

دور التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

**THE ROLE OF E-TRAINING IN DEVELOPING THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF FACULTY MEMBERS
IMAM MUHAMMAD BIN SAUD ISLAMIC UNIVERSITY**

Yousef Saud Z. Alharbi ^{a1}, Ahmed bin Yussuf ^{a2}, Syed Mohammad
Hilmi Bin Syed Abdul Rahman ^{a3}

^a Academy of Islamic Studies, University of Malaya

¹yosofsaud@gmail.com

Abstract

This quantitative study discussed the role of e-training in the improvement of the professional development of faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. The problem is that there is a lack of lecturers' willingness to participate in e-learning courses because of the resistance to change into e-learning because they prefer traditional education. Along with the existence of some obstacles to the professional development of the faculty member. The researcher chose the descriptive analytical method and designed a questionnaire consisting of (40) paragraphs covering four axes of professional development. The questionnaire was distributed to a sample of (50) lecturers and professors at the university. The results show that e-training plays a significant role in enhancement of professional, technical, educational and academic developments. However, the results show medium. This finding underscores the importance of electronic training for faculty academic members.

Keywords: e-training, professional development, technology, academics

¹ Ph.D. candidate in Education, Academy of Islamic Studies, University of Malaya (UM) Malaysia.

² Senior lecturer, Academy of Islamic Studies, University of Malaya (UM) Malaysia.

³ Senior lecturer, Academy of Islamic Studies, University of Malaya (UM) Malaysia.

المخلص

ناقشت هذه الدراسة الكمية دور التدريب الإلكتروني في تطور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وتكمن المشكلة بوجود قلة رغبة لدى التدريسيين في المشاركة بتلك الدورات بسبب عنصر مقاومة التغيير إلى التعليم الإلكتروني وتفضيل التعليم التقليدي. إلى جانب وجود بعض معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استبانة مكونة من (40) فقرة غطت أربعة محاور للتنمية المهنية. وزعت الاستبانة على عينة قدرها (50) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية لكل محور من المحاور. وقد دلت النتائج أن للتدريب دور كبير في تطوير التنمية المهنية؛ فقد جاء تطوير التنمية التقنية، وتطوير النمو المهني والتربوي، وتطوير التنمية الأكاديمية بدرجة كبيرة. في حين كان تطوير الذات بدرجة متوسطة. وهذه النتيجة تؤكد أهمية التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التنمية المهنية، التقنية، هيئة التدريس

المقدمة:

إن استخدام الأجهزة والوسائل الحديثة في التعليم بناء على أسس مدروسة وأبحاث أثبتت صحتها بالتجارب، وفق ما يسمى تقنيات التعليم وهي بمعناها الشامل تضم جميع الطرائق والأجهزة المستخدمة في نظام تعليمي معين لتحقيق أهداف تعليمية محددة ورفع فعاليته (الحيلة، 2004:68). إذ توفر تقنيات التعليم منظومات تعليمية كاملة، قادرة على نقل التعلم للمتعلمين فرادى أو جماعات تشترك مع بعضها البعض؛ لتحقيق أهداف تعليمية معينة، من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد، والوسائل التعليمية، والأساليب التعليمية، والبيئات التعليمية (خميس، 2003:17).

يشير (الحيلة، 2004:69) إلى أن البحوث التربوية التي أجريت في بلاد مختلفة أظهرت؛ أن الوسائل التعليمية أساسية في التدريس، وإنها يمكن أن تساعد على تعليم أفضل، وتوفر الجهد والوقت، وترفع من مستوى التعليم، وتكمن أهميتها في التالي:

1. تساعد عضو هيئة التدريس على رفع درجة كفايته المهنية واستعداده.
2. تمكن عضو هيئة التدريس من استغلال كل الوقت المتاح بشكل أفضل.
3. تساعد عضو هيئة التدريس في إثارة الدافعية لدى الطلبة وذلك من خلال القيام بالنشاطات التعليمية لحل المشكلات أو اكتشاف الحقائق.
4. تساعد عضو هيئة التدريس في توفير الوقت والجهد المبذولين من قبل عضو هيئة التدريس، كما تساعده في التغلب على حدود الزمان والمكان في غرفة الصف، وذلك من خلال عرض بعض الوسائل عن ظواهر بعيدة حدثت أو حيوانات انقرضت أو أحداث وقعت في الماضي أو ستقع في المستقبل بإذن الله.

