

التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية"

د. أحمد حسين عبد المعطي د. أحمد زارع أحمد زارع

جامعة أسيوط - جمهورية مصر العربية

zaree2000_99@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنفيذ دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في: توضيح فلسفة التدريب الإلكتروني وأهم أبعاده وأساليبه، وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه، وإبراز مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية وأهدافها وأهميتها وأساليبها، والوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتقديم تصور مقترح لإجراءات استخدام التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبيان للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات ومجال النمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والمجال التكنولوجي، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التنمية المهنية، معلم الدراسات الاجتماعية،

فلسفة التدريب، إجراءات التدريب الإلكتروني.

المقدمة:

نظراً لتأثير الثورة المعلوماتية في جميع جوانب الحياة المعاصرة من خلال التطورات العلمية والتكنولوجية، أصبح لا مفر من تعامل الفرد مع كل هذه التغيرات والتكيف معها ، بل والإفادة منها وتوظيفها في خدمته، وقد بدأت الدول تشعر بالأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد في عصر يتميز بالتطور المتسارع والتغير المستمر. ويعد توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلى مجتمع معلوماتي، لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية

نظم التدريب التعليم، وفي نشر الوعي المعلوماتي؛ وبالتالي سيسهم في بناء الكوادر المعلوماتية التي تشهدها المجتمعات في العصر الحالي.

وفي ظل التزايد الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاماً على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تتسجم وعملية التنمية لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد. (بمانى، 2006م، 4)

والتعليم العصري هو وسيلة المجتمع الرئيسية لمواجهة تحديات العصر التي تتسم بالكثير من المتغيرات والتطورات في النواحي المختلفة، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها، وهو أساس المستقبل لأجيال لاحقة، كما أنه الطريق نحو الاستقرار والرخاء والقوة وارتياح الأسواق في الداخل والخارج. (الهادي ، 1995م ، 98).

والتنمية المهنية للمعلم لم تكن بمنأى عن تأثيرات عصر المعلومات، حيث تأثرت هذه التنمية من حيث مضمونها وأسلوب تقديمها، بل وزمان ومكان ووسائل تقديمها للمعلم، فأصبحت متاحة للمعلم في كل وقت وفي كل مكان يتواجد به، ويستطيع أن يستخدم فيه إحدى وسائل الاتصالات والمعلومات المتاحة ، وكان من نتائج هذا التأثير على التنمية المهنية للمعلم ظهور نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية وهو نظام التدريب الإلكتروني للمعلم . (وهبة ، 2011م ، 249)

ويعرف التدريب الإلكتروني بأنه نظام تدريب نشط *Active Training* غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والإفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

وتقوم فلسفة التدريب الإلكتروني للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حالياً كالانترنت والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم في التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية.

وفي هذا الصدد يرى (القادري ، 2006م ، 2-3) أن التدريب الإلكتروني للمعلم يساعد في التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة للمعلم ، ويتميز بالعديد من السمات منها: تحسين مستوى التدريب، وتوفير الوقت والجهد، وتحديث المحتوى التدريبي، وتسهيل إجراءات التدريب للقائمين على عليه، وزيادة أعداد المتدربين والمنافسة في التدريب، والسماح للمتدرب

بتكرار أنشطة التدريب، إضافة إلى إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات، وبناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.

ولقد أكدت عديد من الدراسات أهمية التدريب الإلكتروني ومنها دراسة (Robert) (Samules & James kirl,2006, 54-65)، والتي استهدفت تحليل التكلفة والعائد للتدريب باستخدام شبكات الحاسب، وأكدت الدراسة وجود مقياسين لتحليل تكلفه استخدام شبكات الحاسب وهما نقطة التعادل لعدد المتدربين، أي النقطة التي يتم عندها استرداد التكاليف، والمنافع المادية والمعنوية المتحققة من وراء تنفيذ ذلك التدريب، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض تكاليف الدورات التدريبية باستخدام الشبكات، وأن مقدار التعلم وكم ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي الذي يرجع إلى تحسين المحتوى التدريبي الإلكتروني وقدرة المتدربين على اختيار معارفهم وتخطي بعض أجزاء التدريب.

بينما استهدفت دراسة (Mantyla. & Gividen,2006, 181-189) معرفة العوامل التي تحد من فاعلية تصميم الجلسات التدريبية عبر الشبكات، وحددت الدراسة تلك العوامل في: قيود المواد التدريبية والبرامج المتوفرة، وقيود التمويل، وقيود مرتبطة بأدوات ومستلزمات التصميم، والقيود التنظيمية للمؤسسة ، وقيود الأساليب التدريبية، وأكدت الدراسة أنه لا يمكن إجراء تعديلات في -الوقت الحقيقي للتدريب- لذا يجب التنبؤ المسبق والكشف عن الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الجلسات التدريبية بأكثر من أسلوب تدريبي وتجنب استخدام الأسلوب الواحد بهدف تقليل التكلفة لتأثير ذلك على جودة وفاعلية البرنامج التدريبي وانخفاض العائد المتوقع منه.

في حين استهدفت دراسة (Merrill,2005, 241-253) معرفة الخطوات التنفيذية للتدريب باستخدام شبكات الحاسب والمتمثلة في: تخطيط وتصميم المحتوى والجلسات التدريبية وأدوار المدربين والمتدربين، واختيار أدوات التفاعلات التدريبية المتزامنة وغير المتزامنة، وتوصلت الدراسة إلى أن المحتوى المناسب هو القادر على إكساب مهارات التطبيق والتحليل وأن الوقت الملائم للجلسة التدريبية يتراوح من 90 إلى 120 دقيقة وفترة التدريب من 4 إلى 6 أسابيع وعدد المتدربين من 8 إلى 12 متدرباً لتقليل وقت تجهيز برمجيات التدريب الشبكي والقدرة على حل مشكلات الشبكة وتأمينها.

ومن هذا المنطلق اتجهت - حالياً - دول كثيرة على مستوى العالم إلى التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني مع معلمها أو الإفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأدواتها في تدريب المعلم ، ففي ألمانيا يستخدم التدريب الإلكتروني للمعلم على نطاق واسع

ويتم من خلاله تحقيق نتائج طيبة في مجال التنمية المهنية للمعلم ، ويساعد في ذلك أن المدارس في جميع المدن الألمانية تعتمد على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في حل كثير من مشكلاتها وتنمية خبرات العاملين بها (ناصر، 2002م، 262-264)، (Zander, R., 2004)، و(إسماعيل، 2008م، 2) ، وفي كندا يعد التدريب الإلكتروني للمعلم من الأساليب شائعة الاستخدام في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التنمية المهنية ، وإكسابهم خبرات مهنية متجددة. (العاني وآخرون، 2001م، 94-95)

أما في إنجلترا فقد تم تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني لمساعدة المعلمين على التنمية المهنية المستمرة في مجال مهنة التدريس ، وتقدم هذه الشبكة ما يقرب من ستة ملايين برنامج تدريبي إلكتروني بمعدل عشرة برامج لكل معلم سنوياً. (كمال زينون ، 2004م ، 64)، أما في ماليزيا فما لا يعرفه الكثيرون أن أكثر من 80% من المدارس الماليزية تحولت إلى نمط المدارس الذكية التي تطبق وسائل التقنية والأساليب الإلكترونية في كل ما يرتبط بتعليم التلاميذ أو الإدارة التعليمية أو تدريب المعلمين وتنمية قدراتهم المهنية. (منير ، 2000م، 25) وبذلك يتضح أن التدريب الإلكتروني للمعلم أصبح من النظم التي تستخدم بكثرة في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم ، وذلك من منطلق حرص هذه الدول على الاستفادة من تقنيات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير نظمها التدريبية بصورة تسمح لمعلميها بأن يكونوا مؤهلين لمسايرة التطور المعلوماتي والمعرفي من ناحية ومواكبة التغير في مجال المهنة من ناحية أخرى ، فإذا كان هذا هو شأن الدول الأخرى وخاصة المتقدمة ، فما أحوج مصر كدولة نامية لتطوير نظم تدريب معلميها وتنميتهم مهنيًا، بالشكل الذي يمكنهم من تحقيق التنمية المهنية المستدامة ، والتطوير في مجال عملهم داخل مدارسهم ومع تلاميذهم.

ومن هنا تأتي الدراسة الحالية كمحاولة لتوضيح دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية ومحاولة الاستفادة من هذا النمط من التدريب في تجاوز مشكلات وجوانب قصور النظام التقليدي الحالي لتدريب المعلم بصفة عامة ومعلم الدراسات الاجتماعية بصفة خاصة.

مشكلة الدراسة:

يعد تطوير سبل التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لإستراتيجية تطوير التعليم وتوجهاته الأساسية في مصر حالياً، باعتبار أن ذلك يسهم في تطوير منظومة التعليم المصري بأكملها وليس المعلم فحسب، فهو يتعامل مع أهداف متجددة باستمرار، ويتفاعل مع عقليات متطورة بشكل دائم تتمثل في المتعلمين.

ومن هنا بدأ الاهتمام بتدريب المعلمين الجدد على مفهوم التنمية المهنية المستدامة تدريباً متجدداً مبنياً على الكفايات الوظيفية متوافقاً مع تدرج المعلم في السلم الوظيفي، ومعتمداً على رصد احتياجاته المهنية في تخصصه الأكاديمي أو الإداري ؛ وذلك لرفع كفاءته في القيام بمطلوبات أدواره التي تتغير وفقاً لمهام عمله، ولتطوير مهنة التعليم وجعلها تواكب التطورات التي تشهدها المجتمعات مع التأكيد على تحسين أوضاع المعلم الاقتصادية والاجتماعية، وهذا التوجه الاستراتيجي يخدم التنمية المهنية الوظيفية ويعززها لدى المعلم والإداري، ويضمن المحافظة على الخبرات التعليمية والإدارية المتميزة في الميدان التربوي كما يستقطب عدداً أكبر من الكفاءات إلى سلك التعليم. (بشير، 2005م، 9)

وعليه فقد أصبح المجتمع في حاجة ماسة إلى إعادة النظر في عملية إعداد المعلم وهي عملية لا تقتصر على الإعداد قبل الخدمة ، وإنما تمتد إلى التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، بشكل يتواءم مع الكفايات الخاصة للمعلم في العصر الرقمي.

وتبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما تعاني منه منظومة تدريب المعلم بصفة عامة في مصر ومعلم الدراسات الاجتماعية بصفة خاصة من جوانب قصور وضعف، هذا بالإضافة إلى تزايد أعداد المعلمين في مصر وتنوع تخصصاتهم ومن ثم حاجتهم الملحة إلى التدريب، والاحتياج والطلب المتزايد والمستمر من جانبهم في الوقت الراهن للتدريب والتنمية المهنية، ومما يؤكد ذلك ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة التي أظهرت وجود عديد من السلبيات تتعلق بنظم التدريب والتنمية المهنية القائمة حالياً في مصر، والموجهة للمعلم بصفة عامة ومعلم الدراسات بصفة خاصة، وهذه السلبيات تتمثل في:

- غياب التخطيط الإستراتيجي لنظم وبرامج تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية في مصر، كما أن موضوعات التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين بصفة عامة يتعاون فيها المتخصصين مع الأجهزة المسؤولة . (الحارثي ، 2006م)

- عدم استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المهنية، مع تباعد الفترات الزمنية بين البرنامج التدريبي والآخر الذي يلتحق به المعلم والتي قد تصل إلى عدة سنوات. (علي، 2009م)

-تباعد الفترات الزمنية بين البرامج التدريبية للمعلمين، حيث أن هذه الفترات قد تصل إلى عدة سنوات وقصورها في مواكبة التغير في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلم ، وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم العلمية الحديثة وما يصاحبها من تطبيقات. (متولي ، 2004م).

