

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية

إعداد

هناء محمد عبدالله سليمان* أ.د. محمود عباس عابدين**

د. منى ياسين محرم***

المستخلص: استهدفت الدراسة تحديد كيفية التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية. واعتمدت الدراسة على المنهج المختلط وأسلوب السيناريوهات، وطبقت الدراسة أداتين: الأولى الاستبيان، وطبقت على عينة حجمها (٦٢٥) معلمة من معلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية. والثانية المقابلة مع مسؤولي وحدة التدريب وعددهم (٢٠) مدرسًا. واقترحت الباحثة ثلاثة سيناريوهات لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات من خلال تفعيل التدريب الإلكتروني هى المرجعى والاصلاحي والابتكارى، وكان السيناريو المفضل هو الابتكارى. الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التنمية المهنية، السيناريوهات .

مقدمة:

يشهد عصرنا الحالى طفرة هائلة فى ثورة المعلومات الحادثة قد أثرت فى البيئات التعليمية، لذلك كان من الضرورى عند التخطيط للتعليم المستقبلى أن يُوضع فى الاعتبار تنمية المعلمين مهنيًا بما يتناسب مع معطيات التدريب الإلكتروني وانعكاساته على التعليم، فلقد بات من الضرورى تأهيل المعلمين وتنميتهم مهنيًا بطريقة تمكنهم من القدرة على التكيف والتفاعل مع المعطيات الجديدة للتدريب الإلكتروني ليكونوا مزودين بالخبرات والمعارف والمهارات التى تعينهم على مواجهه التحديات الحالية والمستقبلية المرتبطة بمهنة التعليم، لاسيما وأن تطويرهم وتنميتهم مهنيًا ينعكس على دعم الطلاب، وزيادة قدرتهم على فهم التغيرات والتحوليات المعاصرة (حبيب، ٢٠١٣، ص ٣٢٠).

* بحث مشتق من رسالة الماجستير، تحت إشراف:

**أستاذ إدارة التعليم وتخطيطه واقتصادياته المتفرغ بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية- كلية التربية بالإسماعيلية- جامعة قناة السويس.

***مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية- كلية التربية بالإسماعيلية- جامعة قناة السويس.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

مما جعلنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني اللازمة لتطوير المعلمين كي يكون التدريب الإلكتروني بديلاً أكثر كفاءة وفاعلية وعصرية عن التدريب التقليدي. (حسن، ٢٠١٧م، ص ٤).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتضح مشكلة الدراسة الحالية في قصور برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة في مصر، وضعف استطاعتها بتلبية متطلبات الثورة المعلوماتية، التي تستوجب ضرورة البحث عن أساليب وطرق جديدة للتدريب والتنمية المهنية، ومن هنا اتضحت أهمية استخدام التدريب الإلكتروني كأحد أساليب علاج المشكلات المتعلقة بالبرامج التدريبية التقليدية، وذلك باعتباره نمطاً حديثاً من التدريب وحلاً عصرياً يتناسب مع المعلمين بكافة المراحل التعليمية.

ومن ثم فإن مشكلة الدراسة تركز على ضرورة دراسة واقع وسبل تفعيل التدريب الإلكتروني، لتقديم البرامج التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلي بكافة المراحل التعليمية في ضوء متطلبات الثورة المعلوماتية، ومحاولة تحديد أهم متطلبات تطبيقه لضمان نجاحه كعملية تدريبيه.

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية؟

وتتطلب الإجابة على هذا السؤال الرئيس الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- ١- ما الأسس النظرية للتدريب الإلكتروني؟
- ٢- ما واقع تدريب معلمى التعليم العام فى مصر بشكل عام ومعلمات الاقتصاد المنزلى بشكل خاص من واقع الوثائق ؟
- ٣- ما مستوى تحقق المتطلبات الخاصة بطبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلى بمحافظة الشرقية؟
- ٤- ما مستوى تحقق متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلى بمحافظة الشرقية؟

- ٥- ما مستوى تحقق متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلي بمحافظة الشرقية؟
 - ٦- ما مستوى تواجد معوقات التدريب الإلكتروني، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلي بمحافظة الشرقية؟
 - ٧- ما المقترحات لدعم وتطوير التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلي؟ بمحافظة الشرقية؟
 - ٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (الإدارات التعليمية
- المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، عدد دورات التدريب الإلكتروني)؟
- ٩- ما أهم نتائج المقابلات مع مسؤولى وحدة التدريب بمحافظة الشرقية؟
 - ١٠- ما السيناريوهات المقترحة لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي فى التعليم العام بمحافظة الشرقية ؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس وهو :

تحديد كيفية التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي فى التعليم العام بمحافظة الشرقية .

أهمية الدراسة:

- ١- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوع التدريب الإلكتروني، والذي يدعو لتطوير وتدريب المعلمات ومواكبة التقدم التقنى، مما يجعلنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني اللازمة لتطوير المعلمات .
- ٢- تُزود الدراسة الحالية المسؤولين عن التعليم العام بصورة عن واقع التدريب الإلكتروني اللازم لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، وكيفية تلبية متطلباتهن، وبالتالي الاسهام فى تحسين منظومة التدريب.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

منهج البحث وأدواتها:

تتبع الباحثة المنهج المختلط (Mixed Method) باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، فهذا المنهج يركز على جمع وتحليل وخلق المنهج الكمي والنوعي في دراسة واحدة، والغرض من استخدام كلا المنهجين الكمي والنوعي في تركيبة واحدة هو توفير فهم أفضل للمشكلة الدراسية (Creswell & Clark, 2006). وكذلك أسلوب السيناريوهات .

- وتطبق الدراسة الحالية أداتين رئيسيتين هما:-

١- أداة الاستبانة بهدف:

- تحديد مستوى توافر طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية، وتوافر متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب والبيئة التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمات، وكذلك المشكلات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية.

٢- أداة المقابلة: مع مسؤولي وحدة التدريب بالمديرية والإدارات التعليمية، وبذلك تجمع الدراسة بين المنظورين الكمي والنوعي .

مجتمع الدراسة والعينة:

١- مجتمع الدراسة هن : معلمات الاقتصاد المنزلي بالتعليم العام في محافظة الشرقية للعام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨م)، وفقاً لإحصاء (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨م) وهذا المجتمع الذي تم التطبيق على عينة منه. وموزعة وفقاً للجدول التالي:-

جدول (١) يوضح مجتمع الدراسة والعينة الخاصة بها

المرحلة	المجتمع	العينة
الابتدائية	٣٨٤	١٩٦
الاعدادية	١٠٥٠	٢٨٥
الثانوية	٢٢١	١٤٤
الإجمالي	١٦٥٥	٦٢٥

وقد تم تحديد حجم العينة وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan) بمعدل خطأ (٠.٠٥) كعينة عشوائية. (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 608).

٢- مجتمع الدراسة من المسؤولين: مسؤولى وحدة التدريب وعددهم (٢٠) مسئولاً.

حدود البحث: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:-

- حدود مكانية:

١- اختيار محافظة الشرقية كوحدة دراسية، على اعتبار انها مقر عمل الباحثة.

٢- الدراسة الحالية تقتصر على مدارس التعليم العام بمحافظة الشرقية، والإدارات التعليمية التابعة لها، حيث يبلغ إجمالي عدد الإدارات (٢٠) إدارة تعليمية.

- حدود بشرية:

تقتصر الدراسة الحالية على معلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، ومسؤولى وحدات التدريب بالمديرية والإدارات التعليمية.

- حدود موضوعية:

تحاول الدراسة الحالية تقديم رؤية مستقبلية لبرامج التدريب الإلكتروني المقدمة لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى ضوء متطلبات ثورة المعلومات والاتصالات، ويرجع ذلك إلى:-

١- مواكبة التوجهات العالمية والمحلية نحو إسهام التعليم والتدريب فى رقى وتقديم المجتمع.

٢- قلة الدراسات، فى حدود علم الباحثة، التى تناولت تدريب معلمات الاقتصاد المنزلى أثناء الخدمة وتحديداً التدريب الإلكتروني.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

تسير الدراسة وفق المصطلحات الإجرائية التالية:

١-التدريب الإلكتروني:-

يُعرف التدريب الإلكتروني إجرائياً على أنه: عملية منظمة لإكساب معلمات الاقتصاد المنزلى بالتعليم العام بمحافظة الشرقية مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات والأساليب والخبرات، من خلال تفعيل الاستفادة من شبكة الانترنت، ومن أجل تطوير وتحسين وتنمية أدائهن المهني للوصول بهن إلى إمتلاك الحد الأعلى من المهارات اللازمة لإداء مهامهن بكفاءة وإنتاجية عالية.

٢- التنمية المهنية:-

تُعرف التنمية المهنية إجرائياً على أنها :- هى عملية رفع كفاءة معلمات الاقتصاد المنزلى بالتعليم العام بمحافظة الشرقية مهنيًا، وإكسابهن الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير الأداء، من

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والممارسات في ضوء الاحتياجات اللازمة لهم مع تفعيل الاستفادة من شبكة الانترنت.

٣- السيناريوهات:-

يُعرف السيناريو إجرائيًا على أنه:- رؤية مستقبلية يتم من خلالها وصف واقع التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية، وكذلك وصف لمجموعة الأحداث والتصرفات المحتمل وقوعها في المستقبل وكذلك التحديات الداخلية والخارجية المؤثرة في مدارس التعليم العام، وتقديم بدائل للإصلاح والتطوير.

الدراسات السابقة:

وقد تم تقسيمها إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية مرتبة زمنياً من الأقدم للأحدث:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة أحمد حسين عبدالمعطي و أحمد زارع (التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقويمية") (٢٠١٢).

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في: استخدام التكنولوجيا الحديثة، واستخدامت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبيان للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دورًا فعالاً في تحقيق التنمية المهنية للمعلم 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

٢- دراسة جمال الدهشان (التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر) (٢٠١٩).

هدفت الدراسة لمعرفة أهمية دور التدريب الإلكتروني وكيفية الاستفادة منه في تطوير منظومة التدريب في مصر والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي، وذلك من خلال إستعراض المبررات التي تدعو إلى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني، وكذلك مفهومه

وخصائصه وفوائده وتوضيح أهم الفروقات بينه وبين التدريب التقليدي، بالإضافة إلى إبراز دوره في تطوير منظومة التدريب في مصر، ومعرفة أهم المتطلبات والتحديات التي يمكن تواجدها، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الأخذ بالتدريب الإلكتروني في جميع المؤسسات وتوفير كل المتطلبات اللازمة لتطبيقه، كما أوصت بضرورة استبدال التدريب التقليدي والتحول إلى التقنيات التكنولوجية المتطورة واستخدام برامج التدريب الإلكتروني.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة سيم (Sim, 2011)

The Impact of In-service Teacher Training: A case study of Teachers Class room Practice and Perception Change .

تأثير تدريب المعلمين أثناء الخدمة: دراسة حالة من الممارسات الصفية وتغيير المفاهيم.

هدفت الدراسة إلى معرفة وجهة نظر المعلمين في مدى تأثير تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ممارستهم الصفية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الملاحظة والمناقشة، أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك صعوبة في اكتشاف معارف وأفكار جديدة خاصة بالتدريب، وهناك اختلاف ما بين التدريب وما يُمارس داخل الفصول، عدم وجود دعم من المدرسة في التدريب أثناء الخدمة، وأبرز التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: يحتاج المعلمين إلى دعم واستمرار دورات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لزيادة التطوير المهني للمعلمين - مبادرة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال التعليم عن بعد.

٢- دراسة شواي وآخرين (Shuai et al., 2016)

Study on The Training Needs for Teachers of Special Education Schools

دراسة عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي مدارس التربية الخاصة".

هدفت الدراسة إلى تعرف الحاجات التدريبية التي يحتاج إليها معلمى التربية الخاصة وذلك من خلال توزيع استبيانات عشوائية على معلمى التربية الخاصة فى مجموعة من مدارس التربية الخاصة فى الصين، وتكونت العينة من (٢٨٠) معلمًا فى التربية الخاصة من عدة مقاطعات صينية، وتوصلت نتائجها إلى مجموعة من الحاجات التدريبية لدى أفراد العينة وهى: تطبيق أحدث النظريات التربوية فى التدريب - وأن تشتمل على دراسة الجوانب السلوكية والتربوية لذوى الحاجات الخاصة - أن لا يقتصر التدريب على فئة واحدة من المعلمين بل يشتمل على كل المعلمين من كافة التخصصات - يجب ربط محتوى التدريب بالحاجات الفعلية للمعلمين - يجب أن تشتمل البرامج التدريبية على تدريبات لرفع المستوى الإدراكي للمعلمين - يجب أن يكون

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هـاء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

التدريب متسلسل يبدأ بالمحتوى الأكاديمي ثم مهارات التدريس ثم مهارات التعامل مع الطلاب، ثم مهارات التعامل مع أولياء الأمور ومهارات التواصل - يجب تدريب المعلمين على مهارات البحث والتعلم الذاتي حتى يستطيعوا حل مشكلات الطلاب.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها أشارت بشكل أو بآخر إلى أهمية التدريب الإلكتروني، كما ركزت على أهمية وفعالية تطبيق التدريب الإلكتروني في المنظومة التعليمية وخاصة التعليم قبل الجامعي، مثل دراسة (الدهشان، ٢٠١٩).

كما تناولت بعض الدراسات الأخرى، تقييم البرامج التدريبية التقليدية مع التأكيد على أهمية الاستفادة من المستحدثات التربوية في العملية التعليمية والتي يعد التدريب الإلكتروني أحد أساليبها مثل دراسة (عبدالمعطي وزارع، ٢٠١٢).

- اهتمت معظم الدراسات الأجنبية والعربية التي تم تناولها في التركيز على التدريب الإلكتروني كنموذج جديد من نماذج التجديد التربوي، ومن الملاحظ أيضا أن معظم الدراسات الأجنبية قد تناولت كيفية تفعيل التدريب الإلكتروني، والتغلب على معوقاته، وحساب التكلفة والعائد منه، وأيضا اهتمت الدراسات الأجنبية بالمنهج التجريبي للحصول على النتائج، بينما ركزت معظم الدراسات العربية على أهمية التدريب الإلكتروني وضرورة تطبيقه بالتعليم، كما استخدمت الدراسات العربية السابقة المنهج الوصفي كمنهج بحثي لها.