وخلصت دراسات عدة إلى وجود فروق لصالح الاتجاهات الإيجابية لفاعلية استخدام وسيلة العرض التقديمي في زيادة التحصيل وفي زيادة الفهم للمقرر، وكذلك في شد الانتباه أثناء المحاضرة وزيادة التفاعل داخل القاعة وازدياد الدافعية نحو التعلم (النقيثان، 2005). إذ مكنت تقنيات التعليم من إحداث تغييرات ملموسة وجذرية في فلسفة التعليم وعملياته، إلى جانب تغيير المنهج التقني الذي كان يضطلع به عضو هيئة التدريس، والتحول إلى وجهة النظر البنائية الاجتماعية التفاعلية التي يشارك فيها المتعلمون في بناء تعلمهم. ويتحول دور أعضاء هيئة التدريس إلى مديرين للمعلومات ومديرين للتعليم (خميس، 2003:61). وتبعاً لذلك أصبحت وظيفة عضو هيئة التدريس ليست وظيفة تقديم المعلومات والحقائق وإنما هي التوجيه، كما أصبح دوره منظم للخبرات التعليمية وميسر لعملية التعلم، وهو الرائد الذي يأخذ بيد الطالب والمتعلم ويدعمه بما ينفعه من خبرات تتناسب وقدرته واستعداداته وبيئته ومطالب مجتمعه. (أحمد وشبل، 2009:73).

وبذلك تتعدد الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، حين يكون مديراً للموقف التعليمي، ومصمماً للعملية التعليمية، ومنتجاً للمواد التعليمية، ومرشداً للمتعلم ومقوماً للنظام التعليمي تقوياً مستمراً (سالم، 2004:257). لذلك يحتاج عضو هيئة التدريس لإعداد خاص، وذلك بإتقانه لمجموعة من المهارات العملية في إنتاج الوسائل التعليمية البسيطة، وتشغيل واستخدام الآلات والأجهزة السمعية البصرية في تعليم طلابه، كذلك إتقانه لأبجدية العصر الحديث المتمثلة في تشغيل الحاسوب وتوظيفه في العملية التربوية.

يعرف الباحث التدريب الإلكتروني إجرائياً: بأنه عملية منظمة يتم فيها الفصل بين المدرب والمتدرب في المكان والزمان، من خلال بيئة توظف فيها تقنية الاتصالات والمعلومات والوسائط المتعددة، التي يمكن أن يتفاعل معها المتدرب من أجل بلوغه أهدافاً محددة.

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

التنمية المهنية هي: "تنمية المواهب وتوسيع الاهتمامات ورفع الكفاءة، إضافة إلى تيسير النمو المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في دورهم كمعلمين" (الثبيتي، 1992:345). تشمل العمليات والأنشطة المصححة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات والاتجاهات الخاصة بالأفراد؛ حتى يستطيعوا العمل على زيادة تعلم الطلاب، وتحدد السمات العامة للتنمية المهنية بكونها: عملية مقصودة ومستمرة ومنظمة (16:2000. Thomas R. Gusky).

عرفها عوض ونخلة، (2003:11) بأنها: "السياسات والممارسات والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة المعلم في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لسد احتياجاته والاحتياجات المؤسسية التي ترتبط في أحد جوانبها بالتعلم الذاتي، والرغبة في رفع مستوى الكفاءة والوقوف على المتطلبات المهنية اللازم توافرها للمعلمين". ونظر الصيرفي (2004) للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أنها: تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهة أخرى.

في حين عرفت السالوس، (2004:122) بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم، والتقويم والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس".

أما سبيك و كايب، (2005. Speck & Kipe) فيعرفان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها: " عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكوين أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم".

ويعرف فل لوفيدر، (5:2005. Phil Loveder) التنمية المهنية بأنها: "الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم، هدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم، أو هي أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم".

أما الحربي، (2006:315) فذكرت أن التنمية المهنية هي: "عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تحديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته".

لقد أكدت المملكة العربية السعودية أهمية التدريب أثناء الخدمة التعليمية، حين نصت المادة (196) على أن: "تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية؛ لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة". كما نصت المادة (197) "يتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العاملة فيها، وتوضع برامج للدورات يحدد فيها غرض الدورة ومناهجها وطرق تنفيذها، وتقويمها، والشروط التي ينبغي أن تتوفر للقائمين عليها" (وزارة المعارف، 1390:36).

مشكلة الدراسة:

أكدت دراسات عدة أهمية توظيف التقنية في التعليم والتدريب، نظراً لأن الجامعات أصبحت تتنافس في توظيف التعليم الإلكتروني، واستخدام تطبيقاته لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، فكان من الضروري تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، في توظيف التعليم الإلكتروني. وهذا ما تؤكد دراسات: النجار (2009)، رضوان (2009)، عاشور (2009)، (2009) Gasaymeh ، Jung and Latchem (2010) ، الديبان (2011) التي أوصت بضرورة التدريب المستمر للكادر الجامعي طوال حياتهم المهنية، وحاجتهم إلى برامج التدريب الإلكتروني التي تساهم في رفع قدراتهم العلمية ومهاراتهم في مجال استخدام بعض الأجهزة التعليمية، وذلك باستخدام الامكانيات والخدمات التي يوفرها التدريب الإلكتروني.

