

# التدريب الإلكتروني مدخلاً للتنمية المهنية

أ.د. حسن شحاته

أستاذ المناهج بكلية التربية جامعة عين شمس



## المجلة العلمية المحكمة

## للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي

المجلد العاشر - العدد الثاني - مسلسل العدد (20) - ديسمبر 2022

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <http://eaec.journals.ekb.eg>

العنوان البريدي: ص.ب 60 الأمين وروس 42311 بورسعيد - مصر



معرف هذا البحث الرقمي DOI: [10.21608/EAEC.2022.155575.1098](https://doi.org/10.21608/EAEC.2022.155575.1098)



رقم الإيداع بدار الكتب 24388 لسنة 2019



ISSN-Print: 2682-2598

ISSN-Online: 2682-2601

2022-08-10	تاريخ الإرسال
2022-08-10	تاريخ القبول
2022-12-01	تاريخ النشر



## التدريب الإلكتروني مدخلاً للتنمية المهنية

### إعداد

أ.د. حسن شحاته

أستاذ المناهج بكلية التربية جامعة عين شمس

تقوم فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم راغب فيه، مع الاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حالياً كالإنترنت والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم في إتمام التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية، ومن هنا كان للتدريب الإلكتروني دوره الفاعل في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي، والتدريب الإلكتروني يمثل تدريب يتم عبر استخدام شبكة الإنترنت كوسيط (بيئة) للتدريب، ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين، ويعتمد على البرامج التدريبية المحوسبة، كما يمكن اعتباره عملية تدريبية تعتمد على شبكات الإنترنت المحلية، والشبكة العالمية لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن بقيادة مدرب أو بدون مدرب من خلال التدريب الذاتي أو من خلال الدمج بين ذلك كله.

وفي نفس الصدد نجد أنه من أهم تأثيرات العصر الرقمي على التنمية المهنية للمعلم ظهور نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية وهو نظام التدريب الإلكتروني، الذي يعتمد على تقنية الاتصالات والمعلومات في النشاطات المطلوبة لعملية التنمية المهنية لتشمل التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني ولا تقتصر على إرسال المادة العلمية للمستفيدين بل تتعدى ذلك لتشمل جميع الخطوات والإجراءات من إدارة وتدريب ومتابعة للعملية التدريبية، والواقع أن هناك العديد من المبررات التي تدعو إلى الأخذ بالتدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومن بين هذه المبررات ما يتعلق بمشكلات التدريب التقليدي والتي منها:

✍ غياب التخطيط الاستراتيجي لنظم وبرامج تدريب المعلمين، كما أن موضوعات التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين بصفة عامة.

✍ عدم استمرارية البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية، مع تباعد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية التي يلتحق بها المعلمون والتي قد تصل إلى عدة سنوات.

- ✍ قصور البرامج التدريبية للمعلمين وابتعادها عن مواكبة التغير الحادث في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين، بل وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم الحديثة للتنمية المهنية وما ينبغي أن يصاحبها من تطبيقات.
- ✍ تقليدية أساليب وطرق تدريب المعلمين واعتمادها على أساليب بعينها كالمحاضرة والإلقاء وقلة الاهتمام بحلقات المناقشة وورش العمل، ومن ثم ندرة الاهتمام باكتساب المهارات والتركيز على المعلومات النظرية.
- ✍ نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين التقليدية وتركيزها على بعض الوسائل مثل نسبة الحضور والانتظام أو الاختبارات التحريرية التي تعتمد على الحفظ.
- ✍ زيادة دافعية المعلمين للاستفادة من تلك البرامج في تحديث وتجويد مهاراتهم، وبالتالي تحسين أدائهم المهني.
- ✍ تطور العلوم وطرائق تدريسها فجودة مناهج التعليم مهما بلغت في خضم عصر حافل بالتطورات والتغيرات المستمرة تحتاج إلى تدريب مستمر للمعلم في أثناء الخدمة.
- ✍ تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال: يواجه المعلم في حياته الوظيفية حاليًا متغيرات متسارعة في مجال العلوم وتطبيقاتها، وفي مجال التكنولوجيا وسائل المعرفة والاتصالات، والتحول من الوسائل السمعية والوسائل البصرية إلى التقنيات السمعية/ البصرية إلى الحوسبة والمعلوماتية كتقنيات متغيرة باستمرار، مما يستوجب تدريب المعلم عليها لينمي معارفه عن طريقها ويوظفها في أثناء التعليم.
- ✍ تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والمستحدثات: العلمية والتكنولوجية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.
- ✍ تدريب المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار والآراء والحلول التابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي.
- ✍ زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية، والتغلب عليها من ناحية أخرى
- وهذه المبررات وغيرها جعلت تدريب المعلم إلكترونيًا أثناء الخدمة أمرًا ملحقًا لمواكبة التغير السريع والتطور الحاصل في جميع المجالات، إذ أن تدريب المعلم أثناء الخدمة امتدادًا

لعملية إعداده قبل الخدمة، فالتعليم المستمر للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده على أن يستمر هذا التدريب طيلة فترة عمله في التدريس، بهدف الحصول على المعارف الجديدة التي تجعله يلحق بركب النمو والتطور، ولتعويض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة، ومع التطورات التي شهدتها مجال التكنولوجيا فإن الدور التقليدي لمعلم اللغة العربية قد تغير، فهناك وفرة في المعلومات، ودور معلم اللغة العربية في ظل هذه الوفرة أن يساعد طلابه على الإبحار في محيط المعلومات، لاختيار الأنسب والتحليل الناقد وتضمينه في رؤيتهم وادراكهم العالم من حولهم.