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية يمكن الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية على النحو التالي:

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية التدريب الإلكتروني وميرراته في تدريب المعلمين، وكذلك أهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وأساليب تحديدها وتصنيفها.

خطوات الدراسة :-

الدراسة تسير وفقاً للخطوات التالية :-

- الخطوة الأولى: تحديد الإطار العام للدراسة متضمناً: مقدمة الدراسة، مشكلاتها، وأهدافها، أهميتها، منهجها وأدواتها، ومصطلحاتها، والدراسات السابقة قريبة الصلة بالدراسة والتعقيب عليها، وخطوات الدراسة.
- الخطوة الثانية: تحديد الإطار النظري للتدريب الإلكتروني فى التعليم العام، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة.
- الخطوة الثالثة: معرفة واقع تدريب معلمى التعليم العام فى مصر بشكل عام ومعلمات الاقتصاد المنزلى بشكل خاص من واقع الوثائق، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الثانى من أسئلة الدراسة.
- الخطوة الرابعة: طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التى يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة.
- الخطوة الخامسة: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة.
- الخطوة السادسة: متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة.
- الخطوة السابعة: معوقات التدريب الإلكتروني، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة.
- الخطوة الثامنة: مقترحات لدعم وتطوير التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال السابع من أسئلة الدراسة.
- الخطوة التاسعة: رصد دلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة بخصوص واقع التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية حسب المتغيرات، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال الثامن من أسئلة الدراسة.
- الخطوة العاشرة: معرفة أهم نتائج المقابلات مع مسؤولى وحدة التدريب بمحافظة الشرقية، ويأتى إجابة عن السؤال التاسع من أسئلة الدراسة.
- الخطوة الحادية عشر: تقديم السيناريوهات المقترحة لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية، ويأتى ذلك إجابة عن السؤال العاشر من أسئلة الدراسة.

الإطار النظري للدراسة

تنقسم إلى محورين رئيسيين:-

المحور الأول: ماهية وطبيعة التدريب الإلكتروني في التعليم العام.

عالج فريق البحث هذا المحور من خلال إحدى عشرة عنصراً رئيسية، غطت مفهوم التدريب أثناء الخدمة، المبادئ والأسس التي يقوم عليها التدريب، الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب، مفهوم التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة، الفرق بينه وبين التدريب التقليدي، مبرراته، أهدافه، بيئته، أنواعه، فوائده، معوقاته.

□ أولاً: تعريف التدريب أثناء الخدمة: كما ورد في بعض الأدبيات:

« يُعرف بأنه: " تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تُكسب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات والآراء اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حالياً أو مستقبلاً وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة المنظمة التي يعملون فيها تحقيقاً لأهداف في إطار خدمة وتحقيق أهداف المجتمع". (جميل، ٢٠١٦، ص ٣).

ويتضح لنا مما سبق أن تدريب المعلم أثناء الخدمة :-

١- عمل متخصص، وله هدف محدد ومخطط له بعناية فهو عملية تهدف إلى تنمية خبرات المعلم في كافة المجالات .

٢- جزء مكمل لبرنامج إعداد المعلم يهتم بالجانب المعرفي المعلوماتي والأدائي المهاري واتجاهات الفرد.

٣- عمل قائم على أهداف محددة بهدف رفع مستوى الفرد من أداء لأخر بصورة أفضل .

٤- أهدافه تستمد من الاحتياجات الفعلية للمعلمين ومستمر مدى الحياة المهنية .

* ومن خلال ما سبق؛ ترى الباحثة أن جميعها أشارت إلى أن الهدف الأساسي من التدريب أثناء الخدمة هو الإعداد والتطوير، حيث يتمثل في الاستثمار الأمل لطاقت المعلمين وتنمية قدراتهم وتزويدهم بالخبرات والمهارات الضرورية التي تساعدهم على التطور في أدائهم والترقى في عملهم

□ ثانيًا: المبادئ والأسس التي يقوم عليها التدريب :

تشير الكتابات والأدبيات التي تناولت تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى اعتماد التدريب على عدة مبادئ أساسية يسترشدها في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية منها ما يلي: (عاشور، ٢٠١٣، ص ١٠٠-١٠٣؛ عامر، ٢٠١٢، ص ٩٩-١٠١؛ بروكس، ٢٠٠١، ص ٥٣-٦٧).

- ١- تحديد الأساس النظري للتدريب .
- ٢- تحديد الأهداف الإجرائية للتدريب .
- ٣- تلبية الاحتياجات المهنية للمتدربين .
- ٤- المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب .
- ٥- توجيه برنامج التدريب نحو الكفايات التعليمية أو (التدريسية) .
- ٦- تكامل النظرية مع التطبيق .
- ٧- استمرارية عملية تدريب المعلمين .
- ٨- استثمار التكنولوجيا الحديثة.
- ٩- تفريد التعليم .
- ١٠- اعتماد منهج التدريب المتعدد الوسائط .

□ ثالثًا: الاتجاهات الحديثة في مجال التدريب :- كما نذكرها كلٌّ من: (هلال، ٢٠١٠، ص ص

٢١-٢٤؛ الذبياني، ٢٠١٤، ص ص ١٤٦-١٥٠).

- ١- رخصة التدريس (الترخيص لممارسة المهنة) .
- ٢- التنمية المهنية عن طريق مراكز تدريب المعلمين (الأكاديمية المهنية للمعلمين).
- ٣- تفريد برنامج تدريب المعلم أثناء الخدمة .
- ٤- مدخل التنمية المهنية القائم على الكفايات التعليمية .
- ٥- البحث الإجرائي مدخلًا للتنمية المهنية .
- ٦- التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء .
- ٧- توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم .
- ٨- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بوسائل أكثر فعالية .
- ٩- رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب .
- ١٠- اعتماد منهج للتدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط والوسائط .
- ١١- التنمية المهنية المستدامة .

١٢- التدريب الموجه ذاتيًا ومسئولية المعلم فى نموه المهني.

١٣- مسئولية كليات إعداد المعلمين عن متابعة خريجها وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة
يتضح لنا مما سبق؛ أن المبادئ والأسس التي يقوم عليها التدريب الإلكتروني والاتجاهات الحديثة فى مجال التدريب الإلكتروني، يتفقان فى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين / المتعلمين، وكذلك رفع شأن المؤسسات التعليمية لى تكون رائدة ومواكبة لكافة التطورات.

□ رابعًا: مفهوم التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة :

يُعد التدريب الإلكتروني (E-Trainging) مصطلحًا جديدًا يوضح مدى التطور الحادث فى مجال التدريب عند استخدام وسائل الاتصال والتقنية الحديثة، كما أن هذا النوع من التدريب ينظر له على أنه تجديد وإصلاح للتدريب التقليدى وليس بديلاً عنه.

وتعددت وتنوعت تعريفات التدريب الإلكتروني فى كثير من الأدبيات السابقة، والتي لم تتفق على تعريف شامل وواضح له؛ لأنه من تعريفات العلوم الاجتماعية التى تتسم بالنسبية والتغير، والاختلاف من منظور العلماء ومدارسهم الفكرية، وفيما يلى عرض لبعض التعريفات:

➤ يُعرف بأنه تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتدرب بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المدرب ومع أقرانه سواء أكان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة وكذا إمكانية إتمام هذا التدريب فى الوقت والمكان وبالسرعة التى تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التدريب من خلال تلك الوسائط. (نجيب، ٢٠١٧، ص ١٥).

وتأسيسًا على ما سبق؛ تتبنى الدراسة الحالية التعريف الإجرائي التالى لمفهوم التدريب الإلكتروني لمعلمات الاقتصاد المنزلي فى التعليم العام بمحافظة الشرقية حيث ترى أنه: " عملية منظمة لإكساب معلمات الاقتصاد المنزلي بالتعليم العام بمحافظة الشرقية مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات والأساليب والخبرات، من خلال تفعيل الاستفادة من شبكة الإنترنت، ومن أجل تطوير وتحسين وتنمية أدائهن المهني للوصول بهن إلى امتلاك الحد الأعلى من المهارات اللازمة لإداء مهامهن بكفاءة وإنتاجية عالية ".

- خامسًا: مبررات استخدام التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية :
- يقف وراء الدعوة إلى استخدام التدريب الإلكتروني في عمليات التدريب في الوقت الحالي مبررات وفوائد عديدة من أبرزها: كما ذكرها كلاً من (زكريا، ٢٠١٧، ص ٣٢٦؛ الحسين، ٢٠١٤، ص ١٠٢؛ الحميداوى، ٢٠١٧، ص ١١٩؛ Pill,2005,pp.178-179)
- ١- التطور المعرفى والتقدم التكنولوجى.
 - ٢- عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع الأوضاع السكانية.
 - ٣- ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات.
 - ٤- القصور فى توفير الكوادر التدريبية المؤهلة.
 - ٥- محدودية جهود مؤسسات المجتمع فى التعليم المستمر وخدمة المجتمع.
- ومن واقع عملى كمعلمة اقتصاد منزلى يمكن القول، بما أننا نعيش فى عصر التكنولوجيا والتقدم التقنى فكان لابد أن يتم الاستعانة بهذه التقنية الحديثة، فى تنمية مهارات معلمات الاقتصاد المنزلى مهنيًا وهذا يتضح فيما يلى :-
- ١- استخدام معلمات الاقتصاد المنزلى للاستراتيجيات التدريس المنمية للتفكير لمواجهة الصعوبات التدريسية، ورفع العملية التعليمية باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة فى حل المشكلات التعليمية .
 - ٢- التعرف على تأثير عمل المرأة ومشاركتها بالقرارات الأسرية فى مختلف مجالات الحياة الأسرية، والمجالات التى تشارك فيها المرأة، وأيضاً معرفة كيفية إسهام المرأة بعملها فى دخل الأسرة .
 - ٣- تقارن بين الزمن المستغرق بالطريقة التقليدية فى تنفيذ الباترون مع استخدام برنامج فى الكمبيوتر لرسم الباترون فى مجال تصميم الأزياء، والتعرف على تأثير استخدام الحاسب الآلى فى تنمية مهارات الرسم لتصميم الأزياء ومدى الجودة والإتقان.
 - ٤- توجيه نظر الساده القائمين بتخطيط وتصميم المناهج بصفة عامة والاقتصاد المنزلى بصفة خاصة بالمشكلات البيئية التى تحيط بالطالب وقد تعوق تقدمه فى عملية التعلم.
 - ٥- تمكين معلمات الاقتصاد المنزلى من وضع برامج تربوية فى الاقتصاد المنزلى تستهدف الأسر وتعلمهم أسس التغذية السليمة أى صحة الأسرة وثقيف المستهلك وعدم الانسياق وراء الإعلام والإعلانات .

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

٦- يُمكن المعلمات من نشر الوعي الغذائى من خلال دراسة أنواع الأغذية وكيفية اختيارها والقيمة الغذائية لكل منها وتأثير عمليات الطهى عليها .
□ سادساً: أهداف التدريب الإلكتروني: كما أشار لها كلٌّ من: (غنيم، ٢٠٠٦، ص ١٤٣؛ حسن، ٢٠٠٩، ص ٢؛ الحمادى، ٢٠١٠؛ الزنبقى، ٢٠١١، ص ٢١؛ الحبشى، ٢٠١٣، ص ص ١٠٩-١١٠؛ زكريا، ٢٠١٧، ص ص ٣٢٧-٣٢٨) وهى كالتالى:
١- نشر ثقافة التقنية فى المجتمع، وإعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني.
٢- تحقيق العدالة فى فرص التدريب، وجعل التدريب حقًا مشروعًا للجميع .
٣- تقديم تدريب فعال بصورة مستمرة لكل المعلمين دون إعتبار لظروفهم الاجتماعية، الاقتصادية، الجغرافية.(مصطفى، ٢٠٠٥، ص ص ٢٠٧-٢٠٨؛ Villar,et al.,2003,p.204).

٤- تقليل التكلفة المادية للتدريب على الوزارة .
٥- بناء مكتبة إلكترونية للتدريب عن بعد (التدريب الإلكتروني) .
٦- توفير نظام المراقبة والمتابعة والتحكم فى التدريب .
٧- تصميم برامج التدريب ومقرراته بطريقة رقمية .
٨- معرفة الأسس والمعايير التى يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب .
٩- توسيع نطاق العملية التربوية بمراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.(عطار، ٢٠٠٨، ص ص ١٣٠)

ومن خلال ما تقدم، ترى الباحثة بأن التدريب الإلكتروني تتمركز أهدافه فى محورين الأول: يهتم بتزويد المتدربين بالمعلومات، والثانى: يعطى جل اهتمامه لتعديل سلوكهم والارتقاء بمهاراتهم وأداءاتهم .

□ سابعاً: بيئة التدريب الإلكتروني:

تتكون البيئة التعليمية للتعليم أثناء التدريب الإلكتروني من الآتى:

(أ) الكادر البشرى: ويتمثل فى : (الحميدوى، ٢٠١٧، ص ١٢١؛ العامرى، ٢٠١٧).