إن أغلب البرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وعمادة تطوير التعليم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية في مجال التعليم الإلكتروني؛ هي برامج قائمة على

التدريب الإلكتروني لما يقدمه هذا النوع من التدريب من أثر ملموس في رفع مستوى تحصيل المتدربين ونموهم المعرفي والمهاري، وتجاوز لعقبات البعدين الزمني والمكاني. وتكمن المشكلة بوجود قلة رغبة لدى التدريسيين في المشاركة بتلك الدورات بسبب عنصر مقاومة التغيير إلى التعليم الإلكتروني وتفضيل التعليم التقليدي. إلى جانب وجود بعض معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، منها إلى جانب العبء التدريسي: كثرة اللجان والاجتماعات، الشعور بعدم تكافؤ الفرص لشغل المناصب الإدارية، الافتقار إلى تقدير الأداء التدريسي والبحثي، صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص (آل مذهب، 1998:28؛ الخطيب 2004:31)، و تخلف نظم الترقية (البندري، 2004:91)

وتبعاً لأهمية التدريب أثناء الخدمة، يرى الباحث وجود حاجة ملحة لمواكبة التغييرات والتحول التي عمت مجالات التعليم. لذلك تأتي هذه الدراسة لتكشف واقع التدريب الإلكتروني ودوره تجاه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

هدف الدراسة:

الهدف الرئيس مناقشة دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وعن هذا الهدف تنفرع الأهداف الفرعية الآتية لمناقشة دور التدريب الإلكتروني في:

1. تطوير الذات لأعضاء هيئة التدريس
2. تطوير النمو المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس
3. تطوير النمو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
4. تطوير النمو التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس

الدراسات السابقة:

أشارت دراسات عدة، أن أدوار المعلم والطالب ستتحول في العصر الرقمي بشكل يعكس طبيعة بيئات التعلم الجديدة، وكيفية التعامل معها، وبناءً على نموذج التعليم الافتراضي (سلطان، 2005؛ والغريب، 2009؛ والحلفاوي، 2011؛ Newby, et al.2000) ويتوقع التربويون تحول المعلم:

1. من مقدم للمعلومات إلى موجه ومدرّب وميسر للتعلم.
2. من الملحق إلى المرشد الأكاديمي لطلابه
3. من العمل الفردي إلى عضو في فريق تعاوني
4. من مصدر للمعلومات إلى مستشار معلوماتي

ومن الأوار المتجددة للمعلم في العصر الرقمي: دور الشارح، و دور المشجع على التفاعل، ودور المحفز على توليد المعرفة والإبداع، ودور المشجع والمطور للتعلم الذاتي (قنديل، 2006: 174). وفيما يلي بعض الدراسات:

هدفت دراسة الموزان، (2015) تشخيص مدة مناسبة استراتيجيات التدريب الإلكتروني المتبعة في نظام إدارة التعلم الإلكتروني "البلالك بورد" Blackboard وأدواته المختلفة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، والمهارات المكتسبة والقناعات بعد اجتيازهن البرنامج التدريبي. إضافة إلى تقييم أنفسهن ذاتياً فيما يتعلق بتصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهن البرنامج التدريبي. تكونت عينة الدراسة من (30) تدريسية بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة ذات الأسئلة المغلقة والمفتوحة.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: عدم مناسبة استراتيجيات التدريب غير التزامنية المتبعة في البرنامج التدريبي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأن غالبية مفردات عينة الدراسة يرين أنهم مازلن بحاجة لمزيد من المهارات لتوظيف التعليم الإلكتروني، وعدم تمكنهن من توظيف المهارات المكتسبة من البرنامج في العملية التعليمية، حتى بعد اجتيازهن التدريب، وأن (53,3%) من عينة الدراسة يرين أن معلوماتهن وخبرتهن حول تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية بعد اجتيازهن للبرنامج التدريبي جيدة.

هدفت دراسة المطيري، (2015) إلى التعرف على فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني باستخدام أسلوب تسجيل الشاشة في إكساب مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم. تكونت العينة من (30) أميناً بمراكز مصادر التعلم، تم تقسيمهم بطريقة عشوائية إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة. وتمثلت أدوات البحث في استبانة

للتعرف على المهارات اللازمة لاستخدام أمناء مراكز مصادر التعلم لنظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard، بالإضافة إلى اختبار تحصيلي لقياس تحصيل أمناء المراكز للجوانب المعرفية المرتبطة بنظام إدارة التعلم الإلكتروني، وبطاقة ملاحظة لقياس الجوانب مهارية المرتبطة بنظام إدارة التعلم Blackboard.

وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الوصفية ومعالجتها إحصائياً لتحديد الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، أسفرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات القياس القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لأفراد المجموعة التجريبية اتجهت تلك الفروق لصالح القياس البعدي. وأن البرنامج التدريبي ساعد المتدربين على التعلم واكتساب المعارف حسب قدراتهم وسرعاتهم في التعلم، حيث مكن هذا الأسلوب من عرض المحتوى التعليمي أكثر من مرة، مقارنة بالطريقة التقليدية.

