الإحصائية الملائمة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة تجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، أما من ناحية استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، فإن غالبية العينة تعتقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها. كما إن معظم أفراد العينة يعتقدون أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد. كما أوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد وأهميته في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت النمو المهني:

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

بعد أن تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية – درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين

والمعلمات بمكتب تعليم محافظة الكامل تم الاستفادة من تناول القضايا المتعلقة بالتدريب عن بعد والتنمية المهنية واستنباط تساؤلات الدراسة وأدواتها، من أجل إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.

من حيث موضوع الدراسة :

تتشابه الدراسة الحالية في تناولها التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين مع بعض الدراسات السابقة كدراسة الجهني (٢٠١٦م) ودراسة (Debra & Chien, 2016) من حيث المنهج :

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات التي اتبعت المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، كدراسة مها الغامدي (٢٠١٧) ودراسة شرتيل (٢٠١٦) ودراسة (Debra & Chien, 2016) من حيث الأدوات :

استخدمت الدراسات المعروضة في الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية من حيث الأداة. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: من حيث المجتمع والعينة :

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات التي تناولت متغيراتها قادة المدارس كدراسة الغامدي (٢٠١٧) ودراسة (Debra & Chien, 2016). من حيث المنهج :

تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة كدراسة الغامدي (٢٠١٧) التي اتبعت المنهج الوصفي المسحي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد محاور الدراسة .
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات، والكيفية التي تمت فيها تحليل البيانات في هذه الدراسات السابقة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين الاستبانة.
- استفاد الباحث من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد .

ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات الأخرى:

- هذه الدراسة هي من الدراسات - على حد علم الباحث - التي درست درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية، وستكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في نفس المجال في أماكن مختلفة بالمملكة.
- التعليق على الدراسات السابقة التي تناولت التدريب عن بعد:

يتضح من عرض الدراسات السابقة تنوعها من حيث اهتمامها بالتدريب بصفة عامة والتدريب عن بعد بصفة خاصة ، وكذلك تنوعها من حيث أهدافها وأدواتها وعينتها، ورغم ذلك لم توجد دراسة منها اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات بمكتب تعليم محافظة الكامل ومن ثم تتميز الدراسة الحالية في مجتمعها وعينتها إضافة إلى تميزها في الجمع بين التنمية المهنية والتدريب عن بعد، حيث إن معظم الدراسات السابقة إما ركزت على التنمية المهنية بصورة مستقلة أو التنمية المهنية وبعض المتغيرات الأخرى أو التدريب الإلكتروني بصورة مستقلة أو ربطه ببعض المتغيرات الأخرى بخلاف هذه الدراسة التي جمعت بينهما معا لبيان وتعميق دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية ومن ثم تتميز هذه الدراسة في هدفها إضافة إلى التميز في مجتمعها وعينتها،

ورغم ذلك أفادت الدراسة من الدراسات السابقة في الإطار النظري وبعض إجراءاتها المنهجية.

منهج الدراسة:

رأى الباحث استخدام المنهج الوصفي نظراً لأهميته ومناسبته لموضوع البحث.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالي من المعلمين والمعلمات الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد بمكتب التعليم بمحافظة الكامل.

عينة الدراسة:

تم سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث تمت الإستجابة من عدد ١٤٠ معلم ومعلمة من مكتب تعليم محافظة الكامل ممن ينطبق عليهم شرط الحصول على دورات تدريبية عن بُعد. وفيما يلي وصف العينة وفقاً للبيانات الأولية:

جدول ١-٣. وصف العينة وفقاً لمتغير النوع (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	النوع
55.0%	77	ذكر
45.0%	63	أنثى
100.0%	140	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة ٥٥,٠% من أفراد العينة هم ذكور، بينما بلغت نسبة الإناث (٤٥,٠%). والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:

جدول ٢-٣. وصف العينة وفقاً لمتغير العمر (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	فئات العمر
2.1%	3	20 – 30

%42.9	60	31 – 40
%50.0	70	41 – 50
%5.0	7	51 – 60
%100.0	140	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نصف عينة الدراسة بنسبة 0,0 % في الفئة العمرية (٤١ – ٥٠ سنة)، وأن نسبة ٤٢,٩ % في الفئة العمرية (٣١ – ٤٠ سنة)، وأن نسبة ٥,٠ % في الفئة العمرية (٥١ – ٦٠ سنة)، وأن نسبة ٢,١ % فقط في الفئة العمرية (٢٠ – ٣٠ سنة). والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:

جدول ٣-٣. وصف العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
%20.7	29	أقل من ٥ سنوات
%15.0	21	من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات
%64.3	90	من ١٠ سنوات وأكثر
%100.0	140	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن غالبية العينة بنسبة ٦٤,٣ % تبلغ خبرتهم (من ١٠ سنوات فأكثر)، وأن نسبة ٢٠,٧ % تبلغ خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، وأن نسبة ١٥,٠ % تبلغ خبرتهم (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات). والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:

جدول ٤-٣. وصف العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
%95.0	133	بكالوريوس
%5.0	7	دراسات عليا

المجموع	140	%100.0
---------	-----	--------

يتبين من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة ٩٠,٠ % مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، وأن نسبة ٠,٠ % فقط مؤهلهم العلمي (درسات عليا). والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:

جدول ٣-٠. وصف العينة وفقاً لعدد الدورات التدريبية عن بعد خلال الخمس السنوات الأخيرة (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	عدد الدورات
%30.7	43	1 – 5
%39.3	55	6 – 10
%11.4	16	11 – 15
%18.6	26	أكثر من 15
%100.0	140	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة ٣٩,٣ % من أفراد العينة حصلوا على (٦ – ١٠) دورات تدريبية عن بعد خلال الخمس السنوات الأخيرة، وأن نسبة ٣٠,٧ % حصلوا على (١٠ – ١٥) دورات تدريبية عن بعد، وأن نسبة ١٨,٦ % حصلوا على أكثر من ١٥ دورة تدريبية عن بعد، وأن نسبة ١١,٤ % حصلوا على (١١ – ١٥) دورة تدريبية عن بعد. والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:

جدول ٣-٦. وصف العينة وفقاً مدى الاستفادة من الدورات التدريبية عن بعد (ن = ١٤٠)

النسبة المئوية	العدد	مدى الاستفادة
%29.3	41	جيدة
%70.7	99	ممتازة
%100.0	140	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة ٧٠,٧% أفادوا بأن الاستفادة من الدورات التدريبية عن بُعد التي حصلوا عليها هي ممتازة، وأن نسبة ٢٩,٣% يرون أن درجة الاستفادة منها تعتبر جيدة. والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:  
أدوات جمع البيانات:

الاستبانة هي أحد وسائل جمع البيانات المدونة على أسئلة محددة، فعدة من قبل الباحث حول موضوع محدد، من قبل جهات أو أفراد معينين، وهي تتعلق بموضوع البحث وتحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها (دشلي، ٢٠١٨، ص ٩٧).

تتكون الاستبانة من جزئين: الأول عبارة عن البيانات الشخصية عن أفراد العينة وهي (النوع - العمر - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - عدد الدورات التدريبية عن بعد خلال الخمس السنوات الأخيرة - مدى الاستفادة من الدورات التدريبية عن بعد). والجزء الثاني: أسئلة الاستبانة ويتكون من ٣٢ عبارة موزعة بالتساوي على ٤ محاور بواقع ٨ عبارات لكل محور، وقد أخضعت خيارات الإجابة على عباراتها لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي، وهي كالآتي:

المحور الأول: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف

المحور الثاني: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات

المحور الثالث: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات

المحور الرابع: دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على العينة المستهدفة وذلك بعد أن تم تحويلها إلى استمارة إلكترونية على موقع (google drive)، وقد أرسلت الرابط إلى العينة المستهدفة عن طريق البريد الإلكتروني وبعض تطبيقات التواصل الاجتماعي مثل واتساب والبريد الإلكتروني.

### صدق وثبات الاستبانة:

يُعتبر صدق وثبات البيانات التي توفرها الأداة هي من أهم أسس جمع البيانات في البحث العلمي، وتنبع تلك الأهمية من كون أن وجوب توفرها يؤدي إلى صحة نتائج البحث العلمي وتجعل له قيمة علمية، وقد كان الباحث حريصاً على اختيار أداة تتصف بالثبات والصدق.

### صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٣-٥. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة حسب المحاور

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	1	.632**	0.000	5	.866**	0.000
	2	.709**	0.000	6	.820**	0.000
	3	.633**	0.000	7	.785**	0.000
	4	.767**	0.000	8	.835**	0.000
المحور الثاني: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات	1	.785**	0.000	5	.758**	0.000
	2	.801**	0.000	6	.851**	0.000
	3	.866**	0.000	7	.768**	0.000
	4	.847**	0.000	8	.787**	0.000
المحور الثالث: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات	1	.457**	0.000	5	.733**	0.000
	2	.685**	0.000	6	.703**	0.000
	3	.609**	0.000	7	.752**	0.000
	4	.742**	0.000	8	.762**	0.000
	1	.868**	0.000	5	.815**	0.000

0.000	.803**	6	0.000	.842**	2	المحور الرابع: دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية
0.000	.835**	7	0.000	.877**	3	
0.000	.747**	8	0.000	.865**	4	

(\*\*) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,01)

الجدول السابق يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة حسب المحاور بطريقة معاملات بيرسون للارتباط. يتضح أن معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارات ودرجة المحور الذي تتبع له تراوحت بين (0,400 - 0,877). نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01) مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتصف بصدق الاتساق الداخلي وأن العبارات في كل محور تقيس ما صُممت من أجله.