- المدرب/ المعلم
- المتدرب/المتعلم
- المادة التدريبية
- طاقم الدعم التقنى

- الطاقم الفني المركزى .
- الطاقم الإدارى المركزى .
- (ب) ما يتعلق بالتجهيزات: ويتمثل في : (الزنبقى، ٢٠١١، ص ٢٨)
- الخادم .
- موقع المدرب وتجهيزاته .
- موقع المتدرب وتجهيزاته .
- خدمة الوصول للإنترنت
- (ج) ما يتعلق بالوسائل: (المختار، ٢٠١٣، ص ٩).
- وهى التقنيات والبرمجيات التى يستفاد منها فى تهيئة بيئة تدريبية إلكترونية لنقل وتقديم البرامج التدريبية الإلكترونية، وتمثل هذه الوسائل فى (أجهزة الحاسب الآلى، شبكة الانترنت، البرمجيات التدريبية، مواقع مؤتمرات واجتماعات الويب.
- ثامناً: أنواع التدريب الإلكتروني:
- تحدد أنواع التدريب الإلكتروني إلى نوعين رئيسيين هما: (عبدالعزيز، ٢٠٠٨، ص ٧٦؛ الكسباني، ٢٠١٠، ص ص ١٥٩-١٦٠؛ زكريا، ٢٠١٧، ص ٣٢٦؛ صالح، ٢٠١٨، ص ص ٣٥٦-٣٥٧).
- ١) التدريب الإلكتروني المتزامن (Synchronous Training): وهو النشاط الذى يتم فى الوقت الحقيقى، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين فى نفس الوقت أمام أجهزة الكمبيوتر، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض.
- إيجابيات هذا التدريب : حصول المتدرب على التغذية الراجعة الفورية، وتقليل التكلفة، والاستغناء عن الذهاب إلى مقر الدراسة.
- سلبيات هذا التدريب : حاجته إلى الأجهزة الحديثة وشبكة الاتصال، والالتزام والتقييد بالوقت المحدد للتدريب .(عبدالرازق، ٢٠١٢).
- ٢) التدريب الإلكتروني غير المتزامن (Asynchronous Training): وهذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان، ويتم من خلال بعض وسائط التدريب عن
- إيجابيات هذا التدريب : حصول المتدرب على الدراسة فى الأوقات المناسبة له، يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة والرجوع إليها إلكترونياً كلما احتاج لذلك.
- سلبيات هذا التدريب : عدم استطاعه المتدرب الحصول على تغذية راجعة من المدرب إلا فى وقت متأخر أو عند الانتهاء من الدورة أو البرنامج. (الجمل، ٢٠٢٠، ص ٢٧٧)

كما ذكرت بعض الأدبيات الأخرى ثلاثة أنواع للتدريب الإلكتروني:-

(١) التدريب المدمج أو المتمازج: هو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد به أيضا التدريب الخليط. -Ohiund,et al,.2000,pp.420 (405؛ الزنبيقي، ٢٠١١، ص ١٩)

(٢) التدريب الإلكتروني المساند : حيث يستخدم لمسانده ودعم عملية التدريب التقليدية باستخدام تقنيات وأدوات الويب في عملية توفير بعض المحتويات، وإمكانيات الاتصال. (إطميزي، ٢٠١٠، ص ٤٣).

(٣) التدريب الإلكتروني المباشر أو الافتراضي: يتم دون أى اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدرب، ويتلقى المتدرب دورته بالكامل عبر الشبكة، أى يكون المتدرب مفصولاً أو بعيداً عن المدرب.(إطميزي، ٢٠١٠، ص ٤٣).

ويتضح لنا مما سبق؛ أن الاستخدام الأمثل لأدوات الإنترنت أدى إلى توافر كلا النوعين من التدريب المتزامن وغير المتزامن وكلاهما مهم فى عملية التدريب ولكن الدمج بينهما أدى إلى مراعاة الظروف الخاصة بالمتدربين وفروقه الفردية، وقد استخدمت الباحثة التدريب المدمج ولكن بشكل تزامنى داخل قاعة التدريب وبشكل غير تزامنى خارجها بما يضمن التواصل والتفاعل المستمر بين المدرب والمتدرب .

□ تاسعاً: فوائد التدريب الإلكتروني:

إن استخدام التدريب الإلكتروني فى تدريب المعلمين يمثل قمة ما أنتجته التقنيات الحديثة، ولعل من أهم هذه الفوائد التى يتيحها التدريب على صعيد المتدربين والمدربين والمؤسسة نذكر منها ما يلى:

(أ) الفوائد التى تعود على المتدرب : وتشمل : (زير، ٢٠١٧، ص ٦٢٤)

١- اختيار المادة التدريبية فى الوقت وبالسرعة التى تناسبه.

٢- إمكانية تكرار المحتوى التدريبى حيث تكون المادة التدريبية مخزنة فى الكمبيوتر.

٣- تفعيل مهارة التدريب الذاتى، للحصول على كم هائل من المعلومات من خلال بحثه فى مصادر تعلم متعددة وتقييم تعلمه من التغذية المرتدة .

٤- تنمية مهارات التفكير العليا، وتشمل التفكير الابتكارى، والناقد، وغيرها.

- كما أضافت بعض الأدبيات الأخرى مجموعة من الفوائد التي تعود على المتدرب وهي: (عطار، ٢٠٠٨، ص ١٢٩؛ بسطويسى، ٢٠١٨، ص ٦٩)
- ١- التفاعلية: ويقصد بها تفاعل المعلم مع المدرب وإبداء رأى بكل حرية وبدون إحراج، وأيضاً تفاعل المعلمين مع بعضهم البعض
 - ٢- حرية التدريب والتعليم، من حق المتعلم اختيار البرنامج المناسب وتحديد احتياجاته التدريبية والتعليمية فى الوقت المتاح له.
 - ٣- الإثارة والتشويق، عنصر له دور أساسى فى المشاركة الفعالة فى التدريب.
 - ٤- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التدريب لدى المعلمين .
- (ب) الفوائد التي تعود على المدرب:- (الغراب، ٢٠٠٣، ص ٢٩)
- ١- التركيز على المهارات التي يحتاجها المتدرب فعلاً.
 - ٢- تركيز أكثر على التغذية المرتدة للمتعلم أو المتدرب.
 - ٣- لا يضطر إلى تكرار الشرح لمرات عديدة.
 - ٤- إتاحة فرصة أكبر لتنمية قدرات مختلفة للمدرب.
- (ج) الفوائد التي تعود على المؤسسة:- (الغراب، ٢٠٠٣، ص ٣٠؛ الحسين، ٢٠١٤، ص ١٠٦).
- ١- تقليل أوقات الغياب عن العمل، وتدريب عدد أكبر من العاملين .
 - ٢- طرح وعرض المشكلات على الشبكة ومنها على المتخصصين.
 - ٣- استخدام الأجهزة المتوفرة بالمنشأة.
 - ٤- سرعة نشر التعليمات والثقافة الجديدة وخلق بيئة مناسبة لتنمية المعرفة .
 - ٥- تنمية استخدام مهارات التكنولوجيا الحديثة .
- على ماسبق تذكر الباحثة، أهم فوائد التدريب الإلكتروني لمعلمات الاقتصاد المنزلى ومن أهمها:-
- ١- يساعد المعلمات على تطوير الطرق والأساليب التعليمية وأساليب التقويم فى عملية التدريس.
 - ٢- يساعد المعلمات فى التخطيط ووضع برامج شيقة وألعاب تعليمية تدخل البهجة والسرور فى نفوس الفئة المتعلمة .
 - ٣- يساعد على تعلم طرق إعادة تدوير الملابس القديمة لإمكانية الاستفادة منها مرة ثانية وإضافة لمسة جمالية لها.
 - ٤- معرفة كيفية التخطيط لوجبات غذائية متكاملة القيمة الغذائية فى مجال (الغذاء والتغذية).

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

- ٥- كيفية تأثيث وتنسيق المنزل، واستغلال أماكن الفراغات الموجودة به .
 - ٦- ينمى اتجاهات إيجابية لدى الطالبات نحو مادة الاقتصاد المنزلي، ومدى الاستفادة منها في الحياة العملية .
- عاشرًا: معوقات التدريب الإلكتروني: (الزنبي، ٢٠١١، ص ٢٦؛ الدهشان، ٢٠١٩)
- بالرغم من تعدد مزايا التدريب الإلكتروني إلا أن هناك بعض المعوقات أهمها:-
- ١- افتقار نظام التدريب الإلكتروني لأسلوب التفاعل والاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب.
 - ٢- قصور هذا النظام في الوقت الحالي على تقديم المواد الإنسانية والاجتماعية وعدم قدرته على تقديم المواد التطبيقية .
 - ٣- التدريب الإلكتروني يحتاج لجهد مكثف لتدريب وتأهيل المدربين والمتدربين .
 - ٤- عدم تقبل بعض القيادات التربوية عملية التغيير والتقنية الحديثة .
 - ٥- ارتفاع التكلفة وخاصة في المراحل الأولى من تطبيقه، مثل تجهيز البنية التحتية والأجهزة وتصميم البرمجيات والاتصالات والصيانة المستمرة لذلك .
 - ٦- كثرة توظيف التقنية ربما تؤدي إلى ملل المتدرب وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.
- وبناءً على ما سبق؛ يمكن القول بأن من أهم معوقات التدريب الإلكتروني التي تواجه معلمة الاقتصاد المنزلي أثناء الخدمة هي :-
- ١- عزوف بعض الطالبات عن الالتحاق بمادة الاقتصاد المنزلي كنشاط مدرسي، وبالتالي إهمال المادة وقلة الاهتمام بها .
 - ٢- قلة الميزانية المخصصة من قبل الوزارة .
 - ٣- عدم مواكبه مناهج الاقتصاد المنزلي للتطورات العلمية واتسامها بالتقليدية .
 - ٤- عدم وجود مدربين مؤهلين لتدريب معلمات الاقتصاد المنزلي .
 - ٥- قلة الدورات التدريبية وتباعد الفترات بينها المتعلقة بمادة الاقتصاد المنزلي .
 - ٦- قلة إلمام المدربين والمتدربات بالوسائل التكنولوجية الحديثة بالتدريب .
- المحور الثاني: تدريب معلمى التعليم العام فى مصر "دراسة وثائقية"
- التنمية المهنية للمعلم من أساسيات التعليم، وهى نقطة الانطلاق لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة فى برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب

التعلم الذاتى. ولقد ساعدت الطفرة الهائلة فى نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات فى ظهور أساليب جديدة فى مجال التربية والتعليم، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة فى مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا كنتيجة مباشرة. (الناقه وأبو ورد، ٢٠٠٩، ص ٤)

ومن هنا يغطى هذا المحور ثلاثة عناصر مهمة، يتعلق الأول بواقع برامج تدريب المعلمين فى مصر، ويتعلق الثانى بوحدة التدريب والجودة، وأخيرًا الثالث يتعلق بتدريب معلمات الاقتصاد المنزلى، وفيما يلى تفصيل بذلك :-

□ واقع برامج تدريب المعلمين فى مصر:

أولاً:- المؤسسات المسؤولة عن تدريب المعلمين فى مصر:- تتعدد المؤسسات المسؤولة عن تدريب المعلمين، وتقتصر الباحثة على عرض الآتى:-

أ- الإدارة المركزية للتدريب : حدد القرار الوزارى رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٥ مسئولية الإدارة العامة للتدريب (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧، ص ١٢)، وتم تعديل مسماها لتصبح الإدارة المركزية للتدريب، وبالتالي تبلورت أهداف الإدارة المركزية للتدريب فى إطار التنمية المهنية فى إكساب المتدربات القدرات الآتية:- (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨).

١- التبصير بالرؤية المستقبلية للتعليم فى مصر والدور المتوقع من كل فرد.

٢- العمل على تحقيق هدف التعليم للتميز والتميز للجميع.

٣- التعامل مع ثقافة متغيرة ومعقدة.

٤- بناء معايير تقييم الأداء الشامل فى جميع جوانب العملية التعليمية.

٥- تغيير مفهوم التوجيه التربوى المحاسبى ليصبح الإشراف التربوى التنموى.

٦- الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة كمصدر من مصادر المعرفة فى عمليات التنمية المهنية.

دعم وتحقيق المشاركة المجتمعية .

ب- الأكاديمية المهنية للمعلمين:- أكاديمية المعلم المصرى تابعة لمجلس الوزراء وتأسست وفقًا للمادة ٧٥ من القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، وتعتبر الأكاديمية المهنية من الهيئات المهمة التى تلعب دورًا أساسيًا فى مجال التنمية المهنية فى مصر، والأكاديمية تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم.

• أهداف الأكاديمية:- تهدف الأكاديمية إلى تنمية المعلم ورعايته مهنيًا وتطبيق الكادر الخاص بالمعلمين. ويشتمل الكادر على المستويات المختلفة للتدرج الوظيفى الخاص بالمعلمين

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

باعتبارهم عماد العملية التعليمية وحجر الأساس فى عملية التطوير (وزارة التربية والتعليم،
الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٢).

ج- شبكة التدريب عن طريق الفيديو عن بُعد (الفيديو كونفرانس):- (عمار، ٢٠٠٥، ص
٢٢؛ بغدادى، ٢٠١٢، ص ١٣٦؛ الخولى، ٢٠١٥، ص ١٢٨).

أنشأت وزارة التربية والتعليم الشبكة القومية للتدريب عن بُعد عام ١٩٩٦-١٩٩٧، وتتوزع
هذه الشبكة بين محافظات الجمهورية بحيث يضم مراكز للتدريب بكل محافظة بالإضافة إلى
القاعة الرئيسية بديوان عام الوزارة، وقد بلغ عدد مراكز هذه الشبكة ٢٧ مركزاً رئيسياً للتدريب
تغطى جميع أنحاء الجمهورية وتسهل عملية التدريب.

ومن خلال ماسبق، يمكن الاستفادة من الشبكة القومية للتدريب عن بُعد كالتالى:-

- ١- مراجعة ومتابعة وفحص وتجديد برامج إعداد المعلم للارتقاء بمستوى التدريب .
- ٢- وضع معايير لأداء المعلم يمكن فى ضوءها تقويم أدائه.
- ٣- مراعاة تحقيق تكافؤ الفرص بين المعلمين فى التدريب.
- ٤- العمل على تطوير برامج الإدارة العامة للتدريب بحيث تواكب التغيرات الأكاديمية والمهنية
والتكنولوجية السريعة.

٥- الاستفادة من قاعدة بيانات المتدربين والمدرسين الموجودة على شبكة المعلومات

د- المدينة التعليمية:- (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨).

تعتبر المدينة مجمع متكامل للخدمات التعليمية والتكنولوجية. وتم تغيير اسم المدينة بعد
ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١م، لتصبح (المدينة التعليمية)، بعد ما كانت مدينة مبارك التعليمية.