العنزي، (2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، باستخدام المنهج الوصفي ومن خلال أسلوب المسح الشامل واستخدام الاستبانة. توصل البحث إلى نتائج منها: إن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة الإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس وبعد الممارسات السائدة اللاحقة لتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية، ودرجة موافقة عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة للإعداد والتنمية المهنية لدرجتي الماجستير والدكتوراه كانت عالية جداً، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة عينة الدراسة نحو الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حسب متغير الجنس لصالح الذكور.

حسونة، (2016) هدفت الكشف عن أثر التدريب الإلكتروني باستخدام إمكانات الحوسبة السحابية في تنمية مهاراتها وقابلية استخدامها، حيث تم التدريب الإلكتروني من خلال مدونة قائمة على إمكانات الحوسبة السحابية بنيت وفق خطوات تصميم التدريب الإلكتروني وهي: التحليل، والتصميم، والإنتاج، والتقويم. تمت التجربة على (27) طالباً وطالبة مثلوا مجتمع الدراسة بقسم التكنولوجيا والعلوم التطبيقية، وطبقت أدوات البحث قبل التدريب الإلكتروني وبعده. أظهرت النتائج: إن حجم تأثير التدريب الإلكتروني القائم على إمكانات الحوسبة السحابية في إكساب مهارات استخدامها يساوي (0.80) وهو أعلى من القيمة المحكية (0.14) في إكساب استخدام إمكانات الحوسبة السحابية لدى الطلبة المتدربين. وحجم تأثير التدريب الإلكتروني القائم على إمكانات الحوسبة السحابية لزيادة القابلية نحو استخدامها يساوي (0.88) وهو أعلى من القيمة المحكية (0.14)، في تنمية القابلية نحو استخدامها لدى طلبة المتدربين. أوصت الدراسة: ضرورة التدريب الإلكتروني على الخدمات والإمكانات التي تقدمها الحوسبة السحابية.

منهج الدراسة:

مجتمع الدراسة: هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، للعام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨م البالغ عددهم (٥٤٨)، من الذين تلقوا دورات تدريبية في عمادة تطوير التعليم الجامعي بالجامعة.

عينة الدراسة: بعد توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة قوامها (75) عبر البريد الإلكتروني، تم تلقي الاستجابة من (61) مستجيباً. وقد تم اختيار (50) مستجيباً بالطريقة العشوائية، تنوعت فيهم الخبرات التعليمية والرتب الأكاديمية بين أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد، والامام بمهارات الحاسب الآلي.

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات، فقد جرى تصميمها وفق مقياس ليكيرت الخماسي، وذلك بالاستفادة من الأدب النظري، وتعديل الفقرات وإعادة توبيخها بما يناسب طبيعة هذه الدراسة وأهدافها. تكونت الاستبانة من: البيانات الشخصية زائداً محور دور التدريب في التنمية المهنية، تبنت الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال. وفيما يأتي تفاصيل ذلك:

أولاً: البيانات الشخصية للمستجيبين، في قسمين:

القسم الأول: تضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات الدراسة ممثلة في: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، التحصيل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: تضمن البيانات المتمثلة في (الإلمام بالحاسب الآلي، المشاركة في التدريب على جهاز الحاسب، المشاركة في التدريب عبر الإنترنت، عدد الدورات التدريبية الإلكترونية التي حصل عليها.

ثانياً: محور دور التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: يجب هذا المحور عن السؤال الرئيس للدراسة. يتكون المحور من (40) عبارة موزعة على أربعة أقسام هي:

- (1) القسم الأول: دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات للتدريسيين، يتكون من (10) عبارات.
- (2) القسم الثاني: دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو المهني والتربوي للتدريسيين، من (10) عبارات.
- (3) القسم الثالث: دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يتكون من (10) عبارات.
- (4) القسم الرابع: دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو التكنولوجي للتدريسيين يتكون من (10) عبارات.

صدق الأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه وتم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبلغ عدد المحكمين (13) محكماً. وفي ضوء آراء المحكمين قام الباحث بإعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة: بعد التحقق من الصدق الظاهري قام الباحث بتطبيق عينة استطلاعية قوامها (20) تدريسياً لحساب كل من الثبات والتأكد من صلاحية الأداة للتطبيق الميداني. والتحقق من الثبات لمفردات محور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، اتضح أن ثبات المحور مرتفع حيث بلغ (0.931). مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

المعالجات الإحصائية:

تم تحليل البيانات من خلال ثلاثة أنواع أساسية من التحليل الإحصائي، وهي الإحصاء الوصفي البسيط، تحليل الارتباط، وتحليل التباين الأحادي. تم اختيار التحليلات الثلاثة بناءً على معالجة أهداف البحث واسئلته. فيما يلي شرح لكل من تلك التحليلات الإحصائية:

1. الإحصاء الوصفي البسيط: لحساب تكرارات التردد والنسب المئوية والمتوسط الحسابي للنتائج من أجل: التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وعرض النتائج في تكرارات ونسب مئوية. معرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات عينة الدراسة للمحاور الرئيسية من خلال المتوسط الحسابي وهو مقياس من مقاييس النزعة المركزية. كذلك الانحراف المعياري وهو مقياس من مقاييس التشتت.
2. تحليل ارتباط بيرسون: تم استخدام تحليل الارتباط لدراسة العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات الرئيسية للدراسة عند مستوى دلالة إحصائية (0.005)، ودراسة اتجاه وقوة كل علاقة. تم حساب الوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات المحور.
3. تحليل التباين الأحادي: تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدراسة ما إذا كان هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية في المحاور الرئيسة للدراسة بناءً على البيانات الشخصية للدارسين عند مستوى دلالة إحصائية (0.005).

الجدول (3.1) المعيار المعتمد في تفسير نتائج

الدرجة	مديات المتوسط الحسابي
كبيرة جدا	5.0 – 4.20
كبيرة	4.19 – 3.4
متوسطة	3.39 – 2.6
قليلة	2.59 - 1.8

قليلة جدا	1.79 – 1.0
-----------	------------

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بوصف خصائص أفراد العينة:

أ. الدرجة العلمية: 18% أستاذ، 30% أستاذ مشارك، و 52% أستاذ مساعد.

ب. متغير الجنس: 82% ذكور، 18% إناث.

ت. عدد سنوات الخبرة: أقل من خمس سنوات 20%. 5-10 سنوات: 26%. أكثر من 10 سنوات: 54%.

ثانياً: الإلمام بالحاسب الآلي:

أ. غير ملم 4%

ب. ملم نوعاً ما 40%

ت. جيد 56%

ثالثاً: الدورات التدريبية:

أ. دورة – دورتان: 72%.

ب. 3 – 5 دورات: 20%

ت. 6 دورات فأكثر: 8%

السؤال الرئيس: ما دور التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

يمكن الإجابة عن السؤال الرئيس من خلال عرض النتائج التي تمخضت عن إجابات الأسئلة الفرعية، وحصولنا على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما يأتي:

جدول (4.1) دور التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التسلسل
4	0.778	3.34	دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات للتدريسيين	1
2	1.19	3.67	دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو المهني والتربوي للتدريسيين	2
3	1.161	3.655	دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الأكاديمي للتدريسيين	3
1	1.288	4.176	دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو التقني لأعضاء هيئة التدريس	4
	1.104	3.71	المعدل لجميع المحاور	

يتضح من خلال الجدول (4.1) أن معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحاور كافة بلغ (3.71) حيث يشير إلى تأثير كبير، ومعدل انحراف معياري قدره (1.104). فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات المحاور الأربع حول دور التدريب الإلكتروني في تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ما بين (4.176 و 3.34) وانحرافات المعيارية بين (1.288 و 0.778). فقد جاء بالمرتبة الأولى محور: "تطوير النمو التقني لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي

(4.176) وانحراف معياري (1.288). وجاء بالمرتبة الثانية محور: "تطوير النمو المهني والتربوي للتدريسيين" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.19). وفي المرتبة الثالثة محور: "تطوير النمو الأكاديمي للتدريسيين" بمتوسط حسابي (3.655) وانحراف معياري (1.161). وهذا يعني أنّ تأثير التدريب في هذه المحاور ثلاث كان بدرجة كبيرة. أما دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لأعضاء هيئة التدريس فقد كان بدرجة متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.34) والانحراف المعياري (0.778). وفيما يأتي عرض لنتائج الإجابة عن الأسئلة الفرعية وتفصيل المحاور.