-تقليدية طرائق وأساليب تدريب المعلمين وتركيزها على المدرب وفرض شخصيته على المتدربين، مع اعتمادها على أساليب بعينها كالمحاضرة الشفهية أو المكتوبة وحلقات المناقشة وقليل من ورش العمل غير المجدية.

-نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين وتركيزها على بعض الوسائل منها: نسبة الحضور والانتظام في التدريب، أو اختبار تحريري نمطي يعتمد على الحفظ وهكذا.

وفي ضوء ما سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في قصور برامج تدريب المعلم بصفة عامة ومعلم الدراسات الاجتماعية بصفة خاصة، وعدم استطاعتها القيام بمتطلبات التنمية المهنية له، الأمر الذي يستوجب ضرورة البحث عن نظم وأساليب جديدة لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية وتنميتهم مهنيًا ، وبالتالي يصبح استخدام التدريب الإلكتروني للمعلم أحد مخارج هذه المشكلة.

كما تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال توجه دول كثيرة في العالم إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني للمعلم والتوسع في استخدامه كأحد مداخل التنمية المهنية في العصر الرقمي، وتوظيفه في توفير فرص التدريب للجميع بغض النظر عن اللون أو الجنس أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك بإستطلاع رأى مجموعة من معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة أسيوط عن أهمية التدريب الإلكتروني ومدى حاجتهم إليه، حيث أظهر الاستطلاع اهتمامهم ورغبتهم في دعم عمليات التدريب المرتبطة بالتنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية من خلال التدريب الإلكتروني.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع إجراءات مقترحة لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في:

- 1- توضيح فلسفة التدريب الإلكتروني وأبعاده وأساليبه، وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه.
- 2- إبراز مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية وأهدافها وأهميتها وأساليبها.
- 3- الوقوف على مدى أهمية دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية.
- 4- تقديم إجراءات التصور المقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية.

أسئلة الدراسة:

تسعي الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

- 1- ما التدريب الإلكتروني، ومبرراته، وأهدافه ، وأشكاله ، وما مراحل تنفيذه ؟
- 2- ما ميزات التدريب الإلكتروني، وما الصعوبات التي تواجه القائمين على العملية التعليمية في تطبيقه ؟
- 3- ما مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وأبعادها، والأساليب المستخدمة في تحقيقها ؟
- 4- ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية؟
- 5- ما الإجراءات المقترحة لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية؟

أهمية الدراسة وقيمتها التربوية:

للدراسة الحالية أهمية نظرية وأخرى تطبيقية تبرز قيمتها التربوية كما يلي:

أولاً : الأهمية النظرية للدراسة:

- 1- تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية محلياً وعالمياً ولكافة الأنظمة التعليمية .
- 2- تتناول الدراسة نوعاً جديداً من التدريب وهو التدريب الإلكتروني للمعلم كصيغة لتطوير عملية تدريب المعلمين وإحداث نقلة نوعية فيها ، وكمدخل للتنمية المهنية للمعلمين.
- 3- تأتي الدراسة الحالية استجابة لتوجه معظم الدول حالياً للإفادة القصوى من تقنيات المعلومات والاتصال سواء في مجال تعليم الطلاب أو في تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وما صاحب ذلك من ظهور مصطلحات مثل: المدرسة الإلكترونية والمدرسة الذكية والتعليم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية وغيرها .
- 4- تأتي الدراسة استجابة لتوصيات عديد من المؤتمرات والدراسات التربوية في السنوات الأخيرة والتي طالبت بضرورة تبني صيغ جديدة للتدريب والتنمية المهنية للمعلم والاهتمام بالتطوير في هذا المجال .

ثانياً : الأهمية التطبيقية للدراسة :

- 1- تقدم الدراسة للمعنيين ببرامج التدريب والتنمية المهنية للمعلمين في مصر تصوراً مقترحاً متكاملًا عن إجراءات ومتطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين.
- 2- تساعد الدراسة في التغلب على بعض مشكلات التدريب التقليدي للمعلمين، وتجاوز عقبات المكان والزمان والتكاليف المادية والظروف الاجتماعية وغيرها .

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

مسلمات الدراسة :

انطلقت الدراسة الحالية من عدة مسلمات أهمها :

- أن نظم التدريب الحالية لمعلم الدراسات الاجتماعية بشكلها التقليدي لا تساعد بالقدر الكافي في تحقيق التنمية المهنية للمعلم في العصر الرقمي .
- أن التوجهات المستقبلية لتدريب معلم الدراسات الاجتماعية وتنميته مهنيًا تدعو إلى تبني صيغ وأساليب جديدة لتدريب المعلم مواكبة لتطورات مهنة التعليم .
- أن التدريب الإلكتروني يعالج كثيراً من سلبيات وعيوب نظام التدريب التقليدي الحالي لمعلم الدراسات الاجتماعية.
- أصبحت للمعلم أدوار جديدة ومتعددة تحتاج منه للتدريب المستمر والتنمية المهنية المستدامة، وهذا لن يتحقق من خلال نظم التدريب التقليدية وحدها، كما أن انشغال المعلم وتكليفه بكثير من الأعباء وابتعاده عن التدريب يجعل التدريب الإلكتروني هو الأنسب لظروفه.
- أن توفير فرص التدريب لجميع المعلمين وللمعلمي الدراسات الاجتماعية دون عوائق يمثل نهجاً جديداً لتحقيق التنمية المهنية للمعلم والارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق جودتها.

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة الحالية بالحدود التالية :

- أولاً: الحدود الموضوعية:** تمثلت في التركيز على موضوع التدريب الإلكتروني للمعلم واستخدامه كمدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وذلك باعتباره صيغة جديدة وتوجهاً معاصراً في مجال التنمية المهنية للمعلم يستخدم في كثير من الدول حالياً.
- ثانياً : الحدود البشرية :** تمثلت في التركيز على معلم الدراسات الاجتماعية الذين لديهم مهارة في التعامل مع الحاسب الآلي وشبكة الانترنت وتطبيقاتها المختلفة ، والمتقدمين للالتحاق ببرنامج الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أسبوت للعام الجامعي 2010م / 2011م.
- ثالثاً : الحدود المكانية :** تمثلت في المجال المكاني الذي تم فيه تطبيق الدراسة الميدانية وهي محافظة أسبوت بإدارتها التعليمية المختلفة، باعتبارها المحافظة الوحيدة في الصعيد التي تضم أكبر عدد من معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية.
- رابعاً: الحدود الزمنية:** تحددت بزمان إجراء الدراسة بشقيها النظري والميداني. 2010م/ 2011م في الفصل الدراسي الأول.

المستفيدون من الدراسة :

- تستفيد من الدراسة الحالية مجموعة من الفئات مثل:
- المعلمين والمعلمات في مختلف المراحل الدراسية.
- المسؤولين والعاملين في الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها.
- فئات المعلمين التي تعيش بعيداً عن مؤسسات التدريب التقليدية للمعلم أو تلك الفئات التي تعاني من مشكلات صحية.
- مخططي وواضعي برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلم.

مصطلحات الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية بعض المصطلحات الأساسية التي يعرضها الباحثان هنا بشكل مختصر، على أن يقدم لها تفصيلاً كاملاً في متن الدراسة ومحتواها:

أولاً : التدريب الإلكتروني:

عرف البحث الحالي التدريب الإلكتروني إجرائياً بأنه: العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن معلم الدراسات الاجتماعية من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.

ثانياً : التنمية المهنية :

يمكن تحديد مفهوم التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية بأنها : مجموعة متنوعة من الأنشطة الرسمية وغير الرسمية مصممة لدعم الكفايات المهنية والأكاديمية والتربوية لمعلمي الدراسات الاجتماعية اللازمة لمواجهة التحديات التي قد يواجهونها أثناء التدريس.

الإطار النظري للدراسة:

بدأ التدريب الإلكتروني في الانتشار بالدول المتقدمة وواصل حملته إلى مختلف دول العالم حسب الإمكانيات المتاحة ، ولعل أنظمة التعليم في العالم تحتاج إلى تغيير سريع ومتقن في الوقت نفسه لمواجهة التغيرات المستعملة في عالم التعليم مع استخدام التكنولوجيا. (بن إبراهيم ، 2007م، 61)

مفهوم التدريب الإلكتروني:

التدريب الإلكتروني هو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمتدرب ، وهو نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. (يمانى، 2006م، 6)

الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني:

يمكن تلخيص الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني فيما يلي: (يماني، 2006م، 9)، (الكبير، 2007م، 7)، (سلطان، 2005م، 179-180) جدول (1)

الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

النظام التدريبي الإلكتروني	النظام التدريبي التقليدي
تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
البحث والتحري من خلال شبكة الإنترنت	تربيات روتينية جامدة
الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية	سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفرق الفردية بين المتدربين
المدرّب مشارك وأحياناً متعلم (مرشد)	المدرّب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)
المتدرب محور العملية التدريبية	المدرّب محور العملية التدريبية
المتدرب إيجابي (مشارك وأحياناً خبير)	المتدرب سلبي (مستمع ومتعلم)
المحتوى المتغير	المحتوى الثابت
المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)	المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكر - تراكم الحقائق)
الاهتمام بالكيف	الاهتمام بالكم
التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مقننة	التقدير معياري ويعتمد على الأداء
الوصول فوري	الوصول محدود
الكلفة نسبية	الكلفة عالية

أهداف التدريب الإلكتروني :

يهدف التدريب الإلكتروني إلى : (زيتون ، 2005م، 74 - 75)

- تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية.
- تفريد التعليم بحيث تقدم للمتعلمين تعليماً يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم ومواهبهم وأنماط التعلم لديهم .
- تزويد الطلاب والمعلمين وغيرهم بالأبحاث والدراسات والبيانات.

ويضيف إبراهيم أن التدريب الإلكتروني يهدف إلى : (إبراهيم ، 2007م ، 64)

- إيجاد بيئة تعليمية تدريبية تفاعلية من خلال تقنيات الكترونية جديدة، والتنوع في مصادر المعلومات والخبرة .
- توسيع دائرة اتصالات كل من المشرف التربوي والمعلم من خلال شبكات الاتصالات العالمية والمحلية.

- إتاحة الفرصة للمعلمين في الاشتراك بالبرامج التدريبية في أي وقت وفي أي مكان.