*أهداف المدينة التعليمية :

- ١- تكون مجمع تعليمى متكامل يقدم الخدمات التعليمية والتكنولوجية المتطورة لجميع عناصر
العملية التعليمية.
- ٢- استفادة جميع مؤسسات الدولة فى جميع الوزارات بالإمكانيات التدريبية والفنية والثقافية
والتكنولوجية المتطورة المتاحة بالمدينة.
- ٣- زيادة التنمية المهنية للمعلمين وإعادة تأهيلهم ورفع مستواهم العلمى.
- ٤- زيادة التنمية التكنولوجية المتطورة لإنتاج البرامج التعليمية المتطورة.

٥- ضرورة إتاحة فرصه التدريب والتأهيل للعاملين فى المدارس القومية والخاصة وذوى الاحتياجات الخاصة بشكل يتماشى مع نظائهم فى الوزارة وبدون تكلفة.

ثانيًا:- أنواع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين فى التعليم العام فى مصر (التدريب التكنولوجى):-

تنحصر هذه البرامج فى عدة أشكال هى:(وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧، ص ص ٢٥٣-

٢٥٤).

١- البرامج التدريبية الخاصة بالترشيح لوظائف أعلى.

٢- البرامج التدريبية الخاصة بالمواد الدراسية.

٣- البرامج الخاصة بالتدريب الفنى.

٤- البرامج التدريبية الخاصة بالتدريب الإدارى.

٥- البرامج التدريبية من بُعد Online. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩)

٦- البرامج التدريبية وجهاً لوجه:- وتكون دورات فى الحاسوب الخ .

□ وحدة التدريب والجودة:

أولاً: نشأة وحدة التدريب والجودة:-

قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدة التدريب والجودة بموجب القرار الوزارى رقم(٢٥٤) لسنة ٢٠٠٠ الذى ينص على: أن تنشأ بكل مدرسة وحدة للتدريب وتختص الوحدة برفع كفاءة العاملين على مستوى المدرسة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٠).

وتم تعديل إسم الوحدة إلى وحدة التدريب والتقويم على أن يضاف إليها تقويم كافة نواحي العملية التعليمية . (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢).

ثم تم تعديل إسم الوحدة إلى وحدة التدريب والجودة طبقاً لما نص عليه القرار الوزارى رقم(١٣٧) لسنة ٢٠١٢م والذى يحدد إختصاصات وحدة التدريب.

ثانيًا: إختصاصات وحدة التدريب والجودة:

حدد القرار الوزارى رقم ١٣٧ لعام ٢٠١٢م إختصاصات وحدة التدريب والجودة بمايلى:- (وزارة

التربية والتعليم، ٢٠١٢).

١- تخطيط وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية للعاملين بالمدرسة.

٢- تبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة ووحدة التدريب والتقويم.

٣- الاستفادة من خبرات ومشاركة المبعوثين العائدين من الخارج ونقل إبداعاتهم وأفكارهم

وما تعلمونه إلى زملائهم بالمدرسة بما يعود على الطالب بالفائدة.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

- ٤- المتابعة الفنية لما تم تنفيذه بوحدة التدريب والتقييم بالمدرسة.
- ٥- تختص وحدة التدريب بصياغة رؤية ورسالة المدرسة وعمل خطط تنفيذية لتحسين المدرسة وتطويرها.
- ٦- إجراء عملية التقييم الذاتى لجميع منظومة العملية التعليمية بما فيها المشاركة المجتمعية، كما حدد القرار آليات المتابعة والتقييم لما يتم تنفيذه من أعمال داخل وحدة التدريب والجودة.
- ٧- العمل على ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة.
ثالثاً: دور وحدة التدريب والجودة فى التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس:
حددت المادة الثالثة للقرار الوزارى رقم(٩٠) نظام العمل بوحدة التدريب والتقييم على النحو التالى:- (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠١).
- ١- عقد إجتماع لوحدة التدريب بالمدرسة أسبوعياً لتقييم الأداء.
- ٢- تقوم الوحدة برفع تقرير بنتائج أعمالها للمديرية التعليمية أسبوعياً، وتقوم المديرية بدورها برفع تقارير تنظيمية كل أسبوعين للإدارة المركزية للخدمات التربوية بالوزارة التى تقوم بعرض تقرير شامل عن الايجابيات والسلبيات المتعلقة بوحدة التدريب بالمدارس على مستوى الجمهورية على اللجنة العليا للتدريب بالوزارة بصفة دورية كل شهر، وتقوم هذه اللجنة بتعظيم الايجابيات ووضع الحلول للسلبيات ويتابع الوحدة مدير المدرسة شخصياً.
- رابعاً: أساليب تنفيذ برامج وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام فى مصر:
تتنوع أساليب تنفيذ البرامج التدريبية بوحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم العام فى مصر، وفقاً لتنوع الاحتياجات التدريبية وتعدد مستوياتها وتعدد أشكالها، فما يصلح لتحقيق بعض الاحتياجات التدريبية قد لا يصلح للآخر، وما يتناسب مع المعلمين قد لا يتناسب مع الإداريين، وعلى ذلك هناك ضرورة لتنوع أساليب التدريب فى البرامج التدريبية على النحو التالى:- (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢)
- ١- أسلوب المحاضرة: هى الأسلوب السائد فى معظم برامج التدريب، سواء أكانت وجهًا لوجه أو تلك التى تنفذ باستخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديو .

٢- التدريب فى تسلسل تتابعى: ويقوم هذا التدريب على إعداد مدرّبين فى الإدارة العامة للتدريب بالقاهرة، كما يقومون بالتدريب فيما بعد لمجموعة من الموجهين فى مراكز التدريب المحلية.

٣- التدريب عن بُعد: النمط السائد فى التدريب عن بُعد فى مصر فى الوقت الحاضر يتم باستخدام تقنية الاجتماع عن بُعد بالفيديو، حيث يوجد المركز الرئيسى فى القاهرة فى مقر مركز التطوير التكنولوجى.

خامساً: عوامل نجاح وحدات التدريب والجودة فى تحقيق أهدافها:

ورد أنه من عوامل نجاح أنشطة التدريب أثناء الخدمة اشتراك العاملين فى عملية تحديد الأهداف والأنشطة الضرورية للنمو المهني، ويقوم مدير المدرسة بتنسيق وتنفيذ أنشطة التدريب بالاستعانة بوحدة التقويم فى المدرسة (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٣، ص ١٨).

ويرى البعض أن من عوامل نجاح وحدات التدريب والجودة: (العاجز، ٢٠٠٤، ص ٣٠).

١- يتولى التدريب مدرّبين أكفاء لهم دراية بمشكلات المرحلة والمعلم واحتياجاته.

٢- البرامج التدريبية تكون متنوعة لتلبية جميع احتياجات المتدربين.

٣- توفير الحافز المادى والأدبى للمتدربين .

٤- ربط أهداف البرنامج التدريبى بمشكلات البيئة المحيطة .

٥- ضرورة وجود متابعة مستمرة لنتائج البرامج التدريبية.

٦- توفير المعارف المناسبة وسرعة تدفقها لتواكب تطورات العصر.

سادساً: مشكلات وحدات التدريب والجودة: أهم المشكلات التى تواجه وحدات التدريب وتعمل على ضعف نجاحها: (العجوز، ٢٠٢٠، ص ١٤).

١- عدم مشاركة المعلمين عند التخطيط للدورات التدريبية.

٢- الدورات التدريبية تقليدية ولا تلبى احتياجات المعلمين.

٣- عدم إحتوائها على أساليب تقويم لجميع عناصر التدريب.

٤- قلة توافر الحوافز المادية والأدبية للمتدربين.

** طبيعة مادة الاقتصاد المنزلى، وتدريب معلماتها:-

مادة الاقتصاد المنزلى علماً تطبيقياً، ومادة حية، فهى تُعد من المواد الدراسية التى تسهم فى تنمية التفكير فى مراحل التعليم العام وخاصة المرحلة الثانوية والمتوسطة بأنواعها المختلفة لدى الطالبات، وذلك لما تحتويه من معارف ونظريات ومبادئ ومفاهيم وحقائق فى شتى ميادين الحياة. (اللوزى، ٢٠١٧، ص ١٥٦).

أولاً: مجالات الاقتصاد المنزلي:-

هناك خمسة مجالات رئيسة لعلم الاقتصاد المنزلي، جميعها متداخلة ومتراصة، لا يمكن أن
نفصل مجال عن الآخر، وكل منها يكمل الآخر، فهي تعمل على مساعدة الأفراد على التخطيط
لحياتهم، وحل مشكلاتهم في الحاضر والمستقبل، وهذه المجالات يمكن أن تختلف مسمياتها أو
ترتيبها أو أهميتها وهي:-

- ١- الغذاء والتغذية وعلوم الأطعمة.
- ٢- الملابس والنسيج.
- ٣- إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة.
- ٤- المسكن وتأثيثه وأجهزته وأدواته.
- ٥- العلاقات الأسرية (الحلبي، ٢٠٠٠، ص ١٠٨).

ثانياً: أهداف مادة الاقتصاد المنزلي:-

حددت بعض المصادر أهداف مادة الاقتصاد المنزلي، في الآتي:- (وزارة التربية والتعليم،
٢٠٠٤؛ لطفى ونوار، ١٩٩٩، ص ٥٢؛ الحلبي، ٢٠٠٠، ص ٢٨؛ أبو العلا، ٢٠١٢، ص ص
٦٤-٦٥).

- ١- تنمية القدرات اللازمة للحياة واكتساب الخبرات وتهيئة الطالبة بحيث تستطيع الإسهام في
تطوير الحياة الاجتماعية.
- ٢- تكوين مجموعة من المبادئ والقيم التي توجه سلوك الطالبة الشخصى والاجتماعى وتنمية
الإحساس بالمسؤولية.
- ٣- تدريب الطالبات على تضمين مفاهيم القضايا المعاصرة فى المجتمع بمناهج الاقتصاد المنزلي
الحالية فى مراحل التعليم العام.
- ٤- تهيئة الطالبة لتحمل مسؤوليات الأسرة والاضطلاع بأعبائها.
- ٥- تدريب وتشجيع الطالبات على ممارسة العمل اليدوى واحترامه واحترام القائمين به.
- ٦- تنمية العادات الصحية والغذائية والعناية بالمظهر.
- ٧- معرفة العلاقة بين تغذية الفرد ونموه وسلامته وقدرته على العمل والإنتاج.
- ٨- الاستفادة من التقدم التكنولوجى فى تبسيط العمل المنزلى، وتخفيف عبء العمل.

٩- عمل برامج تدريبية تخدم وتحقق أهداف الاقتصاد المنزلى.
ثالثاً: نموذج للواقع الفعلى لتدريب معلمات الاقتصاد المنزلى :-
تقتصر الباحثة على عرض نموذج تدريبي للواقع الفعلى لتدريب معلمات الاقتصاد المنزلى وذلك من خلال نماذج تدريب معلمات الاقتصاد المنزلى فى السطور التالية :
ورش العمل:- يتم تنفيذ ورش العمل لرفع الكفاءة وتنمية وتطوير مهارات موجهى ومعلمى الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام .
الجهة المنفذة: مكتب مدير عام تنمية الاقتصاد المنزلى.
الفئات المستهدفة: الموجه العام وموجهى أوائل ومدرسى الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام
المرحلة المستهدفة: المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية.
أهداف الورشة:

- تغيد تدوير مستهلكات البيئة فى تنفيذ منتجات نافعة.
- تتعرف على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحماية من فيروس كورونا.
- تتعرف على الأساليب الحديثة فى تجميل التورتات .
- تفجر الطاقات الابداعية لدى الطالبات.
- تتعرف على بعض الاستراتيجيات الحديثة للتعلم عن بُعد.
- تعرض بعض مشاكل ضعف الجهاز المناعى، وكيفية تقويته.

العناصر الرئيسية:

- ١- إكساب المعلمات القيم والاتجاهات والميول اللازمة لعملية التدريس الفعال.
- ٢- تدريب المعلمات على مهارات استخدام مستهلكات البيئة فى تنفيذ منتجات مفيدة .
- ٣- تزويد المعلمات بالمعلومات والاحتياطات الاحترازية الواجب مراعاتها للحد من انتشار فيروس كورونا.
- ٤- توضيح دور الاقتصاد المنزلى فى التوعية بأهمية التغذية السليمة لتقوية جهاز المناعة.
- ٥- تبادل الخبرات والمعارف بين المعلمات فى كافة أنحاء المحافظة .
- ٦- تطوير مهارات المعلمات وزيادة قدراتهم على التجديد والإبداع .

٦- طرق وأساليب ورش العمل:

يتم تحديد طرق وأساليب ورش العمل في ضوء أهداف محتوى ورشة العمل نظرًا لنوع الأهداف، والمحتوى الذى يعتمد على الجانب النظرى، فيتم استخدام أسلوب المحاضرة والمناقشة، الندوات والحقائب التعليمية، عرض الصور التوضيحية .
التقييم:

- تقييم المتدربات بعد نهاية ورشه العمل:

يتم تقييم المتدربات من قبل التوجيه، وذلك من خلال ما تم إنجازه من أعمال خلال فترة الورشة، حيث يتم التأكد من استيعاب المعلمات للورشة التدريبية، ويستمر التقييم بعد ذلك من خلال متابعة ما يتم فى الاجتماعات الشهرية للمعلمات، وكذلك أعمال المعلمات داخل المدارس وتطبيق ذلك مع الطالبات .

- تقييم المتدربات لورشة العمل:

هنا تقوم المتدربات بتقييم ورش العمل ، وذلك من خلال استمارة استطلاع رأى للمتدرب، ويشمل هذا التقييم أهداف الورشة، مواضيع التدريب، وسائل ووسائط التدريب، الطرق المستخدمة فى التدريب، وقت الورشة، الفترة المقترحة لتنفيذ ورشة العمل، قاعات التدريب الافتراضية، قدرات المدرب الإلكتروني على التدريب وغيرها.