السؤال الفرعي الأول: ما دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات للتدريسيين؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، الاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4.2) دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التسلسل
2	0.42	4.36	يجنب المتدربين الإحراج والخجل عند التعبير عن آرائهم.	1
4	0.74	4.08	يوفر الشعور بالارتياح أثناء المشاركاتهم في المنتديات	2
7	1.24	2.98	يكسب المتدربين مهارة العمل بروح الفريق.	3
1	0.38	4.62	يشجع على التجريب والاكتشاف وتطبيق المهارات العملية.	4
3	0.18	4.16	يكسب المتدربين مهارة التعلم الذاتي	5
5	0.92	3.96	يساعد على التقييم الذاتي وقياس التقدم في تحقيق الأهداف	6
9	1.96	2.5	يكسب المتدربين المعرفة لاستشراف التغيير والاستعداد لمعطياته	7
6	0.52	3.32	يزيد من الدافعية الذاتية للمتدربين.	8
10	1.42	2.48	يمكن من الضبط الأخلاقي والقيمي لمعطيات العصر الرقمي	9
8	1.74	2.88	يمكن المتدربين من المشاركة الإيجابية في الأنشطة البيئية	10
	0.778	3.34	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.2) معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة بلغ (3.34) حيث يشير إلى تأثير وسط، ومعدل انحراف معياري قدره (0.778). فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات محور دور التدريب الإلكتروني في تطوير الذات لأعضاء هيئة التدريس ما بين (2.48 و 4.627) وانحرافات المعيارية بين (0.18 و 1.96). جاءت بالمرتبة الأولى فقرة: "يشجع على التجريب والاكتشاف وتطبيق المهارات العملية" بمتوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.38). وجاءت بالمرتبة الثانية فقرة: "يجنب المتدربين الإحراج والخجل عند التعبير عن آرائهم" بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.42). وفي المرتبة الثالثة فقرة: "يكسب المتدربين مهارة التعلم الذاتي" بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.18). في حين جاءت فقرة "يمكن من الضبط الأخلاقي والقيمي لمعطيات العصر الرقمي" بالمرتبة الأخيرة بحصولها على متوسط حسابي قدره (2.48) وانحراف معياري (1.42). ويفسر الباحث حصول هذا المحور على تأثير متوسط؛ لكونه يتعلق بتطوير الذات، وأن الغالبية البسيطة لأعضاء هيئة التدريس تزيد خدمتهم على 10 سنوات، وأن نسبة

20% فقط من ذوي خدمة تقل عن 5 سنوات، ولهذا السبب كان تأثير التدريب الإلكتروني في محور تطوير الذات بدرجة متوسط.

السؤال الفرعي الثاني: ما دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، الاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (4.3) دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو المهني والتربوي للتدريسيين

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التسلسل
6	0.62	3.6	يزيد من قدرة المتدربين على التفكير الإبداعي	1
5	0.18	3.68	يزيد من قابلية المتدربين على اختيار الأساليب التربوية الأمثل	2
7	1.72	2.92	يوفر للمتدربين أحدث النماذج العالمية في بناء المنهج المدرسي	3
4	0.86	3.42	يمكن المتدربين من مهارات التخطيط والتقييم واتخاذ القرار	4
9	1.89	2.08	يوفر أساليب للتفاعل المتزامن وغير المتزامن كأدوات للتفاعل	5
3	0.75	3.51	يزيد من قدرة المتدربين على إتقان وتطوير العمل.	6
2	1.12	3.78	يمكن من توظيف استراتيجيات تدريس تناسب العصر الرقمي	7
8	1.78	3.26	يزيد من الوعي بمشكلات التعليم المهنية المعاصرة	8
1	1.52	4.42	يمكن من توظيف استراتيجيات تدريس تناسب العصر الرقمي.	9
10	1.48	2.44	القدرة على تحديد احتياجات المجتمع من التقنيات	10
	1.19	3.67	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.3) أنّ معدل المتوسط الحسابي لفرقات المحور كافة بلغ (3.67) حيث يشير إلى تأثير كبير، ومعدل انحراف معياري قدره (1.19). فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات محور أعضاء هيئة التدريس ما بين (4.42 و 2.44) وانحرافات المعيارية بين (1.89 و 0.18). جاءت بالمرتبة الأولى فقرة: "يمكن من توظيف استراتيجيات تدريس تناسب العصر الرقمي" بمتوسط حسابي (4.42) أي بتأثير كبير جداً وانحراف معياري (1.52). وجاءت بالمرتبة الثانية فقرة: "يمكن من توظيف استراتيجيات تدريس تناسب العصر الرقمي" بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.12). وفي المرتبة الثالثة فقرة: "يزيد من قدرة المتدربين على إتقان وتطوير العمل" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.75). في حين جاءت فقرة "القدرة على تحديد احتياجات المجتمع من التقنيات" بالمرتبة الأخيرة أي بتأثير قليل بحصولها على متوسط حسابي قدره (2.04) وانحراف معياري (1.48). ويفسر الباحث حصول هذا المحور على تأثير كبير في أنّ دورات التدريب الإلكتروني كانت أكثر فائدة في الجانب المهني والتربوي أكثر من الجانب الذاتي، وهو مؤشر مهم على مدى فائدة هذا النوع من التدريب.