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معاملات ألفا كرو نباخ Cronbach, (2019). (L. J)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 3-0. معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرو نباخ-ألفا

المحاور	عدد العبارات	كرو نباخ-ألفا
المحور الأول: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	0	0,890
المحور الثاني: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات	0	0,922
المحور الثالث: التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات	0	0,822
المحور الرابع: دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية	0	0,934

الجدول السابق يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرو نباخ-ألفا. نجد أن معامل ألفا كرو نباخ للمحور الأول بلغ (0,890)، وللمحور الثاني بلغ (0,922)، وللمحور الثالث

بلغ (٠,٨٢٢)، وللمحور الرابع بلغ (٠,٩٣٤)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعل الباحث مطمئن لإجابات أفراد العينة على الاستبيان وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها.

جدول ٣-٩. أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط الموزون	الوزن	الإجابة
٤,٢٠ إلى ٥,٠	٥	موافق بشدة
٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	٤	موافق
٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	٣	محايد
١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	٢	غير موافق
١ إلى أقل من ١,٨٠	١	غير موافق بشدة

الجدول السابق يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي (Uebersax, 2016)، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) الإصدار (٢٤)، باستخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

جدول رقم ٣-١٠. المعالجات الإحصائية المستخدمة

المعالجة الإحصائية	الغرض
١. التكرارات والنسب المئوية	وصف عينة الدراسة وفقاً للبيانات الأولية
٢. معامل ارتباط بيرسون	حساب صدق الاتساق الداخلي

٣. معامل كرو نباخ-ألفا	حساب معامل الثبات لأداة الدراسة
٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي	الإجابة على تساؤلات الدراسة
٥. اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)	دراسة الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية

نتائج الإجابة على أسئلة الدراسة

نتائج السؤال الأول: ما درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات في الأبعاد التالية (المعارف، المهارات، الاتجاهات)؟

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة، فقد تم تحليل عبارات المحاور: الأول والثاني والثالث من الاستبيان، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات كل محور، وكما يلي:

جدول ٤-١. درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف مرتبة تنازلياً

حسب وجهة نظر أفراد العينة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
1	يساعد التدريب عن بعد على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم من أي مكان في العالم	4.47	0.61	89.4%	موافق بشدة	2
2	لدي معرفة كبيرة في استخدام برامج التدريب عن بعد.	4.31	0.61	86.2%	موافق بشدة	7
3	أستطيع استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، إلخ)	4.17	0.68	83.4%	موافق	8

1	موافق بشدة	%91.0	0.50	4.55	يساعدني استخدام التكنولوجيا في تنوع أساليب التعليم.	4
6	موافق بشدة	%87.2	0.62	4.36	يساعدني التدريب عن بعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة	5
4	موافق بشدة	%87.8	0.61	4.39	يساعدني التدريب عن بعد على توفير محتويات رقمية حديثة ذات صلة بمجالات تعليمية متنوعة	6
3	موافق بشدة	%88.6	0.55	4.43	يساعدني التدريب عن بعد على كشف أنماط برامج جديدة على الشبكة العنكبوتية.	7
5	موافق بشدة	%87.8	0.61	4.39	يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التقنيات المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات التعليم.	8
	موافق بشدة	%87.8	0.60	4.39	المتوسط الحسابي المرجح للمحور	

يوضح الجدول (٤-١) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الأول (التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,١٧ - ٤,٥٥) وتقابلها النسب المئوية (٨٣,٤% - ٩١,٠%). بلغ المتوسط الحسابي للمحور بشكل عام (٤,٣٩) ويقع ضمن الفئة الأولى (٤,٢٠ - ٥,٠) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى

استجابة (موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (٠,٦٠) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، كما بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل المحور (٨٧,٨%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٨% على أن التدريب عن بعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف، وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت على المرتبة الأولى العبارة (يساعدني استخدام التكنولوجيا في تنوع أساليب التعليم) بحصولها على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٥٥) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (يساعد التدريب عن بعد على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم من أي مكان في العالم) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٧) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (يساعدني التدريب عن بعد على كشف أنماط برامج جديدة على الشبكة العنكبوتية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٣) ومستوى استجابة (موافق بشدة).