أشكال التدريب الإلكتروني :

يقسم "زيتون" التدريب الإلكتروني إلى ثلاثة أشكال هي: (زيتون ، 2005م ، 167-181)

- النموذج المساعد : وفيه يوظف التدريب الإلكتروني جزئياً لمساعدة التعليم الصفي (التقليدي) .
- النموذج المخلوط (الممزوج) : وفيه يوظف التدريب الإلكتروني مدمجاً مع التعليم الصفي (التقليدي) في عمليتي التعليم والتعلم بحيث يتشاركا معا في انجاز هذه العملية .
- النموذج المنفرد : وفيه يوظف التدريب الإلكتروني وحده في إنجاز عملية التعليم والتعلم.

وسوف يتم التركيز في هذه الدراسة على النموذج الثالث لأنه هو محور دراستنا ، حيث إن النموذج المنفرد من النماذج الشائعة الاستخدام في التعليم عن بعد وفي التدريب الإلكتروني وهو لا يتطلب حضور المتدرب إلى قاعات التدريب التقليدية إذا يتم التدريب بشكل افتراضي

مراحل تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني:

المرحلة الأولى : التخطيط للتدريب الإلكتروني:

تتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ووضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين، والمسئول في المقام الأول عن تلك المرحلة هي الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمتخصصين في التدريب وأساتذة الجامعات وخبراء التقنية.

المرحلة الثانية : التصميم للتدريب الإلكتروني التفاعلي:

ويقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، كما تركز تلك المرحلة على عمليه تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت.

المرحلة الثالثة : إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني :

- تجهيز محتوى الدورات التدريبية: في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين باستخدام الطرق المنهجية وتحليل النظم ، كما يجب مراعاة ارتباط المحتوى

بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها وأن يكون صحيحاً من الناحية العلمية وقابلاً للتطبيق وكافياً لإعطاء فكرة واضحة عن المادة .

- تصميم أنشطة الدورات التدريبية: يتم تصميم أنشطة تدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الإلكتروني وبما يحقق التدريب الذاتي التفاعلي .

- تصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب: يتم تصميم موقع خاص بالتدريب الإلكتروني يتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة دروس مدعوماً بالوسائط المتعددة.

المرحلة الرابعة : تنظيم التدريب الإلكتروني: تتمثل خطوات تنظيم التدريب الإلكتروني فيما يلي:

أ - تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به (المحتوى التدريبي - موضوعات المحادثة الإلكترونية - Chatting المصادر الإثرائية -الاختبارات التدريبية)

ب- يعقد اختبار نهاية الدورة التدريبية وتتمثل درجة الاختبار من 100 موزعة كما يلي: (50 درجة خاصة بالمحتوى التدريبي - 35 درجة خاصة بالمصادر الإثرائية - 15 درجة للمحادثات الإلكترونية مع المدرب).

ج- الإشراف التدريبي: يتضمن الموقع نظاماً فعالاً للإشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير .

المرحلة الخامسة: تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي:

وفيه يتم الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني لتشغيل برنامج Internet Explorer وكتابة عنوان الموقع عندئذ تظهر الصفحات التالية :

- صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم User Name وكلمة المرور Pass Word الممنوحة له بواسطة المدرب ثم الضغط على الزر دخول.
- الصفحة الرئيسية وتتضمن العناصر التالية: محتوى التدريب - Courses المحادثة - Chat التقييم - Evaluation البريد - Mail ملفات التحميل - Download البحث .Search
- صفحة محتوى التدريب: تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية استعراض المحتوى والتنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.
- صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم - البريد الإلكتروني - مواعيد تواجده بالموقع)
- صفحة التقييم الذاتي: توضح الإستراتيجية التي يتم من خلالها تقويم أداء المتدرب.

- صفحة المتدربين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدون لدراسة محتوى التدريب وبيدهم الإلكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.

المرحلة السادسة : تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير، تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها ، وشمول عملية التقويم واستمرارها ، ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، وتكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها (Siegel, D. & Hall, B, 2004, 98-99, 2005, Kearsley C. , L. , Garrison, 43- 44

مميزات التدريب الإلكتروني:

يتميز التدريب الإلكتروني بعدد من المزايا يمكن إجمالها لمعلم الدراسات الاجتماعية في النقاط التالية : (توفيق ، 2003م ، 52-57)

أ- مزايا خاصة بالمؤسسات التعليمية :

- تقليل مصروفات سفر وانتقال المتدربين : حيث أدى التدريب عن طريق سطح المكتب إلى تقليل أوقات سفر المتدربين ، لأن البرامج متاحة في الوقت المناسب للمتدربين .
- استخدام أجهزة الكمبيوتر الشخصية : إن التدريب باستخدام الشبكة لا يتطلب قيام المتدرب بتنصيب برامج خاصة أو وضع إصدارات متعددة من تطبيقات الكمبيوتر.
- تخفيض تكلفة المواد المطبوعة والأقراص المضغوطة اللازمة للبرامج التقليدية ، حيث أن المتدربين يمكنهم الوصول إلى المواد المطبوعة عن طريق شبكات الكمبيوتر.

ب- مزايا خاصة بالمعلمين :

- سهولة الدخول إلى الشبكة: من خلال الأدوات الحديثة، يستطيع المتدرب الدخول بسهولة إلى شبكات الكمبيوتر والانترنت بقليل من المهارة والخبرة.
- سرعة الوصول إلى المعلومات الحديثة المعدلة : وهنا تتضح مسؤولية فريق التطوير الذي يتحرك بسرعة لإدخال أية تعديلات جديدة في البرامج.

معيقات تطبيق التدريب الإلكتروني :

يواجه تطبيق التدريب الإلكتروني بالعديد من الصعوبات؛ حددها "عبد الرحمن توفيق" في النقاط التالية: (توفيق، 2003م، 45-49)، (الموسى والمبارك، 2005م، ص 124-126).

- 1- عدم كفاية مستلزمات التصميم والتنفيذ : تجنب التدريب عن طريق الشبكة بالنسبة لمهارات الاتجاهات أو المهارات النفسية الحركية ، ما لم يكن لديك المواد الكافية ، فلن تتمكن من تحقيق النجاح إلا بتوفير كافة المستلزمات والمواد اللازمة لها .

2- عدم كفاية المواد التدريبية : تجنب استخدام المواد التدريبية المصممة للتدريب التقليدي في برامج التدريب باستخدام الشبكات بدون إعادة تصميمها ، فالبرغم من أن البرامج الحالية متوفرة ، تمثل نقطة جيدة ومرداً سهلاً للمواد المطلوبة للتدريب باستخدام الشبكات ، إلا أننا يجب أن نعيد النظر فيها ونعيد تصميم التعليمات والرسوم التي تتضمنها ، ونعيد تشكيلها، حتى تتوافق مع ما هو مستخدم على الشبكة.

ويرصد الباحثان معوقات أخرى لتطبيق التدريب الإلكتروني، منها:

- 1- تردد الوزارة في اتخاذ القرارات الحاسمة لدعم مثل هذه المشاريع الإلكترونية .
- 2- ضعف البنية التحتية في وزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية في توفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها ، وتسهيل الاتصالات ، وتوفير الصيانة الدائمة بالانترنت .
- 3- يحتاج إلى معلم لديه الرغبة الذاتية في التعليم والتدريب وتطوير نفسه بنفسه من خلال اشتراكه في البرامج والدورات التدريبية .

التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية :

تعد التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية من أساسيات تطوير وتحسين التعليم، لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم". (بشير، 2005م)، والتنمية المهنية " هي عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية". (بشير، 2005م)

وبتحليل المفاهيم المختلفة للتنمية المهنية يتضح للباحثين أن هذا المفهوم يهدف إلى:

- الارتقاء بمستوى أداء معلمي الدراسات الاجتماعية وسائر العاملين في الحقل التربوي.
- تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية.
- إحداث تغييرات إيجابية في سلوك واتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية وسائر العاملين في العملية التعليمية في الحقل التربوي.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي.
- تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي الدراسات الاجتماعية وسائر العاملين في الحقل التربوي.

أهداف التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية

تهدف برامج التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية إلى: (شوق ، 1995 ، 223-224)

- 1- تحقيق النمو المستمر لمعلم الدراسات الاجتماعية لرفع مستوى أدائه المهني وتحسين اتجاهاته وصقل مهاراته وزيادة معارفه ، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلم.

- 2- تجديد وتنمية معلومات ومعارف معلم الدراسات الاجتماعية، ومعرفة بأحدث التطورات في تقنيات التعليم وطرق التدريس .
- 3- مساعدة معلم الدراسات الاجتماعية على الربط بين النظرية والتطبيق وامتلاك مهارات التعلم والبحث والتفكير .
- ويرى الباحثان أن مفهوم التنمية المهنية يهدف إلى تطوير الكفايات الخاصة بمعلم الدراسات الاجتماعية وتمكينه من المهارات الحياتية، وتمكينه من مواكبة كل ما هو مستحدث في مجال التخصص.
- الطريقة والإجراءات الميدانية :**

تناولت الدراسة في إطارها النظري بعض المعلومات التي توضح الإطار الفكري لمفهوم التدريب الإلكتروني وميزاته، ومعوقات تطبيقه بمؤسسات التعليم قبل الجامعي؛ وإطار فكري يوضح مفهوم التنمية المهنية للمعلم وأهدافها وأهميتها وأبعادها، واستكمالاً للجانب التطبيقي للدراسة؛ فإن الباحثين هدفاً إلى تحديد دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية؛ من خلال تطبيق الاستبانة التي تم إعدادها على عينة ممثلة من المعلمين بإدارات أسبوط التعليمية؛ وفي هذا الجزء يتناول الباحثان الطريقة والإجراءات الميدانية للدراسة.

منهجية الدراسة:

- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي) وفق الخطوات التالية:
- 1- الاستعانة بالكتابات المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين وكيفية تطويرها، والرجوع إلى الدراسات السابقة: العربية والأجنبية في مجال الدراسة الحالية .
- 2- تحليل موضوع التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية من حيث: مفهومها وخصائصها وأهدافها وأهميتها وأساليبها ودواعي تطويرها .
- 3- تحليل جوانب التدريب الإلكتروني لمعلم الدراسات الاجتماعية من حيث: مفهومه وأهميته وأهدافه وأنماطه ومقوماته ومبررات ودواعي استخدامه في مجال التنمية المهنية .
- 4- إجراء الدراسة الميدانية وبناء أداة الدراسة (الاستبيان) وتحكيمها والتأكد من مدى صدقها وثباتها وصلاحيتها للتطبيق .
- 5- إجراء المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها .
- 6- بناء التصور المقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية .

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية بمدارس التعليم الإعدادي بإدارات محافظة أسيوط في العام الدراسي (2010م/2011م) والبالغ عددهم (400) معلم، أما عينة الدراسة فقد اختيرت بشكل قصدي من بين معلمي الدراسات الاجتماعية المتقدمين لدراسة الدبلوم الخاص بكلية التربية بجامعة أسيوط والتابعين لإدارات أسيوط التعليمية المختلفة والقائمين بالعمل بمدارس إدارة أسيوط التعليمية بواقع عدد (70) معلماً ومعلمة ولديهم في الوقت نفسه خبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتصميم البرامج التدريبية .

أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد أداة لقياس: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ؛ في صورة استبيان وذلك من منطلق أن الاستبانة هي " وسيلة للحصول على إجابات عن عدد من الأسئلة المكتوبة في نموذج يعد لذلك ويقوم المستجيب بملئه بنفسه." (عبد الحميد و كاظم، 1996 ، 246) ، ، وذلك تبعاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى : مراجعة الأدب النظري والتجريبي لموضوع الدراسة :

تمت مراجعة الأدب النظري والتجريبي المتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ، حيث جرى بناءً على ذلك تحديد الأبعاد التي تتوزع عليها فقرات الاستبيان ، وجرى الاطلاع على البنية التركيبية للفقرات التي تضمنت الدراسات السابقة التجريبية وتمت صياغة الفقرات على شكل عبارات إجرائية متنوعة بسلم إجابات مكون من ثلاث فئات (موافق - إلى حد ما - غير موافق)

تكون الاستبيان في صورته الأولية من جزأين ؛ هما :

الجزء الأول : بيانات شخصية تتمثل في الاسم، والجنس، والسن، والمدينة، والتخصص.
الجزء الثاني : يتضمن عبارات تشير إلى دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ؛ ويشتمل علي (45) عبارة مقسمين على أربعة أبعاد .

الخطوة الثانية : التوصل لمؤشرات أولية عن فقرات الاستبيان :

تم عرض الاستبيان بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال التخصص من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بأسيوط وتربية الأزهر والوادي الجديد؛ الذين لديهم خبرة في مجال التدريب الإلكتروني ، حيث أبدوا آراءهم حول مدى وضوح الفقرات ودرجة ارتباطها بكل بعد من ابعاد الاستبيان ،هذا بالإضافة الى وضوح صياغتها ، وفي ضوء الملاحظات التي تم الاتفاق عليها اتضح وجود درجة عالية من الاتفاق بينهم حول صلاحية

الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه ؛ وإن كان هناك بعض الملاحظات التي أبدأها المحكمون والتي تتعلق بالصياغة وترتيب الفقرات ؛ وقد تم أخذ هذه الملاحظات في الاعتبار؛ وأخذت الاستبانة شكلها النهائي وطبقت على عينة الدراسة ؛ هذا وتتضمن الاستبانة في صورتها النهائية الجزئين التاليين:

◀ الجزء الأول: بيانات شخصية تتمثل في الاسم، والجنس، والسن، والمدينة، والتخصص.
 ◀ الجزء الثاني : يتضمن فقرات تدل على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ؛ ويشتمل على (40) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد .
الخطوة الثالثة : التوصل للخصائص السيكومترية للاستبانة :

تم التوصل إلى مؤشرات صدق الاستبيان وثباته باستخدام الخطوات التالية:

أولاً : مؤشرات صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الاستبيان عن طريق الصدق الظاهري من خلال ما توصل إليه الباحثان من مؤشرات حول آراء واحكام المحكمين لملاءمة الاداة بأبعادها وفقراتها لما وضع لقياسه.

ثانياً: مؤشرات ثبات أداة الدراسة:

قاما الباحثان بحساب ثبات الإستبانة باستخدام طريقة الاحتمال المنوالي ؛ وذلك بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من معلمي الدراسات الاجتماعية ؛ حيث بلغ حجم العينة التي تم التطبيق عليها (70) معلماً.

حساب ثبات الاستبانة ككل، حيث أسفر ذلك عن أن معامل الثبات الاستبانة، والخاص بدور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية هو (0.32) وذلك عند مستوى دلالة (0.01) وهي درجة مناسبة تدل على صلاحية الاستبانة للتطبيق على أفراد العينة .

جدول (2)

معاملات ثبات استبانة التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية

البعد الأول (تطوير الذات)		البعد الثاني (البعد المهني)		البعد الثالث (البعد الأكاديمي)		البعد الرابع (البعد التكنولوجي)	
م	الثبات	م	الثبات	م	الثبات	م	الثبات
1	068	2	025	4	023	6	023
7	046	3	057	5	042	8	044
10	051	16	016	9	014	11	027
12	038	17	042	21	031	14	042
13	023	22	031	29	031	15	036
19	025	23	021	30	031	18	040
20	040	26	031	32	027	24	046
25	029	27	042	34	027	31	027
33	021	28	029	39	038	35	021
36	021	38	025			37	031
40	019						
ثبات البعد = 029	ثبات البعد = 033	ثبات البعد = 031	ثبات البعد = 036	ثبات الاستبيان ككل = 032			

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

- للإجابة عن التساؤل الرابع من تساؤلات البحث: ما دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية؟ اتبع الباحثان الإجراءات التالية:
- تطبيق الاستبانة بعد تقنينها على (70) فرداً من أفراد عينة الدراسة من معلمى الدراسات الاجتماعية والذين لديهم خبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات وفي مجال تصميم البرامج التدريبية
 - تحليل نتائج تطبيق الاستبانة والتعامل مع البيانات باستخدام النسب المئوية للأوزان النسبية
 - تحديد درجة أهمية المؤشرات الدالة على أهمية دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية؛ من خلال تحليل النتائج الإحصائية لإجاباتهم عن الأجزاء المختلفة للاستبانة.
 - تحديد حدود الثقة لدرجات أفراد العينة من منظور عينة الدراسة ، ومن ثم ترتيب نتائج استجابات أفراد العينة وفقاً لحدود الثقة التي أوضحها الرسم التوضيحي السابق. وفيما يلي يعرض الباحثان النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية للبحث:

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية

اشتمل هذا الجزء على (40) فقرة دالة على درجة أهمية دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ؛ وهي الفقرات من (1-40) موزعة على أربعة أبعاد (تطوير الذات - البعد المهني والتربوي - البعد الأكاديمي - البعد التكنولوجي)؛ وبعد تطبيق وتفريغ الاستجابات تمت معالجة النتائج إحصائياً لكل بعد على النحو التالي:

أولاً : دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لمعلم الدراسات الاجتماعية:

اشتمل هذا البعد على (11) فقرة لتقيس دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لمعلم الدراسات الاجتماعية، وهي العبارات من (1، 7، 10، 12، 19، 13، 20، 25، 33، 36، 40) من فقرات الاستبانة، وبعد التطبيق وتفريغ الاستجابات تمت معالجة النتائج إحصائياً كما في الجدول (3):

جدول (3)

دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لمعلم الدراسات الاجتماعية

م	دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لمعلم الدراسات الاجتماعية	الوزن النسبي %	الترتيب
1	يجنب التدريب الإلكتروني المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم .	97%	1
7	يوفر بيئة آمنة للمتدربين تشعرهم بالطمأنينة والارتياح في أثناء مشاركتهم في المنتديات الإلكترونية معاً.	86%	3
10	يشجع المتدربين على الاستكشاف والتصرف والتطبيق للمهارات العملية .	87%	2
12	يشجع التدريب الإلكتروني المتدربين على تحمل مسؤولية التدريب بتقييم مدى تقدمهم ونجاحهم في تحقيق أهداف التدريب .	85%	4
13	يكسب المتدربين القدرة على استشراف التغيير والاستعداد له والتهيؤ للتأثير فيه.	78%	---
19	يكسب المتدربين القدرة على العمل بروح الفريق.	81%	6
20	يسهم في إكساب المتدربين مهارات التعلم الذاتي .	84%	5
25	يزيد من امتلاك المتدربين للدافعية الذاتية والقدرة على التوقع والتنبيه.	80%	7
33	يزيد من قدرة المتدربين على الضبط الأخلاقي والقيمي للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي .	77%	---
36	يزيد من قدرة المتدربين على تحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية إزاء بعض المشكلات العالمية والمحلية في العصر الرقمي .	80%	7
40	يزيد من قدرة المتدربين على المشاركة الإيجابية في الأنشطة البيئية المختلفة في العصر الرقمي .	78%	----
النسبة المئوية للبعد الأول ككل		83%	

يتضح من الجدول (3) جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى من حيث درجة الإيجابية بنسبة 97%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يجنب معلمي الدراسات الاجتماعية الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم من خلال إخراج طاقاتهم الداخلية عبر شبكة المعلومات وهذا يدعم أحد جوانب تطوير الذات.

وجاءت العبارة (10) في المرتبة الثانية من حيث درجة الإيجابية بنسبة 87%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يشجع معلم الدراسات الاجتماعية على الاستكشاف والتصرف والتطبيق للمهارات العملية، وهذا يتم من خلال قيام معلمي الدراسات الاجتماعية بعمل تطبيقات عملية باستخدام مصادر المعرفة المتعددة وتوظيفها في المادة التدريسية.

أما العبارة رقم (7) فقد جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 86%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يوفر بيئة آمنة لمعلمي الدراسات الاجتماعية تشعرهم بالطمأنينة والارتياح أثناء مشاركتهم في المنتديات الإلكترونية معاً، حيث يتعامل المتدرب مع نوعية من التدريبات التي تحقق الأمن والسهولة في الحصول على المعلومة، كما يحتفظ كل متدرب بالسرية في الاحتفاظ بمعلوماته ويستطيع مشاركة الآخرين في آرائهم.

وجاءت العبارة رقم (12) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 85%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني شجع معلمي الدراسات الاجتماعية على تحمل مسؤولية التدريب بتقييم مدي تقدمهم ونجاحهم في تحقيق أهداف التدريب، وذلك من خلال قياس المردود الشخصي للمعلم عن طريق تتبع قدراته ومهاراته على الإلمام بجوانب وأهداف التدريب ومن خلال المشاركات التدريبية.

وجاءت العبارة رقم (20) في المرتبة الخامسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 84%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يسهم في إكساب معلمي الدراسات الاجتماعية مهارات التعلم الذاتي، من خلال قيامهم بعمليات البحث والاطلاع الإلكتروني، وكذلك اشتراكهم في المدخلات العلمية وتنمية جوانب التحليل والتشخيص لديهم بما يساعدهم على تنمية جوانب الشخصية وهذا بالطبع يسهم في دعم مهارات التعلم الذاتي لديهم.

أما العبارة (19) فقد جاءت في المرتبة السادسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 81%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يكسب معلمي الدراسات الاجتماعية القدرة على العمل بروح الفريق، حيث يقوم معلموا الدراسات الاجتماعية عبر المنتديات أو نوافذ الدردشة أو نوافذ التعلم بالعمل معاً بتبادل الأفكار والمعلومات. وهذا يكسبهم مهارات العمل الجماعي.

وجاءت العبارة (25)، والعبارة (36) في المرتبة السابعة، من حيث درجة الإيجابية بنسبة 80%، وهذا يشير إلى أهمية التدريب الإلكتروني في تزويد معلم الدراسات الاجتماعية بالدافعية الذاتية والقدرة على التوقع والتنبؤ، وكذلك يزيد من قدرة المتدربين على تحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية إزاء بعض المشكلات العالمية والمحلية في العصر الرقمي.

وعلى الجانب الآخر احتلت العبارات (13 ، 33 ، 40) درجة متوسطة من الإيجابية في استجابات العينة وهذه العبارات كالآتي :

◀ يكسب التدريب الإلكتروني معلمي الدراسات الاجتماعية القدرة على استشراف التغيير والاستعداد له والتهيؤ للتأثير فيه.