فبرامج إعداد المعلمين مهما كانت على درجة عالية من الجودة فلا يمكنها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات المستمرة والثورات الصناعية أن تمكن المعلم من أداء دوره بفاعلية؛ لأن ذلك يحتاج إلى تنمية وتدريب مستمر للمعلم، فأعداد المعلم قبل الخدمة، وتدريبه أثناء الخدمة عمليتان متصلتان متكاملتان لا غنى لإحدهما عن الأخرى.

ونظراً لما تتمتع به برامج إعداد المعلم عمومًا، ومعلم اللغة العربية خصوصًا في مراحل التعليم المختلفة، من أهمية كبيرة في إعداد المعلمين (علميًا، ومهنيًا، وثقافيًا) في التشكيل (الفكري، والثقافي، والعلمي، والأخلاقي للناشئة)، فإنه لا بد من العمل باستمرار على تطوير برنامج إعداد معلم اللغة العربية بما يتناسب مع المتطلبات المتجددة لهذه المرحلة، وبما يراعي الدور الجديد الذي تفرضه التغيرات التقنية الحديثة على المعلم، وذلك كي يتمكن من إعداد جيل قادر على مواجهة مشكلات مجتمعه المتعددة التي فرضتها تلك التغيرات.

ومن هنا تأتي أهمية وضرورة أن يتغير دور المعلم الذي يعد أهم مكونات المنظومة التعليمية، والمحور الرئيس لصناعة أجيال الغد، بتفاصيله واتجاهاته، وإعداد كوادر بشرية قادرة على مواكبة متطلبات تلك الثورة، فإن قيامه بهذا الدور يتطلب أن يكون المعلم مؤهلًا للقيام بذلك من خلال برامج إعداد وتدريب تتفق وطبيعة ذلك الدور، فأعداد القاعدة البشرية المسلحة بالعلوم التطبيقية والتقنية، أهم شروط مواكبة العصر المعرفي الذكي، وبناء الاقتصاد المعرفي المبني على تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي، وهو ما يتطلب ضرورة إعادة النظر في مقررات وبرامج إعداد وتدريب المعلمين؛ حتى تواكب متطلبات تلك الثورة، وتمكن المعلم من إعداد طلابه لذلك.

وانطلاقًا من ذلك تزايدت الدعوات إلى ضرورة إعادة النظر في برامج تكوين المعلم إعدادًا وتدريبًا؛ كي يستطيع أن يؤدي عمله بصورة جيدة ويقوم بالأدوار المتوقعة للارتقاء بمستوى المعلم رقميًا وتكنولوجيًا؛ سواء تم ذلك من خلال عملية إعداده أو ما يتم معه من برامج تدريبية بعد التحاقه بالخدمة؛ لتنميته مهنيًا وتقنيًا في ظل المستقبل يتطلب معلمًا يعي أهمية التكنولوجيا

وكيفية توظيفها في التعليم، وبالتالي لابد من تطوير برامج إعداد وتدريب المعلم وتنميته مهنيًا وتكنولوجياً من خلال الاهتمام بتدريب المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة ومواكبة التحول الرقمي والثورة الصناعية الرابعة، بما يسهم في تحديث العقل العربي ومواكبته للعالمية في إطار تربية شاملة، لا تكتفي بدور المتلقي للرقمية دون المشاركة في تفعيلها.

### أنواع التدريب الإلكتروني:

وفيما يلي بيان لأنواع التدريب الإلكتروني، ومتطلباته وإيجابياته وسلبياته:

### الأول - التدريب الإلكتروني عن بعد:

#### أ) مفهومه:

يعرفه (زين الدين، 2007: 67) بأنه عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدرب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية.

وتعرفه (الزنبقي، 2011: 45) بأنه ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة.

ويعرف التدريب الإلكتروني على أنه جميع الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقًا، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله. (Anderson, 2011 : 39).

ونعرفه بأنه عملية منظمة يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الإنترنت وشبكات ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات

الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان، حيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين عن طريق شبكة الإنترنت.

ويمكن القول بأن مفهوم التدريب الإلكتروني يُعد الرديف لعدة مفاهيم منها التدريب عن بعد، التدريب الرقمي، التدريب عبر الشبكات، جميعها تعد مترادفات متشابهة لنفس المصطلح الذي أصبح يمثل ضرورة من الضروريات التي فرضتها الثورة الصناعية الرابعة، وقد كان من النواتج التي تمخضت عن التدريب الإلكتروني وارتبطت به ارتباطاً وثيقاً ظهور مصطلح المعلم الرقمي، إذ كشفت جائحة كورونا وما نتج عنها من ظروف الحجر المنزلي الاجباري عن شغف كبير لدى المعلمين ورغبة شديدة في التعلم والتدريب عن بعد لتلبية متطلبات هذا المصطلح.

(ب) مبررات استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، ومن أهمها:

✓ الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي:

✓ يتميز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكل سريع، والتدريب الإلكتروني للمعلمين ضرورة حتمية للتعامل مع بيئات التعلم الرقمية، والتطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.

✓ القصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة:

يعتبر تطوير الكوادر التدريبي وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع. ومن خلال التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن التغلب على المعضلة السابقة.

✓ عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع:

رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب، ما تزال المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للعديد من الأسباب. وهذه الأسباب قد تعود لأسباب اقتصادية أو أسباب عائلية أو أسباب صحية كالإعاقات الجسمية، أو أسباب مهنية كحب الانخراط في العمل في سن مبكر، أو أسباب جغرافية كبعد الجامعة عن سكن الطالب أو مكان عمله، أو أسباب اجتماعية كتطور المجتمع وتغيره وحاجة السوق للمهنيين والمتخصصين في مجالات مهنية مختلفة أو لحاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور وتقدم علمي وتكنولوجي، أو لحاجة تربوية كعدم الإيفاء بحاجة الأفراد والمجتمع من التخصصات والمهارات

المهنية المختلفة، أو للرغبة في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات وتوويرها في حقول العلم والمعرفة والمهارات المختلفة مدى الحياة.