الإطار الميدانى للدراسة

تهدف الدراسة الميدانية إلى تحقيق الهدف الرئيس التالى:-

- الكشف عن أهم الممارسات الفعلية لتدريب معلمات الاقتصاد المنزلى إلكترونياً.
- التوصل إلى السيناريو المقترح لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية.
- وقد استخدمت الدراسة الحالية أداتين رئيسيتين هما:
الاستبانة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبيان؛ لتعرف واقع التدريب الإلكتروني على معلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية. وقد تم تحديد أربعة محاور للاستبيان فى ضوء محاور الدراسة النظرية على النحو التالى:

المحور الأول: محور طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي.

المحور الثاني: محور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاص بالمدرّب.

المحور الثالث: محور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.

المحور الرابع: محور معوقات التدريب الإلكتروني .

المقابلة: حيث تم إجراء المقابلات مع مسؤولي وحدة التدريب بالمديرية والإدارات التعليمية، وذلك لمعرفة واقع التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية.

- وتم حساب الثبات لعبارات الاستبيان ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ وبلغت قيمته ٠.٩٦٣. وتراوح قيم معاملات ألف كرونباخ بين (٠.٩٢٤ - ٠.٩٥٦)، وهي قيم مرتفعة للثبات وتشير إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق على أفراد العينة.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية

- متوسط الوزن النسبي: بهدف التعرف على درجة تحقق كل عبارة من عبارات الاستبيان وفق الدرجات الخماسية، ويوضح جدول رقم (١) مدى كل درجة .

جدول رقم (١) المقياس الخماسي لمستويات تحقق عبارات الاستبيان

درجة التحقق		قيمة المتوسط الوزني	درجة التحقق
من	إلى		
١	١.٧٩	١	ضعيفة جدًا
١.٨٠	٢.٥٩	٢	ضعيفة
٢.٦٠	٣.٣٩	٣	متوسطة
٣.٤٠	٤.١٩	٤	عالية
٤.٢٠	٥	٥	عالية جدًا

- الانحراف المعياري : للتعرف على مستوى درجة انحراف استجابات العينة لكل عبارة من عبارات

متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي

- وبالنسبة لدراسة مدى دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقًا لمتغيرات (الإدارات التعليمية، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، عدد دورات التدريب الإلكتروني)، فقد اعتمدت الدراسة على النحو التالي:-

- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Groups T-Test) للتعرف على إذا

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

كانت هناك فروق بين متوسطى درجات المجموعتين فى الأبعاد الرئيسة لاستبيان واقع التدريب الإلكتروني. وعولجت البيانات بعد جمعها إحصائيًا بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) .
المحور الأول: محور طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التى يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلى.

جدول (٢) استجابات أفراد العينة حول مدى تحقق العبارات الخاصة بطبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة

م	العبارات	المتوسط الحسابى الموزون	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الترتيب
١	يهدف برنامج التدريب الإلكتروني إلى أن يكون واضحًا ومحددًا.	٤.٠٨	٠.٧٠	عالية	١
٢	يتسم برنامج التدريب الإلكتروني بالمرونة.	٣.٤١	١.٢٤	عالية	٢
٣	يلبى برنامج التدريب الإلكتروني الاحتياجات التدريبية للمعلمات.	١.٩٧	٠.٩٠	ضعيفة	٩
٤	يتضمن برنامج التدريب الإلكتروني أنشطة فردية متنوعة.	٢.٦٧	٠.٨٩	متوسطة	٤
٥	يتضمن برنامج التدريب الإلكتروني أنشطة جماعية متنوعة.	٢.٤١	١.١٠	ضعيفة	٥
٦	يتضمن برنامج التدريب الإلكتروني فيديوهات تعليمية جاذبة.	١.٩٣	٠.٩٣	ضعيفة	١٠
٧	يرتبط برنامج التدريب الإلكتروني بمجال التخصص.	١.٧٧	٠.٧٦	ضعيفة جدًا	١٣
٨	يتسم برنامج التدريب الإلكتروني بوجود اختبارات قبلية وبعديّة.	١.٩١	٠.٧٧	ضعيفة	١١
٩	يعمل برنامج التدريب الإلكتروني على قياس المعارف والاتجاهات والمهارات.	٢.٠٠	٠.٨٥	ضعيفة	٧

١٠	يتسم برنامج التدريب الإلكتروني بالتدرج في عرض المحتوى العلمي.	٢.٨١	١.٣٠	متوسطة	٣
١١	يراعى برنامج التدريب الإلكتروني الفروق الفردية بين المعلمات.	١.٥٨	٠.٨٠	ضعيفة جدًا	١٦
١٢	يقدم برنامج التدريب الإلكتروني بدائل مناسبة لإتاحة المحتوى العلمي.	١.٦٤	٠.٨٠	ضعيفة جدًا	١٥
١٣	يعمل على تنمية الإبداع الفكري لدى معلمات الاقتصاد المنزلي.	١.٧٠	٠.٨٣	ضعيفة جدًا	١٤
١٤	يقدم برنامج التدريب الإلكتروني للمعلمات التغذية الراجعة المناسبة	٢.٠٣	١.٠١	ضعيفة	٦
١٥	يتسم برنامج التدريب الإلكتروني بقصر الوقت في التدريب.	٢.٠٠	٠.٩٨	ضعيفة	٨
١٦	يتسم برنامج التدريب الإلكتروني بالوضوح والتفاعلية مع معلمات الاقتصاد المنزلي.	١.٨٥	٠.٨٧	ضعيفة	١٢
المتوسط العام		٢.٢٣	٠.٩٢	ضعيفة	

يلاحظ من الجدول السابق، أن عبارات المحور الأول (طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي) تحققت بمستوى تقريبي إجمالي قدره (ضعيفة)؛ حيث جاء الوزن النسبي العام بمقدار (٢.٢٣) كما هو موضح بالجدول رقم (٢). - تحققت العبارات بدرجات تحقق (عالية - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جدًا) وكانت أرقام العبارات المقابلة لهذه المستويات هي: لم تتحقق أى عبارة بدرجة عالية جدًا، عبارتان تحققنا بدرجة عالية، هما (١،٢)، عبارتان تحققنا بدرجة متوسطة، هما (٤،١٠)، ثماني عبارات تحققت بدرجة ضعيفة، وهي (١٦،١٥،١٤،٩،٨،٦،٥،٣)، أربع عبارات تحققت بدرجة ضعيفة جدًا، وهي (١٣،١٢،١١،٧).

* حيث كانت العبارة رقم (١) والخاصة ب (يهدف برنامج التدريب الإلكتروني إلى أن يكون واضحًا ومحددًا)، تأتي في (المرتبة الأولى)، وهي أكثر العبارات التي تلعب دوراً مهماً في طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على هذه العبارة حوالي (٤.٠٨) وبمستوى تحقق "عال"، ويرجع سبب أهمية هذه العبارة إلى:

- أنها تساعد المعلمة على تحديد ما يتدربون عليه؟ وكيف يتدربون عليه؟، وهذا يساعدهم على تحديد الهدف من القيام بعملية التدريب.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

- لأنه يساعد على أقصى استفادة ممكنه .

المحور الثاني: محور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب .
جدول (٣) استجابات أفراد العينة حول مدى تحقق العبارات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب.

م	العبارات	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الترتيب
١	يتقن المدرّب التعامل مع الشبكات الإلكترونية.	٢.٦٧	٠.٦٠	متوسطة	٦
٢	يجيد المدرّب استخدام مصادر البحث الإلكترونية	٢.٨٥	٠.٦٩	متوسطة	٤
٣	يمارس المدرّب أنشطة التدريب الإلكتروني بمجال التدريب .	٢.٦٩	٠.٦٣	متوسطة	٥
٤	يستخدم المدرّب الوسائط المتعددة وكائنات التعلم الرقمية في التدريب الإلكتروني	٢.٠٦	٠.٦٣	ضعيفة	٣
٥	يستخدم المدرّب وسائط التواصل الاجتماعي مع المتدربين .	٢.٠٥	٠.٩٢	ضعيفة	١٠
٦	يُلم المدرّب بمهارات استخدام الحاسوب في أنشطة التدريب.	٣.٩٠	١.٠٣	عالية	٢
٧	يتمكن المدرّب من حل المشكلات الإلكترونية سريعاً.	٢.٥١	٠.٨٣	ضعيفة	٨
٨	يتمكن من معرفة تطورات المادة التدريبية المتعلقة بمجال التخصص.	٢.٢٥	٠.٩٨	ضعيفة	٩
٩	يدير المدرّب المواقف التدريبية بكفاءة.	٣.٩٧	٠.٩٤	عالية	١
١٠	يتعامل المدرّب بطريقة سليمة مع الاتجاهات المتنوعة للمتدربين.	٢.٥٦	٠.٨١	ضعيفة	٧
١١	يستخدم المدرّب المنصات التعليمية المختلفة والبرامج المستحدثة في التدريب .	١.٨٤	٠.٨٠	ضعيفة جداً	١١
المتوسط العام		٢.٦٦	٠.٨١	متوسطة	

يلاحظ من الجدول السابق، أن عبارات المحور الثاني (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب) تحققت بمستوى تقريبي إجمالي قدره (متوسطة)، حيث جاء الوزن النسبي العام بمقدار (٢.٦٦) كما موضح بالجدول رقم (٣).

- تحققت العبارات بدرجات تحقق (عالية - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جدًا) وكانت أرقام العبارات المقابلة لهذه المستويات هي: لم تتحقق أى عبارة بدرجة عالية جدًا، عبارتان تحققتا بدرجة عالية وهما (٦،٩)، ثلاث عبارات تحققت بدرجة متوسطة، وهي (١،٢،٣)، خمس عبارات تحققت بدرجة ضعيفة، وهي (٤،٥،٧،٨،١٠)، عبارة واحدة تحققت بدرجة ضعيفة جدًا، وهي رقم (١١).

* حيث كانت العبارة رقم (٩) وتنص على (يدير المدرّب المواقف التدريبية بكفاءة)، وتأتى فى (المرتبة الأولى) من الأهمية، إذ بلغ المتوسط الحسابى لإجابات أفراد العينة على هذه العبارة حوالى (٣.٩٧) وبمستوى تحقق "عال"، وقد يرجع ذلك إلى:-

-ليتمكن من استخراج كل طاقات المتدربين، وتحفيزهم على أقصى استفادة من العملية التدريبية.

المحور الثالث: محور متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية.

جدول (٤) استجابات أفراد العينة حول مدى تحقق العبارات الخاصة بمتطلبات التدريب الإلكتروني

الخاصة بالبيئة التدريبية

م	العبارات	المتوسط الحسابى الموزون	الانحراف المعيارى	مستوى التحقق	الترتيب
١	تتوافر أجهزة حاسوب بمواصفات فنية حديثة ومتطورة	٢.٩٥	٠.٨١	متوسطة	٤
٢	يتوافر تيار كهربى بشكل منتظم لخدمة الأجهزة الموجودة بمراكز التدريب الإلكتروني .	٢.٧٢	٠.٨٣	متوسطة	٦
٣	تتوافر شبكات اتصال داخلية قوية.	٣.٧٣	١.١٩	عالية	٣
٤	تتوافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني	٢.٧٧	٠.٨٤	متوسطة	٥
٥	يوجد فنيين متخصصين لتشغيل الأجهزة الحديثة المستخدمة فى التدريب الإلكتروني .	١.٦٤	٠.٩٢	ضعيفة جدًا	١١
٦	تتوافر خطوط اتصال ثابتة بسرعات عالية للإنترنت .	٢.١٠	٠.٩٥	ضعيفة	٨
٧	تتوافر مكتبة إلكترونية شاملة ومتميزة .	١.٨٩	٠.٨٣	ضعيفة	١٠

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله

أ.د/ محمود عباس عابدين

د/ منى ياسين محرم

٧	ضعيفة	٠.٩٢	٢.٢٧	تتوافر أهم ملحقات الحاسب الآلى (طابعة، ماسح ضوئى، ...) المستخدمة فى التدريب الإلكترونى .	٨
٢	عالية	٠.٩٨	٣.٨١	توافر فنى تصميم العروض الالكترونية .	٩
١	عالية	١.٠٥	٣.٨٩	وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكترونى.	١٠
٩	ضعيفة	٠.٩٣	٢.٠٢	يوجد فنيين متخصصين لصيانة الأجهزة المستخدمة فى التدريب الإلكتروني .	١١
متوسطة		٠.٩٣	٢.٧٠	المتوسط العام	

يلاحظ من الجدول السابق أن عبارات المحور الثالث (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية) تحققت بمستوى تقريبي إجمالي قدره (متوسطة)، حيث جاء الوزن النسبي العام بمقدار (٢.٧٠) كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

* تحققت العبارات بدرجات تحقق (عالية - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جدًا) وكانت أرقام المستويات هي: لم تتحقق أى عبارة بدرجة عالية جدًا، ثلاث عبارات تحققت بدرجة عالية، وهى (١٠، ٣، ٩)، ثلاث عبارات تحققت بدرجة متوسطة، وهى (١، ٢، ٤)، أربع عبارات تحققت بدرجة ضعيفة، وهى (٦، ٧، ٨، ١١)، عبارة واحدة تحققت بدرجة ضعيفة جدًا، وهى رقم (٥) .
* حيث كانت العبارة رقم (١٠) وتنص على (وجود أساتذة قادرين على التخطيط للتدريب الإلكتروني)، وتأتى فى (المرتبة الأولى) من الأهمية، إذ بلغ المتوسط الحسابى لإجابات أفراد العينة على هذه العبارة حوالى (٣.٨٩) وبمستوى تحقق "عال"، وقد يرجع ذلك إلى:- إمكانية تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمتدربين، والقدرة على تذليل الصعاب التى تواجه عملية التدريب.

المحور الرابع: محور معوقات التدريب الإلكتروني.