◀ يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة معلمي الدراسات الاجتماعية على الضبط الأخلاقي والقيمي للمبادئ والقيم المرتبطة بالعصر الرقمي.

◀ يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة معلمي الدراسات الاجتماعية على المشاركة الإيجابية في الأنشطة البيئية المختلفة في العصر الرقمي.

ثانياً: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني والتربوي لمعلم الدراسات الاجتماعية:

اشتمل هذا البعد على (10) فقرات لتقيس دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني والتربوي لمعلم الدراسات الاجتماعية، وهى العبارات من (2، 3، 16، 17، 22، 23، 26، 27، 28، 38) من فقرات الاستبانة، وبعد التطبيق وتفرغ الاستجابات تمت معالجة النتائج إحصائياً كما في الجدول التالي:

جدول (4)

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني والتربوي لمعلم الدراسات الاجتماعية

الترتيب	الوزن النسبي %	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني والتربوي لمعلم الدراسات الاجتماعية	م
5	%81	يساعد التدريب الإلكتروني المتدربين في التحكم في الأساليب التدريبية التي يتعلمون من خلالها .	2
1	%90	يحفز المتدربين على المشاركة في التخطيط والتقييم واتخاذ قرار التدريب بأنفسهم .	3
---	%77	يساعد المتدربين على الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في تخطيط وبناء المنهج المدرسي .	16
3	%83	يقدم التدريب الإلكتروني للمتدربين أساليب للتفاعل المتزامن وغير المتزامن كأدوات للتفاعل .	17
4	%82	يزيد من قدرة المتدربين على الإتيان والتحسين في العمل.	22
---	%78	تقديم التوجيه والإرشاد النفسي المناسب للمتدربين.	23
---	%79	يزيد من وعي المتدربين بالمشكلات المهنية العصرية لمهنة التعليم	26
2	%85	يزيد من قدرة المتدربين على التفكير الإبداعي .	27
6	%80	يزيد من تمكن المتدربين على استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة وحديثة تتناسب وطبيعة العصر الرقمي.	28
5	%81	زيادة قدرة المتدربين على تحديد احتياجات المجتمع المستقبلية من نواتج تقنيات العلم والتكنولوجيا المتسارعة.	38
	%81.6	النسبة المئوية للبعد الثاني ككل	

يتضح من الجدول (4) ما يلي:

جاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الأولى من حيث درجة الإيجابية بنسبة 90%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في عصر الفجوة الرقمية يحفزهم على المشاركة في التخطيط والتقييم واتخاذ قرار التدريب بأنفسهم.

وجاءت العبارة (27) في المرتبة الثانية من حيث درجة الإيجابية 85%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يزيد من قدرة معلمي الدراسات الاجتماعية على التفكير الإبداعي وهذا يتم من خلال قيامهم بعمليات التخطيط والتنفيذ للدرس ولموضوعات الدراسات الاجتماعية.

أما العبارة رقم (17) فقد جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 83%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية، ينوع أساليب التفاعل المتزامن وغير المتزامن كأدوات للتفاعل، حيث يساعد ذلك على تنمية الجانب المهني لدى المعلم ويعمل على تطوير قدراته التربوية.

وجاءت العبارة رقم (22) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 82%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يزود معلمي الدراسات الاجتماعية بمهارات القدرة على الإتيان والتحسين المستمر في العمل. من خلال إتباع استراتيجيات التقييم البنائي أو المرحلي على مجريات العمل الميداني.

وجاءت العبارة رقم (2) والعبارة رقم (38) في المرتبة الخامسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 81%، وهذا يشير إلى إسهام التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في زيادة القدرة على تحديد احتياجات المجتمع المستقبلية من خلال نواتج تقنيات العلم التكنولوجية المتسارعة، وكذلك يساعدهم في التحكم في الأساليب التدريبية التي يتعلمون من خلالها.

وجاءت العبارة (28) في المرتبة السادسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 80%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يزيد من تمكن معلمي الدراسات الاجتماعية من استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة وحديثة تتناسب وطبيعة العصر الرقمي. وهذا يتضح من تنوع موضوعات الدراسات الاجتماعية على مختلف الصفوف ومختلف الأعمار السنية والتي تدعم هذا التنوع في استخدام تلك الاستراتيجيات. وعلى الجانب الآخر احتلت العبارات (16، 23، 26) درجة متوسطة من الإيجابية في استجابات العينة وهذه العبارات كالآتي:

- ◀ يساعد التدريب الإلكتروني معلمي الدراسات الاجتماعية على الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في تخطيط وبناء المنهج المدرسي.
- ◀ تقديم التوجيه والإرشاد النفسي المناسب لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

◀ يزيد من وعي معلمي الدراسات الاجتماعية بالمشكلات المهنية العصرية لمهنة التعليم. وهذا يؤكد وجود صعوبات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في توظيف إمكانات التدريب الإلكتروني في الاطلاع على أحدث المداخل والنماذج العالمية في تخطيط وبناء المناهج المدرسية، وكذلك تقديم التوجيه والإرشاد النفسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية ونماذج استخدامها مع طلابهم، كما يحتاج معلمو الدراسات الاجتماعية إلى زيادة اطلاعهم ووعيهم على المشكلات المهنية العصرية لجوانب مهنتهم.

ثالثاً: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الأكاديمي لمعلم الدراسات الاجتماعية :

اشتمل هذا البعد على (10) فقرات لتقيس دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الأكاديمي لمعلم الدراسات الاجتماعية وهي العبارات من (4، 5، 9، 15، 21، 29، 30، 32، 34، 39) من فقرات الاستبانة وبعد التطبيق وتفريغ الاستجابات تمت معالجة النتائج إحصائياً كما في الجدول التالي :

جدول (5)

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الأكاديمي لمعلم الدراسات الاجتماعية

الترتيب	الوزن النسبي %	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو الأكاديمي لمعلم الدراسات الاجتماعية
----	76%	4 التدريب الإلكتروني يسهم في تنمية وعي المتدربين بالمصادر الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة.
1	89%	5 يشجع المتدربين على الاهتمام بالدراسات البيئية لمجالات المعرفة المختلفة في مجال التخصص.
----	76%	9 يزيد من اهتمام المتدربين بمتابعة المؤتمرات العلمية الإلكترونية في مجال التخصص.
3	82%	15 يكسب المتدربين القدرة على استخدام القوائم البريدية التعليمية Mail-list للاتصال مع المتخصصين في نفس المجال
2	83%	21 يكسب المتدربين مهارة التفكير العلمي في حل المشكلات.
3	82%	29 يكسب المتدربين عدداً مناسباً من الثقافة المعلوماتية (العلمية والتكنولوجية) .
4	81%	30 يزيد من وعي المتدربين بالمتغيرات الثقافية الوافدة وكيفية التعامل معها أو مواجهتها.
-----	79%	32 يزيد من وعي المتدربين بأهمية تنوع الثقافات واحترام هذا الاختلاف
5	80%	34 يسهم في إتقان المتدربين لإحدى اللغات الأجنبية الحية كوسيلة للحصول على المعلومات والمعارف في العصر الرقمي .
2	83%	39 يزيد من امتلاك المتدربين لقدر مناسب من الثقافة البيئية وتوظيفها في خدمة المجتمع في العصر الرقمي.
	81.1%	النسبة المئوية للبعد الثالث ككل

يتضح من الجدول (5) ما يلي:

جاءت العبارة رقم (5) في المرتبة الأولى من حيث درجة الإيجابية بنسبة 89%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في عصر الفجوة الرقمية يشجع على الاهتمام بالدراسات البيئية لمجالات المعرفة المختلفة في مجال التخصص، من خلال تكامل موضوعات الدراسات الاجتماعية مع العلوم الأخرى المختلفة.

وجاءت العبارة (21) في المرتبة الثانية من حيث درجة الإيجابية 83%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يكسب معلمي الدراسات الاجتماعية مهارة التفكير العلمي في حل المشكلات وذلك من خلال تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية على اتباع نهج حل المشكلات المرتبطة بالدراسات الاجتماعية بالأساليب العلمية.

وجاءت العبارة رقم (15)، (29) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 82%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية يكسبهم القدرة على استخدام القوائم البريدية التعليمية Mail-list للاتصال مع المتخصصين في نفس المجال، وكذلك يكسبهم القدر المناسب من الثقافة المعلوماتية (العلمية والتكنولوجية)، حيث يتعامل التدريب الإلكتروني مع تكنولوجيا المعلومات المتسارعة والتي تتطلب المجال نفسه من التعامل مع مهارات الاتصال الإلكتروني والتبادل المعلومات والتكنولوجي.

أما العبارة (30) فقد جاءت في المرتبة الرابعة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 81%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية يزيد من وعيهم بالمتغيرات الثقافية الوافدة وكيفية التعامل معها أو مواجهتها، وذلك لأن أهم المميزات الإلكترونية في عصر الفجوة الرقمية التعامل مع المتغيرات الثقافية والتي تتميز بالسرعة والتغيير المستمر.

وجاءت العبارة (34) في المرتبة الخامسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 80%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يسهم في إتقان معلمي الدراسات الاجتماعية لأحدى اللغات الأجنبية الحية كوسيلة للحصول على المعلومات والمعارف في العصر الرقمي. وهذا يستلزم تمكن المعلمين من المهارات اللغوية الأجنبية والذي يتم من خلال تدريبهم على ذلك. وعلى الجانب الآخر احتلت العبارات (4، 9، 32) درجة متوسطة من الإيجابية في استجابات العينة وهذه العبارات كالاتي:

◀ التدريب الإلكتروني يسهم في تنمية وعي المتدربين بالمصادر الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة.

◀ يزيد من اهتمام المتدربين بمتابعة المؤتمرات العلمية الإلكترونية في مجال التخصص.

◀ يزيد من وعي المتدربين بأهمية تنوع الثقافات واحترام هذا الاختلاف.

وهذا يؤكد على وجود صعوبات قد تواجه معلم الدراسات الاجتماعية في تطبيق جوانب التدريب الإلكتروني في العصر الرقمي، وذلك من خلال تنمية وعي المعلمين بالمصادر

الصحيحة والمعتمدة للحصول على المعرفة، ومتابعة المؤتمرات العلمية الإلكترونية في مجال تخصص الدراسات الاجتماعية وهذا يدعم تنوع الثقافات واحترام الاختلاف فيما بينها.