جاءت في المرتبة الرابعة كل من (يساعدني التدريب عن بعد على توفير محتويات رقمية حديثة ذات صلة بمجالات تعليمية متنوعة) و (يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التقنيات المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات التعليم) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٩) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السادسة العبارة (يساعدني التدريب عن بعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٦) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السابعة (لدي معرفة كبيرة في استخدام برامج التدريب عن بعد) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة العبارة (أستطيع استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، ألخ)) وذلك لحصولها على أقل متوسط حسابي بلغ (٤,١٧) ومستوى استجابة (موافق).

جدول ٤-٢. درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظر أفراد العينة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
1	يتيح التدريب عن بعد استخدام التطبيقات الموجودة.	4.41	0.54	%88.2	موافق بشدة	2
2	يكسبني التدريب عن بعد القدرة على عرض الدروس التعليمية المصممة إلكترونياً على المنصة التعليمية.	4.43	0.58	%88.6	موافق بشدة	1
3	يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات التعليم.	4.33	0.58	%86.6	موافق بشدة	5
4	يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتي البرمجية.	4.37	0.62	%87.4	موافق بشدة	3
5	يتيح التدريب عن بعد الفرصة لي لاستخدام البريد الإلكتروني في المشاركة التفاعلية وتبادل الخبرات.	4.26	0.68	%85.2	موافق بشدة	8
6	يساعدني تطبيق التدريب عن بعد على	4.31	0.60	%86.2	موافق بشدة	7

					التحقق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية.
6	موافق بشدة	%86.6	0.64	4.33	يجعلني التدریب عن بعد أهتم بالتواصل والتفاعل الإلكتروني الإيجابي بينی وبين الطلاب
4	موافق بشدة	%87.2	0.61	4.36	يساعدني تطبيق التدریب عن بعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجودة عالية.
	موافق بشدة	%87.0	0.61	4.35	المتوسط الحسابي المرجح للمحور

يوضح الجدول (٤-٢) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الثاني (التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,٢٦ – ٤,٤٣) وتقابلها النسب المئوية (٨٥,٢% – ٨٨,٦%). بلغ المتوسط الحسابي للمحور بشكل عام (٤,٣٥) ويقع ضمن الفئة الأولى (٤,٢٠ – ٥,٠) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (٠,٦١) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، كما بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل المحور (٨٧,٠%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٠% على أن التدريب عن بعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات، وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت على المرتبة الأولى العبارة (يكسبني التدريب عن بعد القدرة على عرض الدروس التعليمية المصممة إلكترونياً على المنصة التعليمية) حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٤٣) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، تلتها في المرتبة الثانية (يتيح التدريب عن بعد استخدام التطبيقات الموجودة) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤١) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة (يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتي البرمجية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) ومستوى استجابة (موافق بشدة).

حازت على المرتبة الرابعة العبارة (يساعدني تطبيق التدريب عن بعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجودة عالية) حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٦) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة كل من (يساعدني التدريب عن بعد على توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات التعليم) و (يجعلني التدريب عن بعد أهتم بالتواصل والتفاعل الإلكتروني الإيجابي بيني وبين الطلاب) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السابعة (يساعدني تطبيق التدريب عن بعد على التحقق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة (يتيح التدريب عن بعد الفرصة لي لاستخدام البريد الإلكتروني في المشاركة التفاعلية وتبادل الخبرات) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٦) ومستوى استجابة (موافق بشدة).

جدول ٤-٣. درجة كفاءة التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات مرتبة تنازلياً

حسب وجهة نظر أفراد العينة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
1	استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد يعتمد على خبرة المعلم	4.29	0.68	85.8%	موافق بشدة	7

					في الحاسب الآلي والانترنت.	
3	موافق بشدة	%90.2	0.63	4.51	أرى أن التدريب عن بعد يحل مشكلة نقص المدرسين وزيادة أعداد المتدربين.	2
8	موافق	%78.2	0.89	3.91	التدريب عن بعد يحاكي التدريب التقليدي.	3
2	موافق بشدة	%90.6	0.61	4.53	انصح المعلمين بالاشتراك في برامج التدريب عن بعد.	4
4	موافق بشدة	%88.8	0.63	4.44	التدريب عن بعد يتم في جو من الخصوصية بعيد عن الحرج.	5
1	موافق بشدة	%92.0	0.51	4.60	أرى أن يتم تشجيع المعلمين لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب.	6
6	موافق بشدة	%86.6	0.74	4.33	أفضل التدريب عن بعد على التدريب التقليدي.	7
5	موافق بشدة	%88.4	0.62	4.42	اشعر بالسعادة عند حضور برامج تدريبية عن بعد.	8
	موافق	%87.6	0.66	4.38	المتوسط الحسابي المرجح للمحور	

يوضح الجدول (٤-٣) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الثالث (التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور

الثالث. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣,٩١ – ٤,٦٠) وتقابلها النسب المئوية (٧٨,٢% – ٩٢,٠%). بلغ المتوسط الحسابي للمحور بشكل عام (٤,٣٨) ويقع ضمن الفئة الأولى (٤,٢٠ – ٥,٠) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (٠,٦٦) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، كما بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل المحور (٨٧,٦%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٦% على أن التدريب عن بُعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات، وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت على المرتبة الأولى (أرى أن يتم تشجيع المعلمين لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب) بحصولها على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٦٠) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، تلتها في المرتبة الثانية العبارة (انصح المعلمين بالاشتراك في برامج التدريب عن بعد) بحصولها على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٣) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة (أرى أن التدريب عن بعد يحل مشكلة نقص المدرسين وزيادة أعداد المتدربين) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥١) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة (التدريب عن بعد يتم في جو من الخصوصية بعيد عن الحرج) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٤) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة (اشعر بالسعادة عند حضور برامج تدريبية عن بعد) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السادسة (أفضل التدريب عن بعد على التدريب التقليدي) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السابعة (استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد يعتمد على خبرة المعلم في الحاسب الآلي والانترنت) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٩) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة (التدريب عن بعد يحاكي التدريب التقليدي) بحصولها على أقل متوسط حسابي بلغ (٣,٩١) ومستوى استجابة (موافق).

جدول ٤-٤. دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظر أفراد العينة.

الترتيب	المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
6	موافق بشدة	%87.0	0.60	4.35	التدريب عن بعد يساعد على تقديم برامج تحاكي الواقع.	1
2	موافق بشدة	%88.2	0.63	4.41	التدريب عن بعد يلبي احتياجات المعلم في العصر الحديث.	2
5	موافق بشدة	%87.8	0.66	4.39	يساعد التدريب عن بعد المتدربين على إتقان استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب.	3
7	موافق بشدة	%85.4	0.74	4.27	التدريب عن بعد يوفر بيئة تدريبية أكثر إثارة وتحفيز.	4
8	موافق بشدة	%84.8	0.79	4.24	التدريب عن بعد نظام ينشئ علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدرب.	5
3	موافق بشدة	%88.2	0.62	4.41	التدريب عن بعد نظام يساعد المعلم على تطوير أساليب التعليم.	6
4	موافق بشدة	%88.2	0.55	4.41	التدريب عن بعد يفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية المتطورة لكافة أفراد المجتمع.	7
1	موافق بشدة	%89.8	0.61	4.49	التدريب عن بعد يساعد على النمو المهني المستمر.	8
	موافق بشدة	%87.4	0.65	4.37	المتوسط الحسابي المرجح للمحور	

يوضح الجدول (٤-٤) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الرابع (دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,٢٤ – ٤,٤٩) وتقابلها النسب المئوية (٨٤,٨ % – ٨٩,٨ %). بلغ المتوسط الحسابي للمحور بشكل عام (٤,٣٧) ويقع ضمن الفئة الأولى (٤,٢٠ – ٥,٠) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (موافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (٠,٦٥) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، كما بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل المحور (٨٧,٤ %)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٤ % على دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية، وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت على المرتبة الأولى (التدريب عن بعد يساعد على النمو المهني المستمر) بحصولها على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٤٩) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارات (التدريب عن بعد يلبي احتياجات المعلم في العصر الحديث) و (التدريب عن بعد نظام يساعد المعلم على تطوير أساليب التعليم) و (التدريب عن بعد يفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية المتطورة لكافة أفراد المجتمع) بحصولها على نفس المتوسط الحسابي البالغ (٤,٤١) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة (يساعد التدريب عن بعد المتدربين على إتقان استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٩) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السادسة (التدريب عن بعد يساعد على تقديم برامج تحاكي الواقع) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٥) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة السابعة (التدريب عن بعد يوفر بيئة تدريبية أكثر إثارة وتحفيز) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٧) ومستوى استجابة (موافق بشدة)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة (التدريب عن بعد نظام ينشئ علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدرب) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٤) ومستوى استجابة (موافق بشدة).

نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة كفاءة التدريب لتعزيز التنمية المهنية يعزى للمتغيرات الشخصية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )؟  
للإجابة على السؤال الثاني للدراسة، فقد تم إجراء اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية، وذلك كما يلي:  
جدول 0-٤. نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير النوع.

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	الدلالة الإحصائية
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	ذكر	77	4.40	0.44	0.343	0.732
	أنثى	63	4.37	0.47		
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات	ذكر	77	4.34	0.47	-0.369	0.713
	أنثى	63	4.37	0.52		
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات	ذكر	77	4.38	0.43	0.063	0.950
	أنثى	63	4.38	0.47		

الجدول (0-٤) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير النوع، وبمتابعة قيم الاختبار (T) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجد أنها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0,0) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات)

للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير النوع – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0,0).