السؤال الفرعي الثالث: ما دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، الاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (4.4) دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التسلسل
5	1.76	3.73	يسهم في زيادة معرفة المتدربين بمصادر المعرفة الموثوقة.	1
8	1.38	3.36	يكسب المتدربين مهارة التفكير العلمي في حل المشكلات.	2
6	0.98	3.57	يشجع المتدربين على إجراء الدراسات في مجال التخصص.	3
1	0.05	4.62	ينمي المعرفة بالمؤتمرات العلمية العالمية في مجال التخصص.	4
2	0.96	4.38	يكسب المتدربين مهارة استخدام القوائم البريدية في التواصل	5
3	1.59	4.26	يزيد من المعرفة المعلوماتية العلمية والتكنولوجية.	6
10	1.84	2.52	يزيد من وعي المتدربين بالثقافات الوافدة وكيفية التعامل معها	7
7	1.02	3.37	يكسب المتدربين وعياً بتنوع الثقافات واحترام التنوع.	8
4	1.15	3.96	يساعد في اكتساب اللغات الأجنبية.	9
9	0.88	2.78	يزيد من امتلاك ثقافة البيئية وتوظيفها في خدمة المجتمع	10
	1.161	3.655	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.4) أنّ معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة بلغ (3.655) حيث يشير إلى تأثير كبير، ومعدل انحراف معياري قدره (1.161). فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات محور دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ما بين (4.62 و 2.52) وانحرافاتها المعيارية بين (1.84 و 0.05). جاءت بالمرتبة الأولى فقرة: "ينمي المعرفة بالمؤتمرات العلمية العالمية في مجال التخصص" بمتوسط حسابي (4.62) أي بتأثير كبير جداً وانحراف معياري (0.05). وجاءت بالمرتبة الثانية فقرة: "يكسب المتدربين مهارة استخدام القوائم البريدية في التواصل" بمتوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.96). وفي المرتبة الثالثة فقرة: "يزيد من المعرفة المعلوماتية العلمية والتكنولوجية" بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (1.59). في حين جاءت فقرة "يزيد من وعي المتدربين بالثقافات الوافدة وكيفية التعامل معها" بالمرتبة الأخيرة أي بتأثير قليل بحصولها على متوسط حسابي قدره (2.52) وانحراف معياري (1.84). ويفسر الباحث حصول هذا المحور على تأثير كبير في أنّ دورات التدريب الإلكتروني كانت أكثر فائدة في تطوير النمو الأكاديمي، حيث حصلت ثلاث فقرات هي: 4، 5، 6 على تأثير كبير جداً، وهو مؤشر مهم على مدى فائدة هذا النوع من التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

السؤال الفرعي الرابع: ما دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، الاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (4.5) دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو التكنولوجي للتدريسيين

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التسلسل
3	1.29	4.66	القدرة على انتقاء البيانات من بين البدائل المعلوماتية المتاحة	1
9	1.38	3.60	يساعد في استخدام الأساليب الإحصائية للبيانات.	2
4	1.09	4.48	يتيح للمتدربين فرصة المشاركة الفعلية وتبادل الخبرات .	3
6	1.74	4.12	يساعد. في التواصل مع قواعد البيانات والمعلومات الدولية	4
1	0.34	4.84	يكسب المتدربين القدرة على استخدام التقنية في بيئة الصف	5
7	1.28	4.07	يمكن المتدربين من القيام بالتعليم عن بعد والتواصل مع الطلبة.	6
2	0.14	4.76	يمكن المتدربين من عرض المحاضرات على شبكة الإنترنت .	7
5	1.96	4.16	يمكن من استخدام أساليب حديثة للقياس وتقييم أداء الطلبة	8
8	1.74	3.75	يزيد من إدراك أهمية الوقت واستثماره.	9
10	1.92	3.32	يساعد على توظيف التقنيات لابتكار حلول للمشكلات.	10
	1.288	4.176	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.5) أن معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة بلغ (4.176) حيث يشير إلى تأثير كبير، ومعدل انحراف معياري قدره (1.288). فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات محور دور التدريب الإلكتروني في تطوير النمو التقني لأعضاء هيئة التدريس ما بين (4.84 و 3.32) وانحرافاتها المعيارية بين (1.96 و 0.14). جاءت بالمرتبة الأولى فقرة: "يكسب المتدربين القدرة على استخدام التقنية في بيئة الصف" بمتوسط حسابي (4.84) أي بتأثير كبير جداً وانحراف معياري (0.34). وجاءت بالمرتبة الثانية فقرة: " يمكن المتدربين من عرض المحاضرات على شبكة الإنترنت" بمتوسط حسابي (4.76) وانحراف معياري (0.14). وفي المرتبة الثالثة فقرة: "القدرة على انتقاء البيانات من بين البدائل المعلوماتية المتاحة" بمتوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (1.29). في حين جاءت فقرة "يساعد على توظيف التقنيات لابتكار حلول للمشكلات" بالمرتبة الأخيرة أي بتأثير قليل بحصولها على متوسط حسابي قدره (3.32) وانحراف معياري (1.92). ويفسر الباحث حصول هذا المحور على تأثير كبير في أنّ دورات التدريب الإلكتروني كانت الأكثر فائدة في تطوير النمو التقني، حيث حصلت أربع فقرات هي: 5، 7، 1، 3 على تأثير كبير جداً، وهو مؤشر مهم على مدى فائدة هذا النوع من التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