رابعاً : دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو التكنولوجي لمعلم الدراسات الاجتماعية:

اشتمل هذا البعد على (10) فقرات لتقيس دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو التكنولوجي لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وهي العبارات من (6، 8، 11، 14، 15، 18، 24، 31، 35، 37) من فقرات الاستبانة، وبعد التطبيق وتفرغ الاستجابات تمت معالجة النتائج إحصائياً كما في الجدول التالي:

جدول (6)

دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو التكنولوجي (تكنولوجيا المعلومات) لمعلم الدراسات الاجتماعية

م	دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو التكنولوجي لمعلم الدراسات الاجتماعية	الوزن النسبي %	الترتيب
6	يكسب المتدربين القدرة على الاختيار والانتقاء من بين البدائل المعلوماتية المتاحة عبر شبكة الإنترنت .	%81	6
8	يزيد من قدرة المتدربين على استخدام الأساليب الإحصائية الإلكترونية في التعامل مع البيانات.	%85	3
11	يتيح للمتدربين الفرصة لاستخدام البريد الإلكتروني في المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات .	%87	1
14	يساعد المتدربين على تحقيق أفضل استفادة ممكنة من شبكة الإنترنت في الاتصال المباشر بقواعد البيانات والمعلومات الدولية .	%85	3
15	يكسب المتدربين القدرة على استخدام القوائم البريدية التعليمية-Mail list للاتصال مع المتخصصين في نفس المجال.	%82	5
18	يكسب المتدربين القدرة على عرض الأفكار والمعلومات والمحاضرات إلكترونياً على شبكة الإنترنت .	%84	4
24	يشجع المتدربين على استخدام أساليب حديثة ومتنوعة لقياس وتقييم الأداء التعليمي إلكترونياً .	%86	2
31	يزيد من قدرة المتدربين على إدراك أهمية الوقت واستثماره بالشكل المناسب داخل بيئة الصف الإلكترونية.	%79	----
35	يساعد المتدربين على توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات البيئة في العصر الرقمي.	%79	---
37	يزيد من وعي المتدربين بأهمية التواصل والتفاعل الإلكتروني الإيجابي بين المدرسة وأولياء الأمور والطلاب.	%82	5
	النسبة المئوية للبعد الرابع ككل	%83	

يتضح من الجدول (6)، ما يلي:

جاءت العبارة (11) في المرتبة الأولى من حيث درجة الإيجابية بنسبة 87%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يتيح لمعلم الدراسات الاجتماعية الفرصة لاستخدام البريد الإلكتروني في المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات مع معلمين آخرين في تخصصات مختلفة.

وجاءت العبارة (24) في المرتبة الثانية من حيث درجة الإيجابية 86%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يشجع معلم الدراسات الاجتماعية على استخدام أساليب حديثة ومتنوعة لقياس وتقويم الأداء التعليمي إلكترونياً، من خلال تدريبهم على الامتحانات القياسية الإلكترونية ومعايير وضعها وأساليب تطبيقها على طلابهم.

وجاءت العبارة رقم (8)، والعبارة (14) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 85%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني يزيد من قدرة المعلمين على استخدام الأساليب الإحصائية الإلكترونية في التعامل مع البيانات، وكذلك يساعدهم على تحقيق أفضل استفادة ممكنة من شبكة الإنترنت في الاتصال المباشر بقواعد البيانات والمعلومات الدولية، والتدريب على استخدامها في العملية التعليمية بطريقة صحيحة.

وجاءت العبارة (18) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 84%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في عصر الفجوة الرقمية يكسبهم القدرة على عرض الأفكار والمعلومات والمحاضرات إلكترونياً على شبكة الإنترنت، من خلال المنتديات وصفحات الويب التي تتناول المشاركات العلمية بين الأفراد وأساليب تبادل المعلومات فيما بينهم ، بطريقة تساعدهم على أداء مهامهم بنجاح.

وجاءت العبارة (15) والعبارة (35)، في المرتبة الخامسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 82%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يسهم في إكساب معلمي الدراسات الاجتماعية، القدرة على استخدام القوائم البريدية التعليمية Mail-list للاتصال مع المتخصصين في المجال نفسه. وكذلك يزيد من وعي المتدربين بأهمية التواصل والتفاعل الإلكتروني الإيجابي بين المدرسة وأولياء الأمور والطلاب.

أما العبارة رقم (6) فقد جاءت في المرتبة السادسة من حيث درجة الإيجابية بنسبة 81%، وهذا يشير إلى أن التدريب الإلكتروني في عصر الفجوة الرقمية يكتب معلم الدراسات الاجتماعية القدرة على الاختيار والانتقاء من بين البدائل المعلوماتية المتاحة عبر شبكة الإنترنت.

وعلى الجانب الآخر احتلت العبارات (31 ، 35) درجة متوسطة من الإيجابية في

استجابات العينة وهذه العبارات كالآتي :

◀ يزيد من قدرة المتدربين على إدراك أهمية الوقت واستثماره بالشكل المناسب داخل بيئة الصف الإلكترونية.

◀ يساعد المتدربين على توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في ابتكار حلول لمشكلات البيئة في العصر الرقمي.

وهذا يؤكد وجود صعوبات قد تواجه المعلمين في تطبيق جوانب التدريب الإلكتروني في العصر الرقمي، وقد تبين أن لديهم مجموعة من الصعوبات بالتدريب الإلكتروني من خلال إدراك أهمية الوقت واستثماره بالشكل المناسب داخل بيئة الصف الإلكترونية وكذلك توظيفها في ابتكار حلول للمشكلات البيئية في العصر الرقمي.

الاجراءات المقترحة لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية :

تقدم الدراسة الحالية تصوراً مقترحاً لأهم الإجراءات المستخدمة في تفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية من حيث (تطوير الذات - النمو المهني والتربوي - النمو الأكاديمي - النمو التكنولوجي)، وذلك على النحو التالي:

أولاً : الاجراءات الخاصة بالبنية الأساسية والتكنولوجية وتجهيزاتها :

1- إنشاء شبكة داخلية للتدريب الإلكتروني للمعلمين تربط مراكز التدريب الإلكتروني بالمدارس والحاسبات الشخصية للمعلمين، وأيضاً تربطها بوزارة التربية والتعليم وبالإدارة العليا للتدريب الإلكتروني وبجميع المواقع التابعة.

2- توفير البرمجيات اللازمة التي سوف تحتاجها البرامج التدريبية الإلكترونية مثل: برمجيات التشغيل، وبرمجيات المعالجة وبرمجيات التوصيل والتحويل، وبرمجيات الوصول للويب، وبرمجيات محركات البحث، وغيرها.

3- تصميم وإنشاء موقع خاص بالتدريب الإلكتروني للمعلمين على الإنترنت، بحيث يكون تصميم هذا الموقع جيداً فنياً وتخصصياً، ويتسم بالوضوح وسهولة الاستخدام دون تعقيدات، ويتوافر فيه عنصر التوجيه والإرشاد للمستخدم.

4- تزويد المدارس بخطوط الربط الشبكي بينها وبين مراكز التدريب الإلكتروني لخدمة معلمي المدرسة، وتوفير خدمة الإنترنت لجميع المدارس بصورة دائمة ورفع مستوى السرعة الخاصة بها، وتأمين شبكة الإنترنت بتكلفة أقل لأكبر عدد ممكن من المعلمين.

5- إجراء اختبارات تجريبية وميدانية للبرامج والأجهزة والتكنولوجيا المستخدمة وذلك قبل البدء في تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلم علي نطاق واسع، مع إجراء صيانة فنية دورية ومستمرة للمصادر الفنية والعلمية والتكنولوجية المختلفة المستخدمة في التدريب الإلكتروني للمعلم.

ثانياً : الإجراءات الخاصة بالبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية:

- 1- تلبية الاحتياجات الحقيقية لمعلمي الدراسات الاجتماعية مع التركيز على المعارف والمهارات المطلوبة التي يحتاجها المعلم في مجال عمله.
- 2- الأهداف الواضحة: بما يساعد القائمين على تصميم البرامج وما تحويه من مواد تدريبية من تحديد أكثر الخبرات والتطبيقات مناسبةً للمتدرب، مع وضوح تعليمات البرنامج التدريبي، وسهولة التعامل مع كافة أجزائه ومشتملاته.
- 3- التحديث المستمر في المادة التدريبية: والتركيز على الخبرات العملية للمتدربين أكثر من التركيز على المعلومات النظرية، وتشجيع المتدربين على الاستكشاف والتطبيق والاستمرار في التدريب.
- 4- تنظيم المحتوى التدريبي وفق الأسس العلمية: مع احتواء كل جزء من المادة التدريبية على إرشادات وشرح تفصيلي واف، مع قبول المادة التدريبية للتعديل وفقاً للتطورات المهنية في مجال عمل المعلم.
- 5- تقديم التغذية الراجعة والمشاركة المنظمة: حيث يتطلب في المادة التدريبية أن توفر عنصر التغذية المرتدة للمتدربين قدر الإمكان.

ثالثاً : الإجراءات الخاصة بالقائمين بالتدريب (المدرسين) :

- 1- معرفة المدرب ومهارته الجيدة بتقنية التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامها مع المعلمين، والدراية الكاملة بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالمعينات التكنولوجية بكفاءة.
- 2- إلمام المدرب بطرق التقييم الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية في إجرائها.
- 3- إجراء المدرب لعملية تقييم مستمرة للمتدربين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التدريبي، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة لهم بناء على هذا التقييم.

رابعاً : الإجراءات الخاصة بالمتدربين :

- 1- التعرف على حاجات المتدربين (المعلمين المستهدفين) من التنمية المهنية المستدامة، وتحديد نوعيات برامج التدريب المطلوبة من جانبهم.
- 2- توعية المعلمين وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو استخدام الوسائل الحديثة في التدريب والتعليم، فلا يزال بعض المعلمين -خاصة القدامى منهم- يتمسك بالأنماط التقليدية والوسائل القديمة دون سواها في عملية التدريب.
- 3- تقديم الحوافز المادية والمعنوية الممكنة للمعلمين لتحفيزهم على المشاركة في برامج التدريب الإلكتروني، مع التركيز على هذا الجانب خاصة في بداية تطبيق تجربة التدريب الإلكتروني مع المعلمين.

- 4- عقد دورات تدريبية للمعلمين عند بداية تطبيق تجربة التدريب الإلكتروني، ومساعدتهم في الإلمام بمهارات استخدام هذه التقنية بفاعلية، والتعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر أثناء تلقي البرنامج التدريبي الإلكتروني.
- 5- تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية للمعلمين الراغبين في الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني، مع توافر الضمانات اللازمة لذلك وأيضاً الإرشادات والتوجيهات التي يحتاجها المعلمون في هذا الأمر.

خامساً : الإجراءات الخاصة بطرائق التدريب الإلكتروني ووسائله :

- 1- تضمين البرنامج التدريبي أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة تقابل أساليب التدريب المختلفة كالفهم والتحليل والتطبيق والتقييم والنقد والإبداع، وتقديم التغذية الراجعة الفورية والمستمرة.
- 2- تدعيم أساليب التدريب المستخدمة في برامج التدريب الإلكترونية للمعلمين بأسلوب ومحاولة تكملتها بالتدريب الميداني، وذلك من خلال تكليف المتدربين بتطبيق المعلومات النظرية بشكل عملي في الميدان كالمدراس وغيرها وتوضيح نتائج هذا التطبيق.
- 3- تنوع الأساليب المستخدمة في التدريب الإلكتروني، مع عدم المبالغة أو الإفراط فيها حتى لا تأتي بنتائج عكسية، وأن يكون أسلوب التدريب المستخدم ملائماً لموضوع التدريب ولطبيعة المتدربين.