- ✓ **الزيادة الكبيرة في إعداد المتدربين** الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد، مع تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- ✓ **الحاجة إلى المهارة والإتقان** في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات، مع الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها.

### الثاني - التدريب الإلكتروني المدمج:

ومن أهم استراتيجيات التدريب المدمج أنه يمكن إدراج نماذج توظيف التعليم الإلكتروني في عمليتي التعليم والتعلم تحت ثلاثة نماذج، وهي:

أ) **النموذج المساعد أو المكمل (Adjunct):** وفيه توظف بعض أدوات التعلم الإلكتروني جزئياً في دعم التعلم الصفي التقليدي وتسهيله ورفع كفاءته، ويتم هذا التوظيف عادة خارج ساعات الدوام وخارج الصف الدراسي إلا أن بعض هذا التوظيف يمكن أن يتم في أثناء التدريس الصفي، وقاعات المحاضرات التي يوجد بها كمبيوتر واحد أو عدة كمبيوترات.

ب) **النموذج المخلوط (الممزوج) (Blended):** وفيه يطبق التعلم الإلكتروني مدمجاً مع التعلم الصفي (التقليدي) في عمليتي التعلم والتعليم، بحيث يتم استخدام بعض أدوات التعلم الإلكتروني كجزء من التعلم داخل قاعات الدرس الحقيقية، ويتحمس كثير من المتخصصين لهذا النموذج وبرونه مناسباً عند تطبيق التعلم الإلكتروني واعتبار أنه يجمع ما بين مزايا التعلم الإلكتروني ومزايا التعلم الصفي.

ج) **النموذج المنفرد (Totally Online):** وفيه يوظف التعلم الإلكتروني وحده في إنجاز عملية التعلم والتعليم، حيث تعمل الشبكة كوسيط أساسي لتقديم كامل عملية التعلم، فالطالب يدرس المقرر الإلكتروني انفرادياً عن طريق الدراسة الذاتية المستقبلية، ويتم هذا التعلم عن طريق الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) أو الشبكة المحلية، فيتعلم الطالب تشاركياً من خلال مشاركته لمجموعة معينة في تعلم درس أو انجاز مشروع بالاستعانة بأدوات التعلم الإلكتروني التشاركية مثل: غرف المحادثة - مؤتمرات الفيديو (زيتون، 2005، 170-178).

كذلك ذكرت (Adans, 2003) أربعة طرق لدمج التعليم التقليدي والتعلم الإلكتروني داخل ورشة العمل وتفاصيلها كالتالي:



- **الطريقة الأولى:** تعتمد بشكل أساسي على تقديم التعليم وجها لوجه في صورة جلسات داخل ورشة العمل في حين تكون مصادر التعلم الإلكترونية متاحة كمواد مساعدة للتعلم هنا يكون أثر هذه المواد الإلكترونية محدودا للغاية.

- **الطريقة الثانية:** تعتمد على نمط تعليم متوازن (مدمج) حيث تتكامل المواد الإلكترونية مع التعليم التقليدي، ويتم استخدامها والرجوع إليها حسب الحاجة خلال المناقشات الصفية للعمل على تحفيز وإرشاد المتعلمين ، هنا يكون الأثر معتدلا حيث يمكن من خلال بعض التكاليفات قبل الجلسة التقليدية تجهيز المتدربين وسد بعض الفجوات التي قد تحدث خلال عملية التعلم، كما يمكن من خلال التكاليفات البعدية مد أمد عمليات المتابعة المنظمة لأداء المتدربين.

- **الطريقة الثالثة:** تعتمد على اقتران التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني بشكل محكم مع أهداف التعلم الشخصية، وخطط تنمية الكفاءة والتوجيه والدعم أثناء العمل يكون الأثر كبيرا عندما يقترن ذلك بمعرفة المتدربين لمسؤولياتهم أثناء عملية التعلم بشكل واضح وصریح، بحيث يستطيع المتدرب إكمال حلقة التعلم عن طريق تحقيق التكامل بين النظرية والتطبيق، ويمكن ذلك من خلال قيام المتدربين بتكاليفات عملية مقترنة بموضوع التعلم، أو نقل الخبرة التدريبية المكتسبة إلى زملائه الآخرين.

- **الطريقة الرابعة:** تعتمد على نمط التعلم النشط المصمم لتحقيق عائد كبير حيث يتم تسخير التعليم التقليدي، والتدريب الإلكتروني بشكل يحقق عائد تعلم إيجابي من خلال أهداف أساسية تتمثل في ظهور نتائج ملموسة لعملية التعلم وتحسن وتطور أداء العمل لدى الأفراد أو المجموعات، هنا يكون الأثر كبيرا جدا حيث يمكن من عوائد كبيرة والحصول على أداء ممتاز للتعلم وتحسين مستوى التنافسية من خلال ورش العمل وجلسات التدريب والتوجيه لتكون الأساس المدعم لهذا النوع من التعلم المعتمد على الأداء (الدسوقي، 2015، 196-197).

وأوضح (Charles Graham) أن التعلم المدمج بكل أشكاله يحدث في أحد المستويات الأربعة التي يظهر الدمج عندها هي: (مستوى النشاط - المادة التدريبية - مستوى البرنامج - مستوى المؤسسة التدريبية) وفيما يلي توضيح كل مستوى من مستويات تقديم البرنامج التدريبي:

○ الدمج عند مستوى النشاط: يظهر الدمج عند مستوى النشاط عندما يحتوي مستوى النشاط التدريبي على كل من عناصر الوجه والموقع الإلكتروني.

○ الدمج على مستوى المادة التدريبية: تعد طريقة الدمج على مستوى محتوى البرنامج التدريبي أحد أكثر الطرق انتشاراً في الدمج فإن طريقة الدمج على مستوى المنهج تتضمن الجمع بين خصائص التدريب وجها لوجه وأنشطة التدريب الإلكتروني.