جدول رقم (٥) استجابات أفراد العينة حول درجة تواجد معوقات التدريب الإلكتروني

م	العبارات	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الترتيب
١	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني	٣.٢٥	٠.٨٩	عالية	٨
٢	ضعف الحوافز المادية التشجيعية للمدربين لاستخدام التدريب الإلكتروني.	١.٥٦	٠.٩٨	ضعيفة جدًا	١٧
٣	ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني.	٣.٦٦	٠.٩٣	متوسطة	٤
٤	ارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	٢.٢١	٠.٩٨	ضعيفة	١٢
٥	ارتفاع تكلفة تصميم المواد التدريبية الإلكترونية.	١.٧٥	٠.٩٦	ضعيفة جدًا	١٦
٦	ارتفاع تكاليف الاتصال بشبكة الانترنت.	٣.٧٩	٠.٨٩	عالية	٣
٧	ارتفاع تكاليف إنتاج البرمجيات التدريبية.	٢.٥٩	٠.٨٠	ضعيفة	١١
٨	ارتفاع تكاليف الصيانة للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني .	٢.٨٥	٠.٥٢	متوسطة	٩
٩	ضعف ملائمة البرامج المتوفرة لتطبيقات التدريب الإلكتروني.	١.٨٠	٠.٩٨	ضعيفة	١٥
١٠	تعانى بعض المؤسسات التربوية من قصور عام في الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت.	٢.٢٠	١.٠٠	ضعيفة	١٣
١١	ضعف دراية إدارة التدريب بأهمية التدريب الإلكتروني.	٣.٤٠	٠.٨٨	عالية	٦
١٢	قلة تفعيل التدريب الإلكتروني من قبل المؤسسات التربوية.	٣.٣١	١.١٤	متوسطة	٧
١٣	اقتصار التدريب الإلكتروني على الحوار من قبل المدرب وليس للمتدربين دور (تفاعل سلبي).	٤.٢٨	٠.٩٢	عالية جدًا	١
١٤	ضعف المتابعة الإدارية للأنشطة التدريب الإلكترونية.	١.٩٦	٠.٩٥	ضعيفة	١٤
١٥	كثرة الأعطال والانقطاعات للانترنت لاسباب فنية أو غيرها.	٤.١٦	١.٠٣	عالية	٢

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله

أ.د/ محمود عباس عابدين

د/ منى ياسين محرم

١٦	ضعف دافعية المتدربين للتدريب الإلكتروني .	٢.٧١	٠.٦٦	متوسطة	١٠
١٧	ضعف إعداد المتدربات للتعامل مع التقنيات الحديثة خلال التدريب .	٣.٤٠	٠.٨٢	عالية	٥
المتوسط العام		٢.٨٧	٠.٩٠	متوسطة	

- يلاحظ من الجدول السابق أن عبارات المحور الرابع (معوقات التدريب الإلكتروني) تحققت بمستوى تقريبي إجمالي قدره (متوسطة)، حيث جاء الوزن النسبي العام بمقدار (٢.٨٧) كما هو موضح بالجدول رقم (٥).

• تحققت العبارات بدرجات تحقق (عالية جدًا، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جدًا) وكانت أرقام المستويات هي: عبارة واحدة تحققت بدرجة عالية جدًا، وهي رقم (١٣) ، خمس عبارات تحققت بدرجة عالية، وهي (١٧، ١٥، ١١، ٦، ١)، أربع عبارات تحققت بدرجة متوسطة، وهي (١٦، ١٢، ٨، ٣)، خمس عبارات تحققت بدرجة ضعيفة، وهي (١٤، ١٠، ٩، ٧، ٤)، عبارتان تحققتا بدرجة ضعيفة جدًا، وهي (٥، ٢).

• العبارة رقم (١٣) وتنص على (اقتصار التدريب الإلكتروني على الحوار من قبل المدرب وليس للمتدربين دور (تفاعل سلبي)، وتأتي في (المرتبة الأولى) في الأهمية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على هذه العبارة حوالي (٤.٢٨) وبمستوى تحقق "عال جدًا"، وقد يرجع ذلك إلى: - إتمام التدريب من أماكن بعيدة عن أماكن تواجد المتدربين . - لأنه في أغلب الأوقات يتم إلغاء التدريب بدون حضور المتدربين.

• المحور الخامس: ما المقترحات لدعم وتطوير التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية، من منظور عينة معلمات الاقتصاد المنزلي؟

أولاً: المقترحات لتطوير البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي.

يوضحها جدول رقم (٦) مرتبة تنازليًا حسب التكرار.

جدول (٦) مقترحات تطوير طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي

م	المقترحات	التكرار	النسبة المئوية
١	تلبية البرنامج التدريبي للاحتياجات التدريبية للمتدربات، بما يتماشى مع التطورات الحادثة	٣٥٠	٥٦٪
٢	ضرورة وجود تغذية راجعة مناسبة للمحتوى التدريبي.	٣١٤	٥٠٪
٣	الحرص على اتصاف المحتوى التدريبي بالتوازن بين الإعداد المهني والاكاديمي.	٢٩٧	٤٧٪
٤	ضرورة صياغة الدورات التدريبية بصورة إجرائية وقابلة للقياس.	٢٩٠	٤٦.٤٪
٥	مراعاة البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين المتدربات .	٢٧٥	٤٤٪
٦	مراعاة التدرج في المحتوى التدريبي من السهل إلى الصعب لتقبل التدريب .	١٨٥	٢٩.٦٪
٧	مراعاة التنوع في تقديم البرنامج التدريبي .	١٣٠	٢٠.٨٪
٨	ضرورة الاهتمام بتنمية الابداع الفكرى لدى متدربات الاقتصاد المنزلي.	٤٠	٦.٤٪

واتضح من الجدول رقم (٦) أن مقترحات أفراد العينة تجاه تطوير طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التي يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلي قد تراوحت ما بين (٥٦٪) : (٦.٤٪) حيث إن اقتراح " تلبية البرنامج التدريبي للاحتياجات التدريبية للمعلمات، بما يتماشى مع التطورات الحادثة" جاءت بنسبة (٥٦٪) محتلة المركز الأول؛ وقد يرجع ذلك إلى:- * لأنها الخطوة الأولى في بناء وتصميم أى برنامج تدريبي واضح وناجح. * سرعة التأقلم مع كل جديد فى مختلف المجالات سواء المهنية أو العلمية أو الأكاديمية.

ثانياً: المقترحات لتطوير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة (المدرّب - البيئة التدريبية):-
أ) المقترحات الخاصة بالمدرّب:-

- يوضحها الجدول رقم (٧) مرتبة تنازلياً حسب التكرار.

جدول (٧) مقترحات تطوير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب مرتبة تنازلياً

م	المقترحات	التكرار	النسبة المئوية
١	ضرورة معرفة المدرّب بتطورات المادة التدريبية المتعلقة بمجال التخصص.	٣٧٥	٦٠٪
٢	مراعاة المدرّب للفروق الفردية بين المتدربات وخصائصهم .	٢٧٣	٤٣.٦٪
٣	قدرة المدرّب على إدارة الموقف التدريبي، ومهارات حل المشكلات.	٢٠٤	٣٢.٦٤٪
٤	حرص المدرّب على استخدام الوسائط المتعددة، وكائنات التعلم الرقمية فى التدريب .	١٩٣	٣٠.٨٨٪
٥	استخدام المدرّب للمنصب التعليمية المختلفة، والبرامج المستحدثة فى التدريب.	١٨٨	٣٠.٠٨٪
٦	امتلاك المدرّب قدرة التواصل الاجتماعى بين المتدربين .	١٠٤	١٦.٦٤٪

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هـاء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

واتضح من الجدول رقم (٧) أن مقترحات أفراد العينة تجاه تطوير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب قد تراوحت ما بين (٦٠٪ : ١٦.٦٤٪)، حيث إن اقتراح " ضرورة معرفة المدرّب بتطورات المادة التدريبيّة المتعلقة بمجال التخصص " جاءت بنسبة (٦٠٪) محتلة المركز الأول، وقد يرجع ذلك إلى:- * تبني المدرّبين أفكار وأساليب متطورة وجذابة تساهم في تطوير أداء المتدربين وانجذابهم نحو التدريب الإلكتروني. *امتلاك المدرّبين مهارة متابعة أثر التدريب واستخدام الطرق المختلفة للتأكد من تحقيق التدريب وتطبيقه على أرض الواقع.

(ب) المقترحات الخاصة بالبيئة التدريبيّة:

يوضحها جدول رقم (٨) مرتبة تنازليًا حسب التكرار .

جدول (٨) مقترحات تطوير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيّة مرتبة تنازليًا

م	المقترحات	التكرار	النسبة المئوية
١	وجود فنيين متخصصين لتشغيل الأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب الإلكتروني.	٤٢٠	٦٧.٢٠٪
٢	الحرص على توافر مكتبة إلكترونية شاملة ومتميزة .	٣٣١	٥٢.٩٦٪
٣	مراعاة توافر أهم ملحقات الحاسب الآلي أثناء التدريب .	٢٧٩	٤٤.٦٤٪
٤	ضرورة وجود خطوط اتصال ثابتة بسرعات عالية .	٢٣٠	٣٦.٨٪
٥	الحرص على وجود فنيين لصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب.	١٢٠	١٩.٢٠٪

واتضح من الجدول رقم (٨) أن مقترحات أفراد العينة تجاه تطوير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبيّة قد تراوحت ما بين (٦٧.٢٠٪ : ١٩.٢٠٪)، حيث أن اقتراح " ضرورة وجود فنيين متخصصين لتشغيل الأجهزة الحديثة المستخدمة في التدريب الإلكتروني" جاء في المرتبة الأولى بنسبة (٦٧.٢٠٪)، وقد يرجع ذلك إلى :-

* تجنب حدوث أى أعطال أثناء أوقات التدريب. * الاستفادة القصوى من الامكانيات المتاحة للتدريب .

ثالثًا: المقترحات لتطوير معوقات التدريب الإلكتروني.

يوضحها جدول رقم (٩) مرتبة تنازليًا حسب التكرار .

جدول (٩) مقترحات تطوير معوقات التدريب الإلكتروني مرتبة تنازلياً

م	المقترحات	التكرار	النسبة المئوية
١	ضرورة زيادة الحوافز المادية التشجيعية للمدرسين والمتدربين لاستخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني	٥١٠	٪٨١.٦٠
٢	تصميم البرمجيات التعليمية وفق نموذج التعلم للإتقان .	٤٩٥	٪٧٩.٢٠
٣	الحرص على تنمية مهارة البرمجة لدى المتدربين.	٤٨٧	٪٧٧.٩٢
٤	امتلاك مهارات تصميم البرمجيات التعليمية النظرية والعملية .	٣٥٠	٪٥٦
٥	الحرص على وجود شبكات داخلية تربط المدرسة بمراكز وحدات التدريب وبوزارة التربية والتعليم ، وكذلك شبكة انترنت بجودة عالية.	٣٢٠	٪٥١.٢٠
٦	الحرص على وجود المتابعة الإدارية للأنشطة التدريب الإلكتروني وكيفية تطبيقها.	٢٩٧	٪٤٧.٥٢
٧	ضرورة اهتمام إدارة التدريب بتحضير المتدربين إلكترونياً .	٢٤٠	٪٣٨.٤

واتضح من الجدول رقم (٩) أن مقترحات أفراد العينة تجاه تطوير معوقات التدريب الإلكتروني قد تراوحت ما بين (٪٨١.٦٠ : ٪٣٨.٤) حيث أن اقتراح " ضرورة زيادة الحوافز المادية التشجيعية للمدرسين والمتدربين لاستخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني"، جاء في المرتبة الأولى بنسبة (٪٨١.٦٠)، وقد يرجع ذلك إلى :- * لتحقيق مبدأ المساواة، وكذلك من أجل توفير حياة كريمة يتمتع بها المدرسين والمتدربين.

المحور السادس: حساب مدى دلالات الفروق بين أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة: لحساب مدى دلالة الفروق بين أفراد العينة قامت الباحثة باستخدام اختبار(ت)، لتحديد دلالة الفروق بين أفراد العينة بخصوص واقع التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في التعليم العام بمحافظة الشرقية، حسب المتغيرات المذكورة وفيما يلي عرض لأهم النتائج

(أ) بالنسبة لمتغير الإدارات التعليمية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الإدارات التعليمية عند مستوى(٠.٠٥) على محاور استبيان " واقع التدريب الإلكتروني". وللتحقق من الفرض تم استخدام اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين، لبحث دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين (درجة أولى، درجة ثانية) في الأبعاد الرئيسة لاستبيان واقع التدريب الإلكتروني.

وقد أسفرت النتائج عن الآتى:-

١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات الإدارتين (الأولى والثانية) فى المحور الأول عند مستوى (٠.٠٥) على المحور الأول (طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة)، لصالح الدرجة الأولى، مما يدل على تفوق أفراد إدارات الدرجة الأولى على أفراد إدارات الدرجة الثانية فى هذا المحور، ويرجع ذلك إلى :- لأن معلمات الاقتصاد المنزلى فى إدارات الدرجة الأولى يقبلون على التدريب بدافع قوى، ويبدلون المزيد من الجهد عند تنفيذ الأنشطة المختلفة فى المواقف التدريبية، والتي يكون محورها حاجاتهم واهتماماتهم، مما يكسبهن الكثير من المهارات. - زيادة أعداد المعلمات فى إدارات الدرجة الأولى عن معلمات إدارات الدرجة الثانية، يؤدي إلى تبادل الخبرات، وأيضًا التنافسية .

٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات الإدارتين (الأولى والثانية) فى المحور الرابع عند مستوى (٠.٠٥) على المحور الرابع (معوقات التدريب الإلكتروني) لصالح الدرجة الأولى، مما يدل على تزايد درجة تواجد المعوقات فى إدارات الدرجة الأولى، من وجهة نظر الباحثة يرجع ذلك إلى :- ضعف المخصصات المالية لصيانة الأجهزة والمعدات الخاصة بتدريب المعلمات فى قاعات التدريب. - ضيق مساحة القاعات المخصصة للتدريب، مما يؤدي إلى عدم استيعاب جميع المتدربات. - تعارض مواعيد انعقاد البرامج التدريبية مع المهام التعليمية للمتدربات.

- صعوبة تواصل المتدربات مع القائمين على البرامج التدريبية الإلكترونية.