سادساً: الإجراءات الخاصة بأساليب التقييم ووسائله في التدريب الإلكتروني:

- 1- تنوع أساليب التقييم للبرنامج التدريبي الإلكتروني، بحيث يشمل هذا التقييم أكثر من وسيلة في نفس الوقت، كما يشمل جميع مراحل وخطوات البرنامج التدريبي (أي تقييم مرحلي وتقييم نهائي).
- 2- إمكانية عمل ملف File لكل متدرب لتخزين المعلومات الخاصة به، وما حصل عليه من دورات تدريبية سابقة، وما قام به من مهام وأنشطة ومشروعات تدريبية، ونسبة دخوله للتدريب علي شبكة التدريب الإلكتروني، وما حصل عليه من نتائج تقييم واختبارات سابقة، فذلك كله يساعد في تقييم المتدرب بشكل متكامل.
- 3- الاستعانة بأساليب متطورة لتقييم المتدربين، مع إمكانية إجراء عملية التقييم إلكترونياً بالكامل من خلال البريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت، لتوفير الوقت والجهد اللازمين لتقييم أداء أعداد ضخمة من المتدربين.

سابعاً: الإجراءات الخاصة بالإدارة والإشراف في التدريب الإلكتروني:

- 1- جهاز إداري مستقل للتدريب الإلكتروني للمعلم: ينشأ تحت مسمى (جهاز أو إدارة التدريب الإلكتروني للمعلمين)، وقد يكون مستقلاً أو يكون تابعاً للإدارة العامة للتدريب

بوزارة التربية والتعليم، علي أن تضم هذه الإدارة في عضويتها مسئولين من وزارة التربية والتعليم، ومن مراكز التطوير التكنولوجي والمعلومات، ومن مسئولي مراكز وإدارات التدريب، بجانب من ترى الإدارة الاستعانة به مستقبلاً من الخبراء والمتخصصين في مجال تدريب المعلمين. علي أن تتولي هذه الإدارة رسم السياسة العامة للتدريب الإلكتروني للمعلمين، ووضع الخطط اللازمة وتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

2- إدارات فرعية للتدريب الإلكتروني للمعلم: تكون تابعة للجهاز الإداري الأعلى للتدريب الإلكتروني وتلحق بمديريات التربية والتعليم في المحافظات أو تلحق بفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين أو غير ذلك، وتتولي الإشراف على أعمال التدريب الإلكتروني للمعلم في النطاق الجغرافي الذي يخصها، ومتابعة مشكلاته ومحاولة حلها.

3- جهاز تربوي خبير: يقترح أن يتكون من بعض أساتذة كليات التربية وبعض المسئولين في التربية والتعليم والمسئولين عن نظم وبرامج تدريب المعلمين، حيث يقوم هذا الجهاز بتحليل وتقدير الاحتياجات المهنية والتدريبية للمعلمين، وتخطيط ووضع البرامج التدريبية اللازمة، ومتابعة تصميم هذه البرامج إلكترونياً لتحقيق أعلى فائدة تربوية للمعلم المتلقي للبرنامج التدريبي.

4- جهاز فني وتقني خبير: وهو جهاز يحسن تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية الموجهة للمعلمين، وتتكامل جهوده مع الفنيين الأكاديميين والتربويين وغيرهم، ويقترح أن يتكون هذا الجهاز من: مصممى المحتوى التدريبي والجلسات التدريبية، والمبرمجين ومصممي الرسومات والجرافيك وغيرها، ومديري النظام والدعم والتوجيه الفني للبرامج، والمحريين والمراجعين للمادة التدريبية فنياً ولغوياً، وأخصائي الشبكة والمسئولين عن متابعتها وصيانتها، ومطوري المحتوى الإلكتروني والتدريبي تربوياً وإلكترونياً، وأخصائي تكنولوجيا التعليم والتدريب، والمرشدين الأكاديميين والتربويين للمتدربين.

ثامناً: الإجراءات الخاصة بالجهات المشاركة في التدريب الإلكتروني:

1- مشاركة وزارة التربية والتعليم: ويمثل دورها في المشاركة في عملية التخطيط وإصدار القرارات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني للمعلم، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والتقنية المتاحة لدى الوزارة، ومتابعة عملية التنفيذ، وتقييم النتائج.

2- مشاركة وزارة الاتصالات والمعلومات: ويمثل دورها في تقديم الدعم الفني والتقني اللازم لتنفيذ منظومة التدريب الإلكتروني والمشاركة في عمليات التنفيذ والتقييم.

3- مشاركة الأكاديمية المهنية للمعلمين وفروعها: ويمثل دورها في نشر الوعي بين المعلمين بأهمية التدريب الإلكتروني للمعلم في الوقت الراهن في ظل التقدم التكنولوجي والمعلوماتي، وتقديم المشورة المهنية، وبحث واقتراح الاحتياجات التدريبية والمهنية للمعلمين وكيفية تلبيتها من خلال التدريب الإلكتروني للمعلم.

4- مشاركة مراكز التدريب (المركزية والرئيسة والفرعية): ويتمثل دورها في تدعيم منظومة التدريب الإلكتروني للمعلم بكفاءاتها العلمية والإدارية ذات الخبرة، مع ضرورة مراعاة اختلاف طبيعة العمل وجوهرة ما بين نظام التدريب التقليدي ونظام التدريب الإلكتروني للمعلم.

5- مشاركة كليات التربية: ويتمثل دورها في توفير الدعم التربوي وتوفير المدربين والخبراء في بناء البرامج والمواد التدريبية وفق أسس تربوية وعلمية سليمة تراعي طبيعة التدريب الإلكتروني للمعلم وأسلوب العمل فيه.

توصيات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها التي تم التوصل إليها، تمكن الباحثان من رصد مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- استخدام طرق ووسائل تكنولوجية حديثة في التعليم وطرق التدريس وتدريب الطلاب المعلمين شعبة الدراسات الاجتماعية على استيعاب هذه الطرق والأساليب التكنولوجية والمستحدثات العصرية بما يتماشى مع تحديات العصر .
- الاهتمام بمراكز ومصادر المعلومات وشبكاتها وتغيير أساليب التعليم والتعلم وتدريب الطلاب المعلمين شعبة الدراسات الاجتماعية على كل منها.
- الاهتمام بتقديم مقررات تربوية وأكاديمية متوازنة في أهدافها ومحتواها تسهم في إعداد معلمي دراسات اجتماعية وتنمية شخصيته بشكل متكامل وتكسبه المهارات العلمية والأنشطة التطبيقية والإنتاجية وتعرفه أساليب استخدام التكنولوجيا الحديثة الملائمة لثقافة المجتمع واحتياجاته.
- تدريب المتعلمين شعبة الدراسات الاجتماعية على التفكير المستقبلي القائم على الاختيار الحر بين البدائل وعلى كيفية بناء المعارف واستخدامها حتى يمكنهم التعامل مع العصر في ضوء المستجدات الموجودة فيه.
- وضع خطة شاملة لتحديد الاحتياجات المهنية والتدريبية لمعلم الدراسات الاجتماعية ثم وضع الخطط التدريبية اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات بأكثر من طريقة وخاصة من خلال التدريب الإلكتروني للمعلم.
- تشجيع معلمي الدراسات الاجتماعية على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني، واعتماد حوافز مادية ومعنوية حقيقية للمشاركة الجادة في هذه البرامج، مع إمكانية ربط ترقيات المعلمين بالحصول على برامج تدريب مستمرة ترتبط بالمهنة.

- التحديث المستمر للبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية لمعلم الدراسات الاجتماعية بما يتماشى مع التطور المهني والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي، وتوفير محتوى تدريبي وفق معايير عالمية في صناعة التدريب.

المراجع

إسماعيل، محمد أحمد محمد، (2008م)، "برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد"، المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي في الفترة من (10-12) مايو 2008 م ، القاهرة.

الأمير، محمد على محمد، (2002م)، الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي في ضوء المتغيرات الجديدة ، مجلة التربية ، اللجنة الوطنية القطرية لليونسكو ، الدوحة ، قطر، السنة (11) ، يونيو 2002م.

بان، دافني ، (2000م)، نظام التعليم في سنغافورة : نموذج للجودة النوعية ، في :التعليم وتحديات الألفية الثالثة، الإمارات: مركز الدراسات والبحوث الإستراتيجية بشر، هشام بركات، (2005م)، برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلمي الرياضيات، رسالة دكتوراه ، كلية البنات، جامعة عين شمس .

إبراهيم، خالد عبد الرحمن ، (2007م)، واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

توفيق ، عبد الرحمن ، (2003م)، التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.

توفيق، عبد الرحمن، (2001م)، " التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت " ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك .

الحارثي، محمد عطية، (2005م)، خصائص التعليم الإلكتروني ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الرابع الدولي للتعليم والتدريب الإلكتروني المنعقد بالقاهرة ، سبتمبر 2005م.

الحازمي، إبراهيم أحمد، (1425هـ)، واقع استخدام الشبكة العالمية للمعلومات "الإنترنت" لدي أعضاء هيئة التدريس وطلاب كليات المعلمين بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة.

الحبيب، فهد إبراهيم، (1996م)، دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم ، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، جامعة الملك سعود ، المجلد (8) ، الرياض : جامعة الملك سعود.

- الحري، سهيل سالم، (1428هـ)، فاعلية نموذج للتدريب الإلكتروني لإكساب معلمي ومعلمات التربية الفنية الكفايات اللازمة في ضوء الاتجاه التنظيمي D.B.A.E، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- الحري، محمد صنت صالح، (1426هـ)، مطالب استخدام التعليم الإلكتروني لتدريس الرياضيات بالمرحلة الثانوية في الممارسة الواقعية ووجهات نظر المختصين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- الخضير، خضير بن سعود، (1999م)، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، الرياض: مكتبة العبيكان.
- الخطيب، أحمد الخطيب والخطيب رداح، (2000م)، اتجاهات حديثة في التدريب، الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- دروزة، أفنان نظير، (2001م)، " واقع التعليم المفتوح كما يراه كل من الطالب والمشراف الأكاديمي والموظف الإداري في جامعة القدس المفتوحة "، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (38)، ص ص 119 - 158.
- زيتون، حسن حسين، (2005م)، التعليم الإلكتروني، الرياض: الدار الصولتية للتربية.
- زيتون، كمال عبد الحميد، (2004م)، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، الطبعة الثانية، القاهرة: عالم الكتب.
- السامرائي، إيمان؛ وخضير، علي عبد الصمد، (1999م)، "العولمة في عصر المعلومات والاتصالات"، مجلة رسالة المكتبة، المجلد (34)، العدد (4)، ص ص 38 - 49.
- سلطان، عادل، (2005م)، تكنولوجيا التعليم والتدريب، الكويت: مكتبة الفلاح.
- سميث، جون ملتون، (1978م)، الدليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، (ترجمة) إبراهيم بسيوني عميرة، القاهرة: دار المعارف.
- السيد، فؤاد البهي، (1979م)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الطبعة الثالثة، القاهرة: دار الفكر العربي.
- السيد، محمد آدم، (1425هـ)، تقنيات التدريب عن بعد، المؤتمر التقني السعودي الثالث من 28 / 10 إلى 11/3 / 1425 هـ، متوافر على شبكة الإنترنت، منفذ بيانات الأفق، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتنمية.
- السيد، يسرى مصطفى، (2005م)، تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتميذات الضعيفات، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، مركز الانتساب الموجه بأبوظبي.