- الدمج على مستوى البرنامج: حيث يتضمن الدمج بين تقديم المادة التدريبية وجها لوجه، كما يتضمن تقديمه إلكترونياً عبر الموقع الإلكتروني.
- الدمج على مستوى المؤسسة التدريبية: حيث تقوم المؤسسة بوضع برنامج الدمج التدريبي وذلك بعمل التزام تنظيمي لدعم طريقتي التدريب وجها لوجه والتدريب الإلكتروني.  
(Charles, Graham, 2006, 11-12).

وخلاصة القول أن المعلم باختياره لمهنة التعليم قد اختار طوعية أن يكون متجدداً باحثاً عن التطوير والتحسين والرقي بمعارفه، ومهاراته، وقدراته لأن حصوله على المؤهل الدراسي لا يعد هدفاً نهائياً، بل هو بداية طريق طويل يتطلب منه كثيراً من الجهد في التدريب والتطوير والإبداع، ومن هنا ظهرت الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب التربوي، لتكون دافعاً إلى زيادة فاعلية برامج تدريب المعلمين، وجزء من التربية المستمرة الممتدة طوال فترة الخدمة لتزويد المعلمين بكل جديد، وتساعدهم على مواجهة الظروف المتغيرة، ليستطيعوا تكييفها فيما يخدم العملية التربوية، وهذا يقتضي تدريبهم في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، وتصميم برامج التدريب على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.

**بينما حددت بعض الأدبيات التربوية والدراسات السابقة أنواع التدريب الإلكتروني بأنواع ثلاثة، هي:**

- التدريب المتزامن: هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض بالنص أو الصوت أو الفيديو. ومن إيجابياته أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.
- التدريب اللامتزامن: في هذا النوع ليس من الضروري أن يحضر المدرب و المتدربون بنفس الوقت ولا أن يحضروا بنفس المكان، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة الى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما يجب عليه المدرب في وقت لاحق.
- التدريب المتمازج أو المدمج : أي الدمج بين التدريب الشبكي Online والتدريب الغير شبكي Offline وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني أي

تدريب خليط يمزج أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب الإلكتروني.

### متطلبات التدريب الإلكتروني:

لقد أصبح التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة للتطوير المهني وهو ما تسعى إليه الحكومات من خلال مشاريعها؛ لتطوير وتدريب المعلمين ومواكبة التقدم التقني، مما يجعلنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني كي تؤدي عمليات التدريب ثمارها، ولتكون أكثر كفاءة وفاعلية وعصرية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.

#### (1) متطلبات بشرية أهمها:

- ▲ إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية مثل برامج أوفيس.
- ▲ استخدام المتدربين الإنترنت بشكل جيد.
- ▲ إجادة المتدربين التعامل مع البريد الإلكتروني.
- ▲ القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت.
- ▲ إجادة المتدربين التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي ومشكلاته العرضية.
- ▲ وجود فرق عمل فنية متخصصة في الدعم الفني وتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين.
- ▲ وجود نظام حوافز للمدربين والمتدربين.

#### (2) المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية، نذكر منها:

- وجود شبكة كهرباء مستمرة.
- توفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة، أو أجهزة ذكية.
- توفر شبكة إنترنت ذات سرعات اتصال عالية في التحميل والتنزيل.
- توفر البرامج الخاصة بالتعامل مع المنصات التدريبية، على أن تكون النسخ البرمجية ليست ذات تاريخ محدد للاستخدام.

#### (3) متطلبات أكاديمية:

- إصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية معتمدة.

- الحصول على تراخيص مزاولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية (الدهشان، 2019 : 13).

ووفقاً لما سبق، فالمتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني، تتلخص فيما يلي:

→ المتطلبات التقنية: والتي تحتاج بنية تحتية تتعلق بالموارد التكنولوجية ذات سعة نطاق عالية وخادم قوي، بالإضافة إلى برامج إدارة المقررات وإدارة المحتويات، تصميم البرمجيات والمواقع وبرامج التصفح ونحوها..

→ المتطلبات التدريبية، وتختص بأغراض التدريب الإلكتروني وأهدافه ومحتواه، وكذلك الاستراتيجيات المستخدمة في تقديم المحتوى والوسائط المستخدمة.

→ المتطلبات الإداري، وتختص بإدارة التدريب الإلكتروني من حيث تقديم الخدمات الإدارية لمستخدمي التدريب الإلكتروني مثل القبول والتسجيل وإدارة الاختبارات وغيرها من الخدمات الإدارية.

→ المتطلبات الإرشادية، وتختص بتقديم الإرشادات للمتدربين سواء من الناحية التعليمية أو التشغيلية.

→ متطلبات الاستخدام: وتختص بقدرة المتدرب علي الإلمام بطريقة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت، وكيفية فتح التطبيقات المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، والتعامل مع الأيقونات الخاصة بها، وخاصة في ظل وجود تطبيقات تستخدمها بعض مواقع التدريب الإلكتروني.

→ المتطلبات التقييمية، وتختص بتقدير تحصيل المتدربين وكذلك تقويم التدريب وبيئة التدريب الإلكتروني.