٣ - لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات الإدارتين (الأولى والثانية) فى المحورين الثانى والثالث عند مستوى (٠.٠٥) وهما (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب و متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية) .
ب) بالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية:

لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقًا لمتغير المرحلة التعليمية (المرحلة الثانوية فى مقابل التعليم الأساسى) عند مستوى (٠.٠٥) فى الأبعاد الرئيسة لاستبيان واقع التدريب الإلكتروني. وقد أسفرت النتائج عن الآتى:-

١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات المرحتين (المرحلة الثانوية / مرحلة التعليم الأساسى) فى البُعد الرئيسى الأول وهو (طبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية) مما يدل على تفوق أفراد المرحلة الثانوية على أفراد مرحلة التعليم الأساسى فى البعد السابق ذكره، ويرجع ذلك إلى :- * استخدام استراتيجيات فى التدريس والتقييم تختلف عن مرحلة التعليم الأساسى * لأن معلمات المرحلة الثانوية تهيئ الطالبات للانخراط فى المجتمع، والمشاركة فى تنميته.

٢- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطى درجات المرحتين (المرحلة الثانوية / مرحلة التعليم الأساسى) فى أبعاد الاستبيان الثلاثة وهم (متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب، متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية، معوقات التدريب الإلكتروني).

(ج) بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة (عند مستوى ٠.٠٥) وللتحقق من الفرض تم استخدام اختبار (ت)، وقد أسفرت النتائج عن الآتى:
- توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة عند مستوى (٠.٠٥) لصالح متغير (١٠ سنوات فأكثر) وربما يرجع ذلك إلى:- * زيادة عدد المواقف التعليمية التى تعرضت لها معلمات الاقتصاد المنزلى ذات سنوات الخبرة العالية.

(د) بالنسبة لمتغير عدد الدورات التدريبية الإلكترونية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية الإلكترونية (عند مستوى ٠.٠٥) ، وللتحقق من الفرض تم استخدام اختبار (ت). وقد أسفرت النتائج عن الآتى: - توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية الإلكترونية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح (٥ دورات فأكثر) ربما يشير إلى أثر هذه الدورات فى اتساع مدارك المعلمات، وربما يرجع أيضاً إلى تزويد المعلمات بالمعلومات والمهارات التى تؤدى إلى زيادة معدلات الأداء فى العمل.

□ ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

□ أولاً: نتائج الاستبانة:

- تحقق إجمالى المحور الأول من الاستبانة الخاص بطبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية الناجحة التى يُفترض تقديمها لمعلمات الاقتصاد المنزلى بدرجة (ضعيفة) ومتوسط عام (٢.٢٣).
- تحقق إجمالى المحور الثانى من الاستبانة الخاص بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب بدرجة (متوسطة) ومتوسط عام (٢.٦٦) .

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

-
- تحقق إجمالي المحور الثالث من الاستبانة الخاص بمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية بدرجة (متوسطة) ومتوسط عام (٢.٧٠).
- تحقق إجمالي المحور الرابع من الاستبانة الخاص بمعوقات التدريب الإلكتروني إجمالاً بدرجة (متوسطة) ومتوسط عام (٢.٨٧) .
- ثانيًا: نتائج المقابلة:-
- ضعف احتواء البرامج على أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة تقابل أساليب التدريب المختلفة كالفهم والتحليل والتطبيق والتقويم والنقد والإبداع .
- ضعف ارتباط البرامج بنواتج التعلم وتمد المعلمات بكيفية ربط المنهج بالبيئة المحيطة
- قلة توفير المدربين المهرة الملمين بتقنية التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامها مع المعلمات، مع الإلمام الكامل بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالمعينات التكنولوجية.
- التدريب المدمج هو الجمع بين الأساليب التكنولوجية الحديثة والطريقة التقليدية وذلك لتحقيق أفضل برنامجًا للتنمية المهنية للمعلمات
- ثبات المحتوى العلمي للمادة منذ عشرات السنين وعدم تطورها .
- افتقار المؤسسة لقنوات الاتصال بالمجتمع الخارجى من الصعوبات التي تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني.
- البرامج التدريبية المقدمة للمعلمات لا تخدم المجتمع الخارجى، وذلك لضعف الترابط بين ما يُدرس فى المادة وبين متطلبات سوق العمل .
- السيناريو المقترح لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم العام بمحافظة الشرقية
- تعريف السيناريو: يُعرف بأنه" وصفًا لوضع مستقبلى ممكن أو محتمل أو مرغوب فيه، ويتضمن ملامح المسارات التي يمكن أن تؤدي إلى هذا الوضع المستقبلى، وذلك إنطلاقاً من الوضع الراهن. (المانع، ٢٠١٩، ص ٢٠١)
- وتأسيساً على ماسبق، تعرفه الباحثة فى الدراسة الحالية بأنه: رؤية مستقبلية يتم من خلالها وصف واقع التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلى فى التعليم

العام بمحافظة الشرقية، وكذلك وصف لمجموعة الأحداث والتصرفات المحتمل وقوعها في المستقبل وكذلك التحديات الداخلية والخارجية المؤثرة على المؤسسة التعليمية.

• خطوات بناء السيناريوهات :

حددت الدراسات السابقة (أحمد، ٢٠٠٩، ص ٥٣٠؛ سليمان، ٢٠١٥، ص ٧٥؛ سليمان، ٢٠١٧، ص ٣٥١-٣٥٢)، خطوات تطبيق أسلوب السيناريوهات في الخطوات التالية

* الخطوة الأولى: وصف الواقع الراهن والاتجاهات العامة:

- وتشمل هذه الخطوة استعراض العناصر الرئيسية في الوضع الراهن وبيان نقاط القوة والضعف، وكذلك تحديد الاتجاهات العامة السائدة، والاتجاهات العامة البازغة، وإرهاصات التغيير التي تنبئ بتغيرات هامة في المستقبل.

* الخطوة الثانية: فهم ديناميكية النسق والقوى المحركة له:

أهم خطوات بناء السيناريوهات، فالهدف من هذه الخطوة هو الكشف عن القوى المحركة في النسق وتحليل العلاقات والتشابكات بما يساعد على فهم ديناميكية النسق، التي يتم تحديد جوانب وحدود النظام والعلاقات بين أجزائه والاتجاهات المؤثرة.

* الخطوة الثالثة: تحديد السيناريوهات المقترحة :

الغرض من هذه الخطوة هو حصر البدائل الممكنة بالنسبة للعوامل المختلفة الداخلة في كل مجال من مجالات التأثير وذلك في ضوء فهم ديناميكية النسق والقوى المحركة له وسلوك الفاعلين، ويتم ذلك عن طريق تحليل العوامل المؤثرة على تحريك النسق وتحديد عدد من البدائل الممكنة، ويتم وصف الحالة الراهنة لكل عامل، وعرض الإسقاطات أو التنبؤات البديلة لكل عامل خلال الأفق الزمني المحدد لكل سيناريو، وهذه الطريقة أكثر تفصيلاً في تحديد ملامح السيناريوهات البديلة.

• أنواع السيناريوهات :

- ركزت الدراسة الحالية على إعداد ثلاثة سيناريوهات هي: السيناريو المرجعي، والسيناريو الإصلاحي، والسيناريو الابتكاري، وفيما يلي عرض لكل منهم :

١) السيناريو المرجعي (Reference Scenario): ويمكن أن يطلق عليه السيناريو الواقعي أو الامتدادي أو الخطي حيث أنه يمثل امتداداً للاتجاهات العامة الراهنة، أي تصورًا لما يمكن أن يكون عليه الوضع في الوقت الراهن. (العجمي، ٢٠٠٦، ص ٢٠٤).

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

٢) السيناريو الإصلاحى (Intermediate Scenario): وهو يمثل مسار الحركة المجتمعية نحو الإصلاح، إذ يتم التركيز فى هذا السيناريو على إزالة الفجوات والتناقضات الموجودة فى السيناريو المرجعى .(العجمى، ٢٠٠٦، ص ٢٠٤) .

٣) السيناريو الابتكارى (Creative Scenario): يقوم السيناريو الابتكارى على مبدأ أن التغيير التدريجى غير كافى، وبالتالي لابد من الأخذ بالإصلاح الجذرى. فهذا السيناريو يتوقع تغيرات جذرية فى الواقع الحالى على كافة المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية مما يؤثر بدوره على المجال التربوى والتعليمى فتكون أهم النتائج هى الوعى بأهمية التطوير والإصلاح. (سليمان، ٢٠١٧، ص ٣٩٦) .

* السيناريوهات المقترحة:-

ويتم فى هذه الخطوة بناء ثلاثة سيناريوهات وهى:

١) السيناريو المرجعى .

٢) السيناريو الإصلاحى.

٣) السيناريو الابتكارى.

ويتكون كل سيناريو من: فرضيات السيناريو، مؤشرات السيناريو، النتائج المتوقعة للسيناريو، وفيما يلى عرض مفصل لكل سيناريو:

أولاً: السيناريو المرجعى : تصور هذا السيناريو جاء نتيجة استقرار واقع التنمية المهنية فى حالة عدم الأخذ بالتدريب الإلكتروني، وهو يمثل وضعًا متشائمًا، وفقدان الأمل فى التغيير.

- فرضيات السيناريو المرجعى:-

هناك مجموعة من الافتراضات التى يستند إليها السيناريو المرجعى، والتى تشير لاستمرار الوضع الراهن للتنمية المهنية للمعلمات من حيث نقاط القوة والضعف ويقود هذا الاستقرار لطح الفرضيات التالية:-

١- تجرى أحداث هذا السيناريو ومشاهده كامتداد طبيعى للماضى.

٢- مواكبه المعلمة لكل ما هو جديد فى المناهج وطرائق التدريس وتقنيات تعليم .

٣- ضرورة امتلاك معلمة الاقتصاد المنزلى لمهارة حل المشكلات التعليمية .

٤- قلة الدورات التدريبية لمعلمات الاقتصاد المنزلى بمراحل التعليم العام.

٥- استمرار تردى وضع التنمية المهنية كما هو دون حلول ناجزة.

مؤشرات السيناريو المرجعى:-

هناك مجموعة من المؤشرات المترتبة على أهم الافتراضات التى يستند إليها السيناريو المرجعى وتشمل هذه المؤشرات ما يلى:-

(أ) المؤشر العام :-

استمرار المستوى الحالى لضعف تطبيق التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلى بمحافظة الشرقية، وكذلك مستوى المشكلات التى تعوق التدريب الإلكتروني مع توقع التردى.

(ب) المؤشرات الفرعية :-

بالنسبة للمتطلبات الخاصة بطبيعة البرامج التدريبية :

- ١- تردد الوزارة فى اتخاذ القرارات الحاسمة لدعم مثل هذه المشاريع الإلكترونية.
 - ٢- الاستفادة الشكلية من التطورات التكنولوجية فى دعم ممارسات التنمية المهنية الإلكترونية.
 - ٣- استمرار ضعف توعية المعلمات بمميزات التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية فى ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - ٤- ضعف وجود تغذية راجعة مناسبة للبرنامج التدريبى .
 - ٥- استمرار غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين لبرامج التدريب الإلكتروني.
- بالنسبة للمتطلبات الخاصة بالمدرّب :

١. ضعف مهارة المدرّب بتقنيات التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامها مع المتدربين.
 ٢. قلة الدراية الكاملة بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالوسائل التكنولوجية بكفاءة.
 ٣. ضعف استخدام المدرّب لوسائط التواصل الاجتماعى مع المتدربين.
 ٤. قلة إلمام المدرّب بتطورات المادة التدريبية المتعلقة بمجال التخصص.
- بالنسبة للمتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية:

١. ضعف البنية التحتية فى وزارة التربية والتعليم والادارات التعليمية فى توفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها، وتسهيل الاتصالات.
٢. ضعف توفير الصيانة الدائمة للأجهزة .
٣. قلة توافر خبراء تصميم للعروض الإلكترونية.

بالنسبة لمعوقات التدريب الإلكتروني :

١. قلة وجود المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات المعلم المهنية .
٢. ضعف الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت فى المؤسسات التربوية .
٣. ضعف الدافعية لدى المعلمات نحو التدريب الإلكتروني وإبقاء الوضع كما هو عليه.
٤. ضعف المتابعة الإدارية للأنشطة التدريب الإلكتروني .
٥. اقتصار التدريب الإلكتروني على الحوار من قبل المدرب وليس للمتدربين دور (تفاعل سلبى).

النتائج المتوقعة للسيناريو المرجعى :-

- يفترض هذا السيناريو مجموعة مشاهد تركز على عناصر سياسات وزارة التربية والتعليم بمصر، فى حالة عدم الأخذ بالتدريب الإلكتروني وعلاقته بالتنمية المهنية الإلكترونية، ويمكن تصور تلك النتائج على النحو التالى:-
- (أ) نتائج عملية التعليم والتعلم:-

١. تظل السياسات كما هى دون تغيير اعتماداً على أنه ليس بالإمكان أفضل مما كان
 ٢. معلم غير ملم بالمستجدات الحادثة فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
 ٣. اعتماد المعلم على الطرق التقليدية فى التدريب والخوف من التغيير ومعارضته.
- نتائج الأخذ بالمنجزات التكنولوجية:-

١. يظل استخدام التكنولوجيا جزئياً وفقاً لاهتمامات المعلم .
٢. تظل المعامل ضعيفة المستوى لا ترتقى لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية.
٣. تظل البيئة التعليمية شاقة ومعيقة وغير داعمة للإنجاز التكنولوجى .
٤. هذا السيناريو له انعكاسات سلبية على واقع التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمه نتيجة عدم تحقيق التقدم.

ثانياً: السيناريو الإصلاحى :- ينطلق هذا السيناريو من فرضية تتمثل فى حدوث بعض الإصلاحات والتغيرات المرغوبة جزئياً بشكل تدريجى فى الأوضاع الراهنة، أى يفترض تحسين الأوضاع الراهنة من تحسين وضع التنمية المهنية الإلكترونية.