جدول ٤-٦. نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير العمر.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	بين المجموعات	0.03	3	0.010	0.050	0.985
	داخل المجموعات	28.20	136	0.207		
	الكلي	28.23	139			
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات	بين المجموعات	0.38	3	0.126	0.522	0.668
	داخل المجموعات	32.78	136	0.241		
	الكلي	33.16	139			
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات	بين المجموعات	0.24	3	0.081	0.397	0.755
	داخل المجموعات	27.58	136	0.203		
	الكلي	27.82	139			

الجدول (٦-٤) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير العمر، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجد أنها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير العمر - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥).

جدول ٥-٤. نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	بين المجموعات	0.50	2	0.250	1.236	0.294
	داخل المجموعات	27.73	137	0.202		
	الكلي	28.23	139			
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات	بين المجموعات	1.15	2	0.573	2.454	0.090
	داخل المجموعات	32.01	137	0.234		
	الكلي	33.16	139			

0.619	0.481	0.097	2	0.19	بين المجموعات	دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات
		0.202	137	27.63	داخل المجموعات	
			139	27.82	الكلي	

الجدول (٥-٧) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وبمقارنة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجد أنها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0,0) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0,0).

جدول ٥-٨. نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	الدلالة الإحصائية
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف	بكالوريوس	133	4.37	0.45	-2.246	0.026
	دراسات عليا	7	4.75	0.14		
	بكالوريوس	133	4.34	0.49	-1.435	0.154

		0.31	4.61	7	دراسات عليا	دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات
0.468	-0.727	0.45	4.38	133	بكالوريوس	دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات
		0.45	4.50	7	دراسات عليا	الاتجاهات

الجدول (٤-٨) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبمتابعة قيم الاختبار (T) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (٠,٠٥) نجد الآتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة ٠,٠٢٦ وهي أقل من مستوى المعنوية ٠,٠٥، وهذه الفروق لصالح الحاصلين على الدراسات العليا بالمتوسط الحسابي الأعلى مقارنة مع الحاصلين على درجة البكالوريوس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو كل من دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات ودور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور بلغت (٠,١٥٤) و (٠,٤٦٨) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥).

جدول ٤-٩. نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية عن بعد.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلومات المعارف	بين المجموعات	0.79	3	0.265	1.311	0.273
	داخل المجموعات	27.44	136	0.202		
	الكلي	28.23	139			
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلومات المهارات	بين المجموعات	0.71	3	0.237	0.993	0.398
	داخل المجموعات	32.45	136	0.239		
	الكلي	33.16	139			
دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلومات الاتجاهات	بين المجموعات	0.66	3	0.219	1.098	0.352
	داخل المجموعات	27.16	136	0.200		
	الكلي	27.82	139			

الجدول (٩-٤) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمعلومات وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية عن بُعد، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية نجدها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف – المهارات – الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير عدد الدورات عن بُعد – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0,05).

ملخص النتائج:

- 1/ تتكون عينة الدراسة الحالية من ١٤٠ من المعلمين والمعلمات الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد بمكتب التعليم بمحافظة الكامل، وأظهرت النتائج أن نسبة ٥٥,٠ % من أفراد العينة هم ذكور، وأن نصف عينة الدراسة بنسبة ٥٠,٠ % في الفئة العمرية (٤١ – ٥٠ سنة)، وأن الغالبية بنسبة ٦٤,٣ % تبلغ خبرتهم (من ١٠ سنوات فأكثر)، وأن الغالبية بنسبة ٩٥,٠ % مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، وأن نسبة ٣٩,٣ % من أفراد العينة حصلوا على (٦ – ١٠) دورات تدريبية عن بعد خلال الخمس السنوات الأخيرة، وأن الغالبية بنسبة ٧٠,٧ % أفادوا بأن الاستفادة من الدورات التدريبية عن بُعد التي حصلوا عليها هي ممتازة.
- ٢/ أظهرت النتائج أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٨ % على أن التدريب عن بعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف.
- ٣/ أظهرت النتائج أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٠ % على أن التدريب عن بُعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات.
- ٤/ أظهرت النتائج أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٦ % على أن التدريب عن بُعد له كفاءة عالية في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات.
- ٥/ أظهرت النتائج أن أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل الحاصلين على برامج تدريبية عن بعد يوافقون بشدة بنسبة ٨٧,٤ % على دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية.
- ٦/ أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف – المهارات – الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير النوع.