**إيجابيات وسلبيات التدريب الإلكتروني:**

**أ- إيجابيات التدريب الإلكتروني:**

مع تعاظم ثورة المعلومات وتزايد كمية المعلومات والانتشار السريع لشبكات الكمبيوتر والإنترنت، نشأت فكرة التدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للاستفادة من الإمكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة مما يؤدي إلى التجديد في نظم التدريب التقليدية وتطويرها. وتأسيساً على ما سبق فإن التدريب والتعليم المعتمد على الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) يتميز بعدد من المزايا يمكن إجمالها في النقاط التالية

- التحرر من قيود المكان والزمان: فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربين، وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة، مثل: البريد الإلكتروني والمؤتمرات المسموعة والمرئية، ووسائل وبرمجيات التواصل الاجتماعي، وغير ذلك بدلاً من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.
  - اختصار وقت التدريب: ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين ٢٠% و ٨٠% ويفسر ذلك بأن المتدرب يتحكم في تدفق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز على الأقسام التي يحتاجها.
  - مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعلم بالخطو الذاتي، كما تتيح له اختيار المقررات التدريبية التي لها علاقة بعمله أو اهتماماته أو أوضاع حياته الخاصة.
  - تقديم برمجيات الإنترنت كلاً من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي. فغير المتزامن مثل البريد الإلكتروني وساحات الحوار تسمح للمتدربين بإدارة أوقاتهم بكفاءة، بينما المتزامنة، مثل: حجرات الدردشة والمؤتمرات المسموعة والمرئية تعطي الإحساس بالمشاركة الحية وتحافظ على يقظة المتدرب وتدرجه على الالتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة.
  - منح الفرصة للمتدربين في التجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج، لأنه يتم بمعزل عن الآخرين.
  - توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.
  - يساعد التدريب الإلكتروني على نقل الجو والبيئة من داخل أسوار المؤسسة التدريبية إلى المنزل، مما يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.
  - تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التعليم والتدريب المستمر التي تعزز القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المستجدات عن طريق التدريب والتأهيل لمواجهة متطلبات سوق العمل.
  - رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرد للدراسة وهو على رأس العمل.
  - سهولة الوصول إلى المتدرب حتى خارج أوقات التدريب الرسمية.
- ب- ساليب التدريب الإلكتروني:**
- افتقار مشاركة المتدرب إيجابياً في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية ومع مجموعة المتدربين من جهة أخرى.

- الصعوبة التي يشعر بها بعض المتدربين عند الرغبة في التواصل المباشر مع المدربين، وتظهر عملية التواصل والتخاطب عندما يقوم المدربون بتحديد الواجبات والمهام للمتدربين.
- الصعوبة التي تواجه بعض المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الدراسي الإلكتروني، بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم والشارد أو المتضايق أو المكتئب أو الذي يظهر عليه الملل. وبالتالي فالتدريب الإلكتروني يفقد المتدرب والمدرب الترابط الاجتماعي بينهما.
- تلاشي وإضعاف دور المدرب (الإنسان) كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
- قد تؤدي كثرة توظيف التقنية في المنزل وفي الحياة إلى ملل المتعلم أو المتدرب من هذه الوسائط وعدم الجدية في التعامل معها.
- عدم الاستفادة من التغذية الراجعة لصعوبة استرجاع الدروس مع المتدربين لمعرفة مدى استيعابهم، وذلك لصعوبة وندرة الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب.
- ضعف الصلة بين المتدربين فيما بينهم نتيجة لانعزال المتدرب عن غيره عند استخدامه للحاسوب، مما يؤدي إلى افتقار المتدرب إلى التعزيز الاجتماعي الذي يلقاه المتدرب عادة في بيئة التدريب التقليدي مما يصيب بعض المتدربين بالإحباط ويقلل من اهتمامهم بالتدريب.
- التدريب الإلكتروني لا يعلم المتدرب الإحساس بشعور الآخرين، واللفظ والبشاشة، وحسن التعامل مع الآخرين، ولا يعلم المتدرب الإحساس بالمسئولية.
- صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية، وبالتالي فإن البرامج المهنية والعلمية تحتاج أحيانا إلى أن يغادر المتدرب سكنه أو مقر عمله ويتوجه إلى مركز المؤسسة حتى يسهل التدريب على تعلم المهارة المرغوب تعلمها.

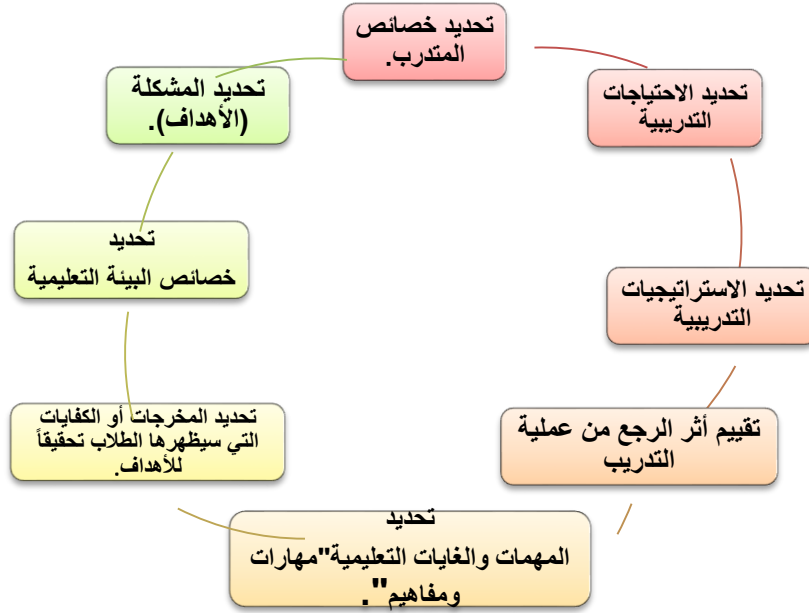
### مراحل بناء برنامج التدريب الإلكتروني:

وتتمثل مراحل تصميم التدريب الإلكتروني فيما يلي:

#### المرحلة الأولى - تخطيط التدريب الإلكتروني:

تعد حجر الأساس لجميع المراحل الأخرى والقلب النابض لأي برنامج تعليمي، وتتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات التدريبية المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب وتحديد الأفكار الرئيسية والفرعية التي تتكون منها المادة التدريبية ووضوحها، وتحديد الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة

لتطوير أداء المتدربين، مما يعني أن الهدف منها جمع المعلومات عن محتوى المادة التعليمية، ومعلومات عن جمهور المستهدفين بالتعليم، ومعلومات عن الإمكانيات المتوفرة بالبيئة التعليمية والبنية التكنولوجية، ومرحلة التحليل تعمل علي تحديد المتطلبات التالية:



شكل (1) المتطلبات الأساسية لعملية التخطيط

والمسئول في المقام الأول عن تحديد متطلبات عملية التخطيط هو الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمتخصصين في التدريب وأساتذة الجامعات وخبراء التقنية.