- شوق، محمود أحمد، ومحمد، محمد مالك (1995م) ، **تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، الرياض : مكتبة العبيكان .**
- العابدي، محسن بن محمد،(1423هـ)،"التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي: ما هو الاختلاف؟"، **مجلة المعرفة، العدد (91) ، ص ص 19 - 23.**
- العاني ، طارق على وآخرون ، (2001م) ، **الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، القاهرة : فرع منظمة العمل الدولية .**
- عباس، محمود السيد، والصغير، أحمد حسين، (2003م)، " أبعاد التنمية المهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين في مجتمع الإمارات"، بحث مقدم إلى مؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة بكلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة بالعين في الفترة من (9-11) مارس 2003م.
- عبد الجواد ، عبد الله السيد ، (1983م)، **المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات في العلوم الإنسانية ، أسيوط : مكتبة جولدن فنجرز .**
- عبد الحميد، جابر، وكاظم، أحمد خيرى، (1996م)، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة : دار النهضة العربية .**
- عبد المعطي ، حسن الباتع محمد ، (2001م)، **برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية بجامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الإسكندرية .**
- العزیز، أماني محمد عبد ، (2004م) ، **إعداد برنامج كمبيوتر لتدريب المعلمين على توظيف تكنولوجيا التربية في مراكز تعليم الكبار " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بدمياط ، جامعة المنصورة .**
- عطية، عماد محمد، (2006م)، **"تطوير منظومة تكوين المعلم في ضوء أدواره المستقبلية"، مجلة كلية التربية بأسوان ، جامعة جنوب الوادي ، العدد (20) ، ديسمبر 2006م.**
- علي، سعيد إسماعيل ، (1995م) ، **" التعليم والإعلام"، مجلة عالم الفكر، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بدولة الكويت،المجلد (24)، العددان (1و2) يوليو/ سبتمبر - أكتوبر / ديسمبر 1995م.**
- علي، محمود عطا محمد ، (2009م)، **"خبرة المدارس الذكية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد (63) ، الجزء (2)، ابريل 2009م ، ص ص 249-407.**

- الغراب، إيمان محمد ، (2003م) ، **التعلم الإلكتروني : مدخل إلى التدريب غير التقليدي** ، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- فودة، عصام أحمد على، (2007م)، " توظيف تقنيات الحاسب الآلي والاتصالات في التعليم"، المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير التعليم قبل الجامعي، وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة الاتصالات وأكاديمية البحث العلمي ، ابريل 2007م .
- القادري، سليمان أحمد، (2006م)، " التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت " ، المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية : رؤية مستقبلية في الفترة من 27-29 يونيو 2006م ، الأردن ، الجامعة الأردنية الهاشمية .
- الكبير، عمر أحمد، (2007م)، التدريب والتكوين عن بعد في سياق التقنيات المتطورة للتدريب، الندوة القومية حول التعليم والتدريب المهني الإلكتروني ، اللجنة الشعبية العامة للقوي العاملة والتدريب والتشغيل ، طرابلس.
- متولي، نبيل عبد الخالق، (2004م)، " تجديد منظومة التعليم الثانوي في ضوء التعليم الإلكتروني: تصور مقترح "، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد (46) ، يناير 2004م.
- مدبولي، محمد عبد الخالق ، (2002م)، **التنمية المهنية للمعلمين (الإتجاهات المعاصرة . المدخل . الاستراتيجيات)**، العين: دار الكتاب الجامعي.
- مسلم، فيدان عمر، (1999م)، استخدام الإنترنت في شبكة الجامعات المصرية ، أعمال المؤتمر التاسع للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات المنعقد في الفترة من 21-26 أكتوبر 1999م ، تونس .
- منير، محمد شريف ، (2000م) ، **استثمار البشر في ماليزيا، ماليزيا : جامعة بترا .**
- مور، مايكل وآخرون، (2009م) ، **التعليم عن بعد** ، ترجمة : أحمد المغربي ، القاهرة : الدار الأكاديمية للعلوم.
- المورعي، محمد عبد الرحمن ، (1427هـ)، فعالية استخدام بيئة التعلم الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة .
- الموسي، عبد الله ، والمبارك، أحمد، (2005م)، **التعليم الإلكتروني : الأسس والتطبيقات** ، الرياض: د.ت.
- الموسي، عبد الله بن عبد العزيز، (2002م)، **استخدام الحاسب الآلي في التعليم** ، الطبعة الثانية ، الرياض : مكتبة تربية الغد.

- الموسي، عبد الله عبد العزيز، (1998م)، استخدام الإنترنت في التعليم العالي، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي في ضوء متغيرات العصر، كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، 13-15 ديسمبر 1998م.
- ناصر، محمد أحمد، (2002م)، التجربة الألمانية ، القاهرة : مكتبة النهضة العربية .
- الهادي، محمد محمد، (1995م)، " استخدام نظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات في تطوير التعليم المصري"، في: محمد محمد الهادي (محرر)، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات في مصر، أبحاث ودراسات المؤتمر العلمي الأول لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- وزارة التربية بدولة الكويت، (2006م)، أساليب التنمية المهنية وتقويم الأداء، إدارة التوجيه الفني العام للتربية الإسلامية.
- وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية، (2007م)، الإدارة المركزية للشئون الإدارية وشئون العاملين، القانون 155 لسنة 2007م.
- وهبة، عماد صموئيل، (2011م)، " فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام : دراسة تحليلية ميدانية"، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد (27) ، العدد (1) ، الجزء (1) ، يناير 2011م.
- الياور، عفاف صلاح، (1426هـ)، التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- يمانى، هناء عبد الرحيم، (2006م)، التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي ، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية:التدريب للعمل في مجتمع المعرفة ودوره في التنمية:الطموح والتحديات،في الفترة من (1-3) مايو 2006م ، الرياض: الجمعية السعودية للإدارة .
- Adams, T. (2002) : " Visit to a virtual training program: Professional development Leader spins his Foundation on a web". Journal of Staff Development. V.23, N.1, PP32-35.
- Al-Musawi, A. & Abdel-Raheem A. Y. (2004) : "E-learning at Sultan Qaboos University: status and future " . British Journal of Educational Technology, Vol. 35 , No. 3 ,pp 363-367
- Boling, C. J. (2002) : " How does an online professional development program support teacher change" , Ph.D., The University of Southern Mississippi ,(DAI-A63104),p1289.

- Bozeman , W. (1999) : “ Educational technology : Best practice from America’s schools” , 2nd .Ed Larchmont , Ny : Eye on Education.
- BRUNER, Jérôme S.- savoir faire, savoir dire (1983) : “le développement de l'enfant”.- Paris : PUF, 1983.- 292 p.- textes traduits et présentés par Michel Deleau.- Psychologie d'aujourd'hui
- Carboni, L. W. (2003) : “I take comfort in the fact that I am not a lone: Online discussion as a context for teachers professional development in elementary mathematics” , Ph.D. The University of North Carolina AT Chapel Hill,2003.
- Chen, Y. W. (2003) : “Distance education as a method of promoting the professional development of taiwanese junior high school mathematics teachers in using technology (China)” , Ed.D., University of Illinois at Urbana-Champaign,2003.
- Coffman, Teresa. (2004): “Online professional development: Transferring skills learned to the classroom”, Capella University,2004, (DAI-A65103,P.859,Sep2004)
- Gassaway, S. D., & Gregory , C. (2005) : Designing multimedia web sites . Indianapolis, IN : Hayden Book.
- Hovermill, J. A. (2003) : “Technology supported inquiry learning in mathematics and statistics with fathom's Professional Development Project, University of Colorado At Boulder” ,Ph.,D., 2003, (DAI-64-06A,P2416)
- Hunderson, E. S. (1978) : The Education of in-service teacher training. London.
- Lesley, K. & Megan, G. F. (1997) : Professional development for educational management. Buckingham: Open University press.
- Mantyla, K. & Gividen, R.(2006) : " Effectiveness Design of Training courses via computer networks " , Computer & Education, Vol. 46 , Issue 2.
- Maxwell, D . Jackson .(1997): Connect Net : A case study of technology training for teachers . Tennessee, U.S.A.
- Merrill, D. M. (2005): "The executive steps of the training using computer networks " , Technology in Society , Vol. 16 , issue 2.
- Porter, K.& Rossman , F. (2003) : "Distance learning: Guide for trainers ". New York :Harcourt Brace.
- Quesada, A., Wheland, E., Sajit, Z. (2001) : “A case study in professional development : Establishing an online mathematics community”, Ohio Journal of School Mathematics,No.44.

- Richards, F. (1996) : The impact of the internet on teaching learning in education as perceived by teachers, library media specialist and students, (DAI-11-06A,P112).
- Robert, S. & James k. (2006): " Cost-benefit analysis of training using computer networks " , Journal of Deaf Studies and Deaf Education , Vol. 10 , Issue 1.
- Rogers, P., Coles, T. (2000): Online teacher training, Vancouver, BC, Canada.
- Rose, T. (1996): The future of online education and training. England : London.
- Rowand, C. (1999): " Teachers use of computers and the internet in public school " NCES . U.S Department of Education. Washington, DC : National Center For Education Statistics. available at: http://intranet.onec.go.th/world_ed/2001071.pdf
- Siegel, D. & Hall, B. (2005): Web based training”, New York. Doubleday.
- Tate, N. A. (1998): Getting elementary educators caught up in the web, U.S.A. Kansas.
- Tricker, T. & Rangecroft, M. & Gilroy, P. (2001): "Evaluation distance education course: The student perception" . Assessment & evaluation in Higher Education, Vol. 26 No. 2 , pp: 160 – 177.
- Zahner, J. (2002): “Teachers explore knowledge managements and E-Learning as models for professional development, Technology Trends”,Vol.46, No. 3.
- Zander, R. (2004): The school online initiative in German school : Empirical results and recommendations to improve school, paris : International Institute for educational Planning. available at: <http://www.unesco.org/iiep/PDF/pubs/F165.pdf>

Electronic training and its role in procuring professional development of a social studies teacher "Evaluative study"

**Ahmed Hossein Abul-Moaty Ahmed Zaree Ahmed Zaree
Assuit University- Egypt**

Abstract: The study aimed at presenting a suggested envisage to activate the part that electronic training plays in realizing professional development of a social studies teacher. The study objectives were: to make clear electronic training philosophy, its dimensions and techniques; to state electronic training building bones, advantages and obstacles of using it; to stress professional development concept for social studies teachers, its goals, importance, and techniques; to conclude to the role of electronic training in achieving professional development of a social studies teacher, and finally to propose a suggested perspective of electronic training procedures in attaining professional development of social studies teachers. Qualitative analytic approach was used. A questionnaire was administered to determine the role of the electronic training in achieving professional development of a social studies teacher. Results indicated an effective role of electronic training in realizing professional development of a social studies teacher in self- development, educational and professional growth, and academic and technological domains. The study recommends the necessity of making use of information and communication technologies in the field of professional training of teachers which occur in training centers that follow Ministry of Education in Egypt.

Keywords: Electronic training, professional development, electronic training philosophy, electronic training procedures.