- ٧/ أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير العمر.
- ٨/ أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- ٩/ أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المعارف وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وهذه الفروق لصالح الحاصلين على الدراسات العليا بالمتوسط الحسابي الأعلى مقارنة مع الحاصلين على درجة البكالوريوس.
- ١٠/ أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو كل من دور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات المهارات ودور التدريب عن بعد في إكساب المعلمين والمعلمات الاتجاهات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- ١١/ أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو درجة كفاءة التدريب عن بعد في تعزيز التنمية المهنية (المعارف - المهارات - الاتجاهات) للمعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير عدد الدورات عن بُعد.
- التوصيات:
- ضرورة تصميم برامج تدريبية عن بعد بشكل مكثف والاستفادة من مزاياها في تحقيق فاعلية البرامج التدريبية والاستعانة بالخبراء في هذا المجال.
  - ضرورة نشر ثقافة التدريب عن بعد وأهميته في التنمية المهنية عن طريق المؤتمرات والندوات والملصقات.
  - تعزيز الخطط اللازمة لتوظيف التدريب عن بعد في عملية تدريب المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل.
  - التحديث المستمر لبرامج التدريب عن بعد المقدمة للمعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل بما يواكب التطورات التكنولوجية، ويتناسب مع الاحتياجات التدريبية لهم.

- استمرار الاهتمام برفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل ليتمكنوا من الاستفادة القصوى من التدريب عن بعد.  
- تشجيع المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل على الاستفادة القصوى من برامج التدريب عن بعد المختلفة للتطوير من أدائهم.  
- تعزيز فلسفة واضحة لتعزيز التدريب عن بعد للمعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل بما يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية لهم.  
بحوث مقترحة:

١. إجراء دراسة مقارنة للتعرف على اتجاهات العاملين في الوظائف الإدارية في مكتب التعليم بمحافظة الكامل حول دور التدريب عن بعد في تحقيق التنمية المهنية.
٢. مستوى التنمية المهنية لدى المعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل فيمن وجهة نظرهم
٣. إجراء دراسة عن التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات بمكتب التعليم بمحافظة الكامل بمكتب التعليم بمحافظة الكامل وبعض المتغيرات الأخرى.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو خطوة، السيد عبد المولى السيد. (٢٠١٤). فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدمه للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد الرياض.
- البريكية، شيخة بنت علي (٢٠١٨). دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات الجيل الأول والعاملين ومتطلباته في مركز التدريب التربوي لمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- التركي، خالد محمد (٢٠١٥) استخدام التعلم الذاتي في التطوير الأداء المهني للمعلمين. مجلة العلوم الإنسانية، (١٠)، ٦٧-٥٦.

- الجهني، هدى عطية. (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود "تصور مقترح". مجلة جامعة الأزهر. مج ٣٥، ١٧١ ج ٢، ديسمبر ٢٠١٦م. ص ٧٥١-٧٥٠
- الجهني، هدى عطية، دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود - تصور مقترح، جامعة الأزهر، مجلة كلية التربية، العدد (١٧٠)، مجلد ٢، ٢٠١٦م.
- الحربي، حياة (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي: القاهرة. العدد (١٣)، ص ٣١٣-٣٢٨.
- الزهراني، نورة أحمد (٢٠١٩) فاعلية بيئة تعلم تكيفيه في تنمية مهارات تصميم وإنتاج المستودعات الرقمية لدى طالبات دبلوم الحاسب الآلي بجامعة الباحة، مجلة كلية التربية، ٣٥(٨)، ٣٥٧-٣٧١.
- السنبل، عبد العزيز، الخطيب، محمد شحات، متولي، مصطفى، وعبد الجواد، نور الدين. (٢٠١٩). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية (ط٧). الرياض: دار الخرجي للنشر والتوزيع.
- السنبل، عبد العزيز. (٢٠١٩م). استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية. ط٤. الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الشمري، سليمان خلف (٢٠٢٠) تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ظل جائحة كورونا، وزارة التعليم، إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، نوف بنت مناحي عوض. (٢٠٢٢). واقع امتلاك معلمي ومعلمات التعليم العام المهارات اللازمة لتفعيل المنصات التعليمية في ضوء فلسفة التعليم عن بُعد بمدينة الرياض، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ج٢، ٩٤. مارس ٢٠٢٢م.
- الغامدي، مها سعيد (٢٠١٧). دور مديرات المدارس الحكومية بمنطقة الباحة في النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الباحة، الباحة.
- الفنيش، أحمد علي، وزيدان، محمد مصطفى. (٢٠١٨). التوجيه الفني والتربوي. ط٢. دار الكتاب الجديد، ليبيا.