### المرحلة الثانية - تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي:

تتعلق هذه المرحلة بتوصيف المبادئ النظرية والإجراءات المتعلقة بالتدريب من بيئة تعلم الكترونية بشكل يحقق الأهداف التعليمية المراد تحقيقها، حيث تعتبر هذه المرحلة حجر الأساس في عملية إنتاج البيئة الإلكترونية التعليمية.

وتهتم هذه المرحلة بتصميم الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة استراتيجيات التدريب ومصادر التعلم التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب، بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، (حيث يوضح كيف المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة

الإترنت)، مع تحديد جميع الإجراءات العملية المتعلقة بكيفية بناء البرنامج التدريبي مع مراعاة كيفية تصميم المحتوى والأنشطة وأدوات القياس في ضوء الأهداف الموضوعية.

ويعتمد التصميم للتدريب الإلكتروني على العديد من المداخل، نذكر منها:

1- **مدخل النظم:** يركز على العلاقات التكاملية بين المتدربين والمدرسين وإعداد المحتوى التدريبي بتنظيم كافة عمليات تصميم التدريب بصورة نسقية، حيث يعتمد كل عنصر من تلك العناصر على باقي العناصر ويتأثر بها ويؤثر فيها وأي تعديل أو تغيير في إحداها يؤثر على النظام بأكمله وعلى نتائج ومخرجات التدريب، مع خضوع النظام التدريبي لنوع من الضبط والتوجيه والمراجعة لتوفير التقويم المستمر لتغيير المقصود من أجل تحسين الأداء.

2- **المدخل الشامل:** يعتمد على قيام المطورين بتكوين رؤية مرنة وشاملة ومنهجية لفهم واستيعاب مدى تأثير ذلك النوع من التدريب على المؤسسة بأكملها، ويتطلب ذلك المدخل تحديد جميع الإجراءات العملية المتعلقة بكيفية بناء البرنامج التدريبي مع مراعاة كيفية تصميم المحتوى والأنشطة وأدوات القياس في ضوء الأهداف الموضوعية، من خلال وضع شروط ومواصفات المصادر الإلكترونية وأنشطتها، وتصميم الأهداف وأدوات القياس، والمحتوى والاستراتيجيات والتفاعلات التدريبية، ونمط التدريب وأساليبه واستراتيجياته، ثم اتخاذ القرار بشأن الحصول عليها وإنتاجها.

3- **المدخل القائم على الكفايات التكنولوجية:** ويهتم بإتقان المتدربين للمعارف، والمهارات، والإتجاهات المناسبة ليصبحوا معلمين مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا في سياق مهني مع حكم تعليمي تربوي جيد، بغرض تحقيق أقصى فاعلية في مواقف التعليم والتعلم وحل مشكلاته، لتتناسب مع طبيعة عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة، مع مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين من خلال توظيف مدخل تعدد الحواس القائم على الوسائط المتعددة.

وتشتمل هذه المرحلة الخطوات الإجرائية لإعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني على ما يلي:

- تجهيز محتوى الدورات التدريبية: في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين باستخدام الطرق المنهجية وتحليل النظم، كما يجب عند اختيار المحتوى أن يكون مرتبطاً



بالأهداف، ومناسبًا لفئة المتدربين، وصحيحًا من الناحية العلمية، وقابلًا للتطبيق وكافيًا لإعطاء فكر واضحة ودقيقة عن المادة العلمية.

- تنظيم المحتوى وترتيبه وفق نظرية تحليل المهمات للعالم جانبيه ؛ حيث تقوم هذه النظرية على فكرة المدخل الهرمي فأى مهمة مهما كانت يمكن تعلمها بكفاية عالية وزمن قصير إذاما تم تحليلها إلى مهمات فرعية (الأداء النهائي المرغوب فيه من معارف ومهارات)، وأحسن التدريب عليها ابتداءً من الجزء إلى الكل بشرط تساوق الخطوات التدريبية السابقة مع الخطوات التالية، فعند التدريب على الخطوة الأولى والثانية يتم مراجعة الخطوتين معًا إضافة إلى الخطوات التالية ..... وهكذا.

- تحديد محتوى التدريب في صورته النهائية : من خلال تقسيم المحتوى إلى سلسلة من الدروس وفقا للتسلسل المنطقي لأداء المهام، ويجب أن يشتمل كل درس من دروس التدريب على العناصر التالية: رقم الدرس وعنوانه والهدف العام للدرس والأهداف التعليمية له ومحتوى الدرس وأنشطته وملخصًا له .

- تصميم أنشطة الدورات التدريبية : يتم تصميم أنشطة تدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الإلكتروني وبما يحقق التدريب الذاتي التفاعلي، كما يتم في تلك المرحلة تحديد مدة التدريب وأنواع التفاعل ( التفاعل بين المتدرب والمحتوى - التفاعل بين المتدربين - التفاعل بين المدرب والمتدرب - التفاعل بين المتدرب وواجهة التفاعل الرسومية).

- تصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب : يتم تصميم موقع خاص بالتدريب الإلكتروني (بيئة إلكترونية تفاعلية) تتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة دروس/ موديلات مدعومة بالأنشطة الإلكترونية والمصادر التعليمية مع مراعاة المعايير التالية: استضافة الموقع لدى خادم مجاني، صفحة رئيسية سهلة ومنظمة وقابلة للتطوير، تنسيق جيد للمحتوى التدريبي، تضمين الموقع بأساليب التقييم للمتدربين، توافر أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، وجود خريطة تدفق لتوضيح تتابع صفحات الموقع التدريبي وما تتضمنه من ارتباطات، تزويد النظام بقاعدة بيانات خاصة بالمتدربين لتمكينهم من الدخول للموقع، شمول النظام لمعظم الوظائف الخاصة بأنظمة إدارة التدريب الإلكتروني التفاعلي المتعلقة بإضافة

الدورات التدريبية وتحديد طريقة تسجيل المتدربين المستهدفين، ودعم اللغة العربية وسهولة الاستخدام وتوفير الدعم الفني، ووجود أدوات المحادثة الإلكترونية بين المدرب والمتدربين.

**المرحلة الثالثة - تنظيم التدريب:**

**تتمثل خطوات تنظيم التدريب فيما يلي:**

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

ب) تصميم استراتيجيات التدريس المناسبة لطبيعة التدريب الإلكترونية: وتشمل تصميم خطة عامة منظمة تتكون من مجموعة محددة من الأنشطة والإجراءات التعليمية مرتبة في تسلسل منطقي مناسب؛ لتحقيق أهداف تعليمية معينة خلال فترة زمنية محددة، معتمدة علي الدمج بين عددًا من الاستراتيجيات الإلكترونية، مثل: التعلم التشاركي، المناقشات الإلكترونية الفردية والجماعية، وتفاعل الأقران، والمهام أو التعينات التدريبية والتعلم الذاتي.

وقد تمثلت فلسفتها في الخطوات والإجراءات التالية:

- 1- استثارة الدافعية والاستعداد للتعلم.
  - 2- عرض الأهداف التعليمية، المحتوى (والذي يتمثل في المهام التعليمية، مرفق بكل مهمة نشاط خاص بها).
  - 3- مراجعة التعلم السابق، ثم تقديم تقديم التعلم الجديد.
  - 5- تنشيط مشاركة المتعلمات للتعلم، عن طريق ممارسة أنشطة التعلم وتطبيقه في مواقف جديدة وسط بيئة معززة بالتفاعل والمشاركة والاحترام المتبادل ومراعاة ميول الطالبات وحاجاتهن.
  - 6- تقديم الأنشطة الانتقالية والفعالة.
  - 7- تقديم المساعدة والتوجيه التعزيز المناسب.
  - 8 - تطبيق اختبار لقياس جوانب التعلم عقب دراسة الموضوعات التدريبية.
  - 9- تقديم مجموعة من الروابط الإثرائية التي تثري العملية التعليمية.
- ج) تحديد استراتيجيات التغذية الراجعة: وتعتمد على تقديم التعليمات من المدرب للمتدربين لتصحيح اتجاه تعلمهم والرد على التساؤلات وحل المشكلات، أو تعتمد علي التغذية الراجعة

التي يحصل عليها المتدربين من زميلائهما ليتبينوا مدى نجاحهم في الأداء أو ليتعرفوا الإجابة على أسئلتها.

(د) تنظيم مجموعات العمل: يتم تنظيم المتدربين حسب رغبة كل متدرب؛ وذلك لتحقيق الأهداف التعليمية بشكل مناسب.

(هـ) الدعم والمساندة : يضمن الموقع خدمة الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات حيث يتم الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم بالتليفون - الدعم بالبريد الإلكتروني - المحادثة الإلكترونية.

#### المرحلة الرابعة - تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي:

تُعد هذه المرحلة من أكثر المراحل أهمية حيث تتم ترجمة تصميم بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي وإنتاجه عملياً وبناء عناصر واجهات التفاعل، من خلال تنفيذ السيناريو حسب الخطة الموضوعية لتوفير بيئة تفاعلية عن طريق الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني، من خلال: تشغيل برنامج Internet Explorer وكتابة عنوان الموقع عندئذ تظهر الصفحات التالية:

○ صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم وكلمة المرور Pass Word الممنوحة له بواسطة المدرب ثم الضغط على الزر دخول، كما يوجد أعلى صفحة شاشة التسجيل ارتباطات (الصفحة الرئيسية - اسم الموقع التدريبي).

- الصفحة الرئيسية: هي صفحة البداية التي تظهر للمتدربة بمجرد كتابة عنوان الموقع أو الضغط على الرابط المرسل لها، وتشتمل تلك الصفحة على اسم الصف الافتراضي ونبذة عنه، والغرض منه؛ حيث يوجد أعلى تلك الصفحة روابط الأيقونات التي تسمح للمستخدم بالتصفح والدخول لمحتوى الموديولات من خلال فئات عناصر المحتوى.

- صفحة محتوى التدريب: تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية استعراض المحتوى والتقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.

- صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم - البريد الإلكتروني - مواعيد تواجده بالموقع).

- صفحة التقويم الذاتي: توضح الاستراتيجية التي يتم من خلالها تقويم أداء المتدرب.

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

وتتطلب مرحلة تنفيذ التدريب رفع المحتوى التدريبي على نظام إدارة محتوى التعلم لتدريب المدربين والمتدربين على استخدام ذلك النظام، ويتم تنفيذ التدريب الإلكتروني في بيئة افتراضية والتي تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار مكان التدريب ووقته، كما يتطلب التنفيذ تجهيز مواقع التدريب بمتطلبات منظومة التدريب الإلكتروني ووسائطها (حاسبات - شبكة الإنترنت- الوسائط المتعددة ...).

### المرحلة الخامسة - إدارة التدريب الإلكتروني:

تتطلب تلك المرحلة اختيار رئيساً لفريق التدريب لديه القدرة والكفاءة علي إدارة مثل هذا النظام وإعداد الرؤية العامة للتدريب في ضوء رسالة وأهداف التدريب والاستفادة من تجارب الآخرين في التدريب الإلكتروني، وممارسة كافة الأنشطة التدريبية الإثرائية.