الخاتمة:

ناقشت الدراسة دور التدريب الإلكتروني في تطور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد دلت النتائج أن للتدريب دور كبير في التطوير؛ فقد جاء تطوير التنمية التقنية، وتطوير النمو المهني والتربوي، وتطوير التنمية الأكاديمية

بدرجة كبيرة. في حين كان تطوير الذات بدرجة متوسطة. وهذه النتيجة تؤكد أهمية التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- آل مذهب، معدي (1998). تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعليم العالي: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود. *مجلة الإدارة العامة: الرياض*. المجلد (38). العدد (1). 1-10.
- أحمد , محمد زيدان وشبل , عصام شوقي (2009م) *تكنولوجيا إنتاج برامج الفيديو والتلفزيون*. جدة: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع .
- البندري، محمد (2004). *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الثبتي، عوض (1992). برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *مجلة أم القرى: مكة المكرمة*. السنة (5). العدد (7). 1331 - 309.
- الحربي، حياة (2006). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي: القاهرة*. العدد (13). 313 - 328.
- حسونة، إسماعيل عمر على. (2016). أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية بجامعة الأقصى. *بحث منشور في المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، المجلد الخامس، العدد العاشر، كانون الثاني*.
- الحلفاوي، وليد سالم محمد. (2011) *التعليم الإلكتروني: تطبيقات مستحدثة*. القاهرة: دار الفكر العربي
- الحيلة، محمد محمود (2004م) *تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق*. ط4، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الخطيب، محمد. (2004). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي - التحديات والتطوير في الفترة 15 - 14 ديسمبر. كلية التربية جامعة الملك سعود: الرياض. خميس، محمد عطية. (2002م). *منتجات تكنولوجيا التعليم*. القاهرة: مكتبة دار الكلمة.
- الديبان، موضي إبراهيم. (2011). تنمية اتجاهات الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتأثيرها على تطوير البحث العلمي. *مجلة دراسات المعلومات*، ع 10، ص 156 - 101.
- رضوان، حنان أحمد. (2009). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني: دراسة تقويمية. مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية "رؤى واستراتيجيات"، في الفترة من: 22 - 24 مارس 2009، القاهرة.
- سالم، أحمد. (2004م). *تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني*. الرياض: مكتبة الرشد ناشرون .
- السالوس، من. (2004). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر: دراسة ميدانية. *مجلة الثقافة والتنمية*، مصر، العدد (11). 119-132.
- سلطان، عادل. (2005). *تكنولوجيا التعليم والتدريب*. الكويت: مكتبة الفلاح.
- الصيرفي، محمد . (2009). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي: دراسة ميدانية. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*. عدد (14)، أبريل 2007، ص 39.
- عاشور، محمد إسماعيل نافع. (2009). فاعلية برنامج Moodle في اكتساب مهارات التصميم ثلاثي الأبعاد لدى طلبة تكنولوجيا التعليم بالجامعة الإسلامية. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- العنزي، مشعل بن سليمان. (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *بحث منشور في مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المجلد 9، العدد 2، (265-286)*.
- عوض، توفيق و ناجي، شنودة نخلة. (2003). *التنمية المهنية لمعلمي التعليم القانون العام*. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- الغريب، زاهر إسماعيل. (2009). *تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم*. القاهرة: عالم الكتب.
- قنديل، أحمد. (2006). *التدريس بالتكنولوجيا الحديثة*. القاهرة: عالم الكتب.
- المطيري، سلطان بن هويدي. (2015). فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني باستخدام أسلوب تسجيل الشاشة على إكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم. *بحث منشور في مجلة رسالة الخليج العربي*، العدد 136، (31-56).

- الموزان، أمل على. (2015). واقع التدريب الإلكتروني عن بعد على استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن. بحث منشور في *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، المجلد 4، العدد 8، (78-99).
- النجار، حسن عبد الله. (2009). برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، *مجلة الجامعة الإسلامية*، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد 17 (1)، 709-751.

المراجع الأجنبية:

- Gasaymeh, A. M. (2009). A Study of faculty attitudes toward internet-based distance education: A Survey of two Jordanian public universities, doctoral dissertation, Education College, Ohio University
- Gusky, Thomas R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin press Inc.
- Latchem, C. and Jung, I. (2010). *Distance and blended learning in Asia* Routledge. New York; Taylor & Francis Group.
- Loveder, Phil (2005). *World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions. Paper Presented to National Seminar: The Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization*, 23-24 August, p4.
- Newby, j., et al. (2000). *Educational Technology for Teaching and Learning* (2nd Ed.) New Jersey Prentice-Hall. Inc.
- Speck, M. & Knipe, C (2005). *Why can't we get it right? Designing High Quality Professional Development for Standards – based Schools*. (2nd Ed). Thousand Oaks: Corwin Press