- المغربي، ريم علي. (٢٠١٦). أثر التنمية المهنية (التدريب) اثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الاكاديمية المهنية في الأردن. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. دار سمات للدراسات والأبحاث. مج ٥، ع ١٠.
- الندابية، بدرية بنت محمد (٢٠١٤) المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. مقدمة للندوة الوطنية للتعليم في سلطنة عمان الطريق إلى المستقبل، ١٤-١٦ أكتوبر ٢٠١٤، مجلس التعليم، ٩٢-٩٣
- جاد، كامل حامد (٢٠١٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية فى مصر معالم سياسية مقترحة من المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- جبران، وحيد؛ والميمي، أيمن. (٢٠٢٠). آراء وتوجهات واحتياجات المدربين الفلسطينيين فيما يتعلق بالتدريب الإلكتروني. مجلة بحوث ١٦ (٣٧)، ٣٤٩-٣٦٣.
- دشلي، د. كمال. (٢٠١٨) ، منهجية البحث العلمي، كلية الاقتصاد، جامعة حماة، سوريا.
- راشد، علي. (٢٠١٨). الجامعة والتدريس الجامعي. ط٤. دار الشروق، جدة. - البندري، محمد. (٢٠٢٠). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. ط٣. دار الفكر العربي، نصر، القاهرة.
- شرتيل، نبيلة بلعيد سعد (٢٠١٦). التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا لمواجهة متغيرات العصر-تصور مقترح. مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية: مركز البحوث والدراسات العلمية في الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، (٢٦): ٤٧١-٥١٣.
- صالح، صلاح الدين حسين، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني - دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر -الجامعة العراقية، بحث منشور، مجلة الدناير، العدد (١٣)، ٢٠١٨م.
- عبد الفتاح، & علوي. (٢٠١٨). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران. مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة. ع٦. جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر.
- عقيلي، عمر وصفي. (٢٠١٦). إدارة القوى البشرية. دار زهران للنشر، عمان.
- عمر، محمد حميد. (٢٠١٧). التدريب الإلكتروني: الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات، مجلة تعليم جديد، أخبار وأفكار تقنيات التعليم.

- فتحي، نهى إبراهيم. (٢٠١٩). "واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم فى ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة فلسطين للبحوث والدراسات، مج ٩ ، ع ٣ ، جامعة فلسطين، ص ٣١٢ – ٣٤٢.
- فولان، ميخائيل، وهارجريفز، أندى. (٢٠١٩). النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي. سلسلة الكتب المترجمة ط٣، تليخيص وتعليق المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة.
- قنديلجي، عامر والسامرائي، إيمان (٢٠٢٠). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، ط١. مؤسسة الوراق للنشر.
- الكاف، عبدالله عمر زين. (٢٠٢٠). تطبيق العمليات الإحصائية في البحوث العلمية، مكتبة القانون والإقتصاد، ط٢. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- مدني، محمد. (٢٠١٧). التعلّم من بعد أهدافه وأسسّه وتطبيقاته العملية. ط٣. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- مرسي، محمد. (٢٠٢٠). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. عالم الكتب، القاهرة.
- مطهر، محمد (٢٠١٨). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية. المركز الوطني للمعلومات. اليمن.
- ميلود سفاري، الطاهر سعود. (٢٠١٧). المدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينية.
- هداية، رشا حمدي. (٢٠١٩). تصميم بيئة تعلم إلكترونية تكيفية وفقاً للكفاءات المتعددة وأثرها في تنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لطلاب كلية التربية. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، (٣٨)، ٤٧٣-٥٤٠.
- هندي، أسامة (٢٠٢٠). تقييم تجربة التعلم عن بعد بكلية العلوم الإسلامية للوافدين بجامعة الأزهر الشريف: دراسة حالة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد ٦ ، العدد ٢٩ ، ص ١ – ٤٤
- وائل عبد الرحمن التل، عيسى محمد قحل. (٢٠١٩). البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

- البلوشي، سعود بن سالم بن علي (٢٠١٥) دور السياسات التعليمية في تأسيس كفاءة بشرية. تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٤/١٠/١١

<http://educouncil.gov.om/ar/downloads-files/edu-poli.pdf>

ثانيا: المراجع الاجنبية

-Chien Yu & Debra Lindsey Prince (2016). Aspiring School Administrators' Perceived Ability to Meet Technology Standards and Technological Needs for Professional Development, Journal of Research on Technology in Education,48, (4), PP 239-257.

- Cronbach, L. J. (2019). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.

-Galaczi E., Nye A., Poulter M., Allen H. (2018). Cambridge Assessment English Perspectives Teacher Professional Development, Cambridge Assessment English, UCLES.

- Uebersax, John S.(2016). "Likert Scales: Dispelling the Confusion." Statistical Methods for Rater Agreement. 31 Aug. 2006. 20 Oct. 2007.