ويتم تنفيذ هذه المرحلة من خلال إدارة البرنامج عن طريق وجود العديد من إمكانيات

التحكم وإدارة للبيئة الإلكترونية، والتي تتمثل في التالي:

→ التحكم في الدخول للبيئة الإلكترونية من خلال إرسال دعوة للمتدرب، أو إعطائه رمز البيئة الإلكترونية.

→ التحكم في كل الأمور المتعلقة بالعملية التعليمية من قبل المدرب.

→ وجود القوالب الجاهزة التي تتيح للمدرب تغيير الواجهة حسب الرغبة.

→ إدارة بيانات المتدربين وسجلاتهم بشكل فوري.

→ تسجيل درجات المتدربين والتحكم في عرضها.

→ إتاحة البيئة الإلكترونية للاستخدام الفعلي.

→ توفير دليل الاستخدام للمتدربين

→ تقديم المحتوى في صورته النهائية بطريقة هرمية أو خطية والإبحار عن طريق الضغط علي

الأيقونات أو الرموز والأزرار، مع وجود العديد من الروابط الفائقة لمواقع إثرائية أو

وفيدوهات تطبيقية، وتقديم الأنشطة الإثرائية.

→ طرح الأنشطة مع تحديد زمن كل نشاط.

→ تشخيص أخطاء التعلم وعلاجها، وإجراء القياس والتقويم.

## المرحلة السادسة - تقييم التدريب الإلكتروني:

تستند عملية تقييم 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 التقييم واستمرارها، وترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، وتكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها.

وعليه يلزم تقييم أداء المتدربين - قبل وأثناء وبعد- تدريبهم في البرنامج التدريبي باستخدام:

- التقييم القبلي، والذي يهدف إلى تحديد المستوى للمتدربين.
- التقييم التكويني، تم من خلال تقديم التغذية الراجعة المستمرة أثناء دراسة البرنامج التكويني بهدف تحسين العملية التعليمية، وتعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف.
- التقييم النهائي، وتم من خلال تطبيق اختبارات مع تقييم إنتاجيات وأداءات المتدربين. وتتضمن مرحلة التقييم المستمر، ما يلي:

- **تقييم الأداءات:** وهو ما يقوم به المتدربين من أداءات وممارسات أثناء دراسة البرنامج من: مشاركة في البيئة الإلكترونية، والمشاركة والتفاعل داخل البرنامج، واستخدام ساحات المشاركات والمناقشات، والتفاعل مع المدرب والزملاء وإبداء الرأي واستخدام كل التطبيقات البرمجية المتاحة.

- **تقييم الإنتاجيات:** بإنجاز مهام موقف تدريسي في ضوء ما تدرب عليه سلفاً.

## قائمة المراجع

### أولاً - المراجع العربية:

- محمد محمود زين الدين (2007). تطوير كفايات المعلم للتعليم عبر الشبكات في منظومة التعليم عبر الشبكات، تحرير: محمد عبدالحמיד، القاهرة، عالم الكتب.
- حنان سليمان الزنبقي (2012). التدريب الإلكتروني، عمان، دار المسيرة.
- زيتون، حسن حسين (2005). أساسيات الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم المفهومات والممارسات، الرياض، المملكة العربية السعودية، الدار الصولتية للتربية.
- الطاهر رشيدة السيد أحمد (2010). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- محمد محمود زين الدين (2011). كفايات التعليم الإلكتروني، جدة، خوارزم العلمية.
- وليد سالم محمد الحلفاوي (2011). التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- نبيل جاد عزمي (2014). بيئات التعلم التفاعلية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- بدر الهدى خان (2014). استراتيجيات التعلم الإلكتروني، ترجمة/وتحقيق: على بن مشرف الموسوي وسالم بن جابر الوائلي ومنى التيجي، عمان، شعاع للنشر والعلوم.
- حسن شحاته (2009). التعليم الإلكتروني وتحرير العقل، القاهرة، دار العالم العربي.
- شحاته حسن ؛ وزينب النجار (2013). معجم المصطلحات التربوية والنفسية، مصر، الدار المصرية اللبنانية.
- محمد السيد علي (2011). موسوعة المصطلحات التربوية، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر.
- محمد عطية خميس (2013). النظرية والبحث التربوي فى تكنولوجيا التعليم، القاهرة، دار السحاب.
- محمد محمود الحيلة ؛ توفيق أحمد مرعي (2017). تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، عمان، دار المسيرة.

- مندور عبدالسلام فتح الله (2017). فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على برنامج كورس لاب Course Lab في تنمية مهارات تصميم الدروس وإنتاجها الإلكترونية والاتجاه نحو استخدامها لدى معلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية، المجلة التربوية، المجلد (31)، العدد (122)، جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي، ص ص 183 - 243.
- حسن الباتع محمد عبدالعاطي؛ والسيد عبدالمولى أبو خطوة؛ أحمد كمال الحصري (2012). التعلم الإلكتروني الرقمي (النظرية- التصميم- الإنتاج)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

### المراجع الأجنبية:

- Anderson, T. (2011). Theory and Practice of Online Learning, Athabasca, CA: Athabasca University.
- Boahin, P. (2014). Competency-Based Training (CBT) in higher education, Ph.D., University of Groningen, Holland.
- Cooper, J. M. & Weber, W. R. (2003). "Competency-Based Systems Approach to Teacher Education", Berkeley Mccatchan Publishing Corporation.
- Meth, A. (2013). A Strategy for Generating in a Competency-Based Teacher Education Program, New York: Routledge
- Lea D, & Bradbery J. (1996). Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press, USA.
- Good, C. (1979). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book Company,