فرضيات السيناريو الإصلاحى:-

هناك مجموعة من الافتراضات التى يستند إليها السيناريو الاصلاحى، والتى تشير إلى تحسين الوضع الراهن للتنمية المهنية الإلكترونية وهى كالتالى:-

١- وضع ضوابط صارمة تلزم المعلمات بمواصلة النمو المهنى طوال حياتهم المهنية لتمكينهم من مواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية والتكيف مع المستجدات. وضع نظام واضح ومحدد للتنمية المهنية الإلكترونية بوزارة التربية والتعليم يقوم على قواعد علمية سليمة واضحة، وأن تكون عملية التدريب عملية مستمرة لرفع المستوى العلمى والتعرف على المستجدات والتدريب عليها أولاً بأول.

مؤشرات السيناريو الإصلاحى:- يعتمد هذا السيناريو على مبدأ رئيسى وهو احتمال إجراء مجموعة من الإصلاحات للواقع الحالى، ولا يتم تغييره بشكل جذرى، وذلك بهدف تعزيز وتقوية الإيجابيات الموجودة بالفعل فى الواقع، ويتضمن هذا السيناريو تحسين الواقع الحالى دون أن يؤدى ذلك إلى إعادة هيكلة منظومة التدريب .

(أ) المؤشر العام:

التوافر الجزئى لمتطلبات التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الاقتصاد المنزلى بمحافظة الشرقية، وكذلك تحسن نسبى للمشكلات التى تواجه تطبيقه .

(ب) المؤشرات الفرعية:- يفترض السيناريو الإصلاحى توافر المؤشرات التالية:

- بالنسبة لمتطلبات الخاصة بطبيعة البرامج التدريبية الإلكترونية: وفقاً للسيناريو الإصلاحى تتوافر المؤشرات التالية:

الاهتمام بالتنمية الإلكترونية للمعلمات والعمل على حل مشكلاتها.

٢- توفر المؤسسة موقفاً على البوابة الإلكترونية لوزارة خاص بالتدريب الإلكتروني يساعد المعلمات على تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونياً.

٣- الاهتمام بتنوع أساليب وأنشطة وبرامج التنمية المهنية الإلكترونية ومراعاة تكاملها.

٤- الاهتمام بتوفير البرامج التدريبية الإلكترونية التى تركز على تنمية مهارات التفكير العلمى القائم على النقد والتحليل والتفسير للحقائق والمفاهيم العلمية.

٥- اهتمام البرامج التدريبية بالربط بين الجانب النظرى والجانب التطبيقى.

بالنسبة لمتطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة (بالمدرّب - البيئة التدريبية) :

١- أن تشمل الخطط التدريبية بالأكاديمية المهنية للمعلمين على استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

- ٢- إنشاء مراكز للتنمية المهنية الإلكترونية، سواء بالمدارس والإدارات والمديريات.
 - ٣- الاختيار الأمثل لبعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية لتطبيق التنمية المهنية الإلكترونية، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفاعلية وبشكل منظم ومدروس.
 - ٤- تمكين المعلمات من استخدام مهارة البحث عن المعلومات وكل ما هو جديد ومتطور.
- بالنسبة لمعوقات التدريب الإلكتروني :

- ١- ضعف المخصصات المالية لتنفيذ التدريب الإلكتروني.
 - ٢- تدعيم المؤسسة البنية التحتية لشبكات الاتصالات والمعلومات.
 - ٣- توفير عنصر التأمين والحماية للبرامج التدريبية إلكترونياً.
 - ٤- توفر الوزارة قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لمتابعة تطبيق التدريب الإلكتروني .
- النتائج المتوقعة للسيناريو الإصلاحي: لكى يتم تنفيذ هذا السيناريو يلزم مايلي:-
- ١- حشد جميع الجهود الممكنة لزيادة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية.

- ٢- حل بعض المشكلات الحالية والمستقبلية التى تعوق تطبيق التدريب الإلكتروني
- ٣- دعوة المسؤولين بالمؤسسات التعليمية للتعرف على أهميه التدريب الإلكتروني سعياً لتطبيقه.

* ومن المنطق المستقبلى للدراسة قامت الباحثة بإعداد السيناريو الإبداعى الذى يستند على حدوث نوع من التحولات الجذرية كمياً وكيفياً فى منظومة التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية، وبذلك ينظر إليه على أنه سيناريو استهدافى ينطلق من مجموعة أهداف ينبغي تحقيقها فى المستقبل .

ثالثاً: السيناريو الابتكارى (الإبداعى):-

❖ فرضيات السيناريو الابتكارى:-

هناك مجموعة من الافتراضات التى يستند إليها السيناريو الابتكارى، والتى تشير إلى مجموعة الآليات التى تساعد على تغير الوضع الراهن للتنمية المهنية الإلكترونية، وهى كالتالى:-

- ١- ضرورة إنشاء وحدة تدريب وتزويدها بكافة الامكانات المادية والبشرية المتعلقة بمادة الاقتصاد المنزلى، لتتولى مهمه التخطيط للتدريب وتقويمه ومتابعة نتائجه بعد انتهائه.

- ٢- وضع قائمة معايير لتقويم تدريب معلمات الاقتصاد المنزلى أثناء الخدمة بحيث تغطي هذه القائمة الجوانب المختلفة للتدريب.
- ٣- ضرورة توفير مركز مصادر للتعليم لمعلمات الاقتصاد المنزلى لتزويدهم ببرامج تدريبية وورش عمل لكل ما هو جديد ومستحدث.
- ٤- ضرورة وجود مدربين مؤهلين لتدريب معلمى الاقتصاد المنزلى.
- ٥- عمل برامج تدريبية تخدم وتحقق أهداف الاقتصاد المنزلى.
- ٦- الإهتمام بالمشروعات الصغيرة، والتركيز والإهتمام بالمرأة بصفة خاصة.
- ٧- ضرورة مواكبة مناهج الاقتصاد المنزلى للتطورات العلمية واتسامها بالتقليدية.
- ٨- ضرورة الاستفادة من التطور التكنولوجى فى تبسيط العمل المنزلى، وتخفيف عبء العمل على المرأة.
- ٩- الحرص على تنمية الروح الاقتصادية والجمالية عند الطالبة، واحترام العمل اليدوى وتشجيعه.
- ١٠- قيام قسم الاقتصاد المنزلى بكليات التربية والتربية النوعية وكلية الاقتصاد المنزلى بعمل برامج تدريبية عن بُعد ووجهًا لوجه، لسد الاحتياجات التدريبية المعاصرة لمعلمات الاقتصاد المنزلى.

❖ مؤشرات السيناريو الابتكارى (الابداعى):-

- فى هذا السيناريو يفترض التحول إلى تطبيق مفهوم التدريب الإلكتروني فى جميع أنظمة التعليم، مما يعنى ظهور عدة متطلبات لتطبيق التدريب الإلكتروني.
- ١) المؤشر العام: توافر جميع المتطلبات التى تدعم تطبيق التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمات.
 - ٢) المؤشرات الفرعية:- وهى مؤشرات مرتبطة بتحقيق التدريب الإلكتروني على أكمل وجه ممكن، وتمثل فيما يلى:-

➤ المتطلبات التشريعية : أن تتوافر المؤشرات التالية :-

- ١- ضرورة التخطيط لسياسات تدريب المعلمات أثناء الخدمة.
 - ٢- القوانين اللازمة لضمان ضرورة التدريب الإلكتروني .
 - ٣- تشريعات لضمان تأمين البرمجيات وقواعد البيانات .
 - ٤- التشريعات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية .
- المتطلبات الإدارية : أن تتوافر المؤشرات التالية :-
- ١- توافر مناخ تعليمى داعم لتحقيق التدريب الإلكتروني .

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

-
- ٢- الاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة بما يؤدي إلى اتخاذ القرارات السليمة
 - ٣- إعطاء التدريب مزيداً من الاستقلالية لتلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمات .
 - ٤- وجود معايير واضحة يتم على أساسها تطبيق التدريب الإلكتروني بطريقة سليمة
- المتطلبات البشرية : أن تتوافر المؤشرات التالية :-
- ١- زيادة وعي مجتمع المدارس بأهمية التدريب الإلكتروني.(نشر ثقافة التدريب الإلكتروني).
 - ٢- اشتراط إتقان التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عند اختيار القيادات التدريبية.
 - ٣- تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات ينبغي تطبيق معيار إتقان استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .
- المتطلبات المالية والتقنية : لتطبيق التدريب الإلكتروني يتطلب توفير المتطلبات المالية و التقنية :-
- ١- زيادة كفاءة مبنى المؤسسة التعليمية بما يتلاءم وتطبيق التدريب الإلكتروني.
 - ٢- توفير فني يختص بصيانة الأجهزة في المؤسسة التعليمية، وإصلاحها إذا لزم.
 - ٣- وجود شبكة انترنت قوية داخل المؤسسة التعليمية .
 - ٤- توافر أجهزة حاسب آلي تكفي جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية .
- ❖ النتائج المتوقعة للسيناريو الابتكاري (الابداعي) :-
- ١- التكنولوجيا تزيد من عوامل نجاح العملية التعليمية وكذلك الوصول إلى جودة التعليم
 - ٢- يلاحظ تحسن واضح في أداء المعلمات .
 - ٣- اتصال كامل بالانترنت في جميع المدارس، ولكل معلم صفحة على الانترنت
 - ٤- حدوث طفرة في مجال التعليم والتدريب مما يؤدي إلى رفع الكفاءة المهنية للمعلمات
 - ٥- تحول البيئة التعليمية إلى بيئة إلكترونية .
- بعد عرض السيناريوهات الثلاثة، ترى الباحثة من وجهة نظرها المحدودة أن السيناريو الابتكاري هو الأفضل؛ لأنه يساعد على تحقيق تنمية مهنية إلكترونية للمعلمات ورفع الكفاءة لديهم، وتحقيق الرضا الوظيفي .

- دراسات مقترحة : توصى الدراسة الحالية بإجراء مزيد من الدراسات عن:-
- معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين: دراسة ميدانية.
 - تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين فى ضوء احتياجاتهم المهنية.
 - الاتجاهات العالمية الحديثة فى تطبيق برامج التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

المراجع

إطميزى، جميل أحمد. (٢٠١٠، أبريل). رؤية مستقبلية للتدريب الإلكتروني فى فلسطين. جريدة القدس.

<http://web.alquds.com/docs/pdf.docs/2010/4/11/page 43.pdf>

الأكاديمية المهنية للمعلمين. (٢٠١٣، مارس). برنامج مهارات القيادة لمدبرى المدارس، دليل المتدرب بواسطة مستشارى برنامج دعم التعليم .

الجريدة الرسمية. (٢٠٠٨، مايو٨). قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨، ١٩ (تابع). ٧-١٢.

الحبشى، مجدى على حسين. (٢٠١٣، فبراير). التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة فى ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوى فى التعليم قبل الجامعى: دراسة مستقبلية. دراسات عربية فى التربية وعلم النفس (ASEP)، رابطة التربويين العرب، ٣٤ (الجزء الرابع). ٨٥-١٥٤.

الحسين، دلال على عيسى. (٢٠١٤). معوقات استخدام التدريب الإلكتروني فى تدريب معلمات التعليم العام أثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات فى محافظة الأحساء. مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٤٧ (الجزء الأول). ٩٤-١٤٥.

الحميدي، ياسر خضير. (٢٠١٧). الاتجاهات المعاصرة فى التنمية المهنية. دار السحاب للنشر والتوزيع.

الدشنان، جمال على. (٢٠١٩). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب فى مصر. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، جامعة بنها، ٤ (٢). ١-١٦.

الذبيانى، منى سليمان. (٢٠١٤، أكتوبر). تجارب بعض الدول فى إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها فى المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٨٥ (الجزء الثانى). ١٠٣-١٧٢.

الزنبقى، حنان سليمان. (٢٠١١). التدريب الإلكتروني. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العاجز، فؤاد على. (٢٠٠٤، يوليو ٢١-٢٢). تقويم دورات تدريب معلمى المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة [بحث مقدم]. المؤتمر

العلمى السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم)، غزة، فلسطين.

العجمى، لبنى بنت حسين راشد. (٢٠٠٦، أبريل). سيناريوهات بديلة لتطوير كليات ومؤسسات إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية حتى عام ١٤٤١ / ٢٠٢٠م [بحث مقدم].المؤتمر العلمى السابع- مؤسسات إعداد المعلم فى الوطن العربى بين الواقع والمأمول، كلية التربية، جامعة الفيوم .

العجوز، أمال أحمد على. (٢٠٢٠). دور المدير فى التنمية المهنية للمعلمين بوحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسى بمحافظة المنوفية: دراسة ميدانية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مدينة السادات .

الغراب، إيمان محمد. (٢٠٠٣). التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدى .منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية .

الكسباني، محمد السيد على. (٢٠١٠، مارس ٢٧-٢٨). برنامج مقترح عبر الانترنت لتنمية كفايات التدريب لدى موجهى التعليم العام [بحث مقدم]. المؤتمر العلمى السنوى الثالث والدولى الأول- معايير الجودة والاعتماد فى التعليم المفتوح فى مصر والوطن العربى، كلية التربية، جامعة بورسعيد.

المانع، عبدالله بن محمد. (٢٠١٩، أكتوبر). مستقبل التعليم فى دول الخليج العربى: منظور مهنى. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ١٢٠ (٣٠). الجزء ١. ١٩٢-٢٤٨ .

المختار، عبدالله عوض الكريم حاج. (٢٠١٣، يوليو ٢-٤). برامج التدريب الإلكتروني لأخصائى المكتبات والمعلومات فى السودان دراسة للواقع والمستقبل [بحث مقدم] المؤتمر العلمى الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات بالسودان: الواقع والتطلعات فى ظل مجتمع المعرفة الخرطوم (السودان)، السودان.

بروكس، جل. (٢٠٠١). قدرات التدريب والتطوير: دليل عملى. (عبدالإله إسماعيل، ترجمة؛ ط. ٤). معهد الإدارة العامة. مركز البحوث

بسطويسى، نشوة سعد محمد. (٢٠١٨). التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة فى ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية، جامعة عين شمس، ٤٢ (الجزء الثانى). ١٤-١٤٤.

بغدادى، منار محمد إسماعيل. (٢٠١٢). تطوير التعليم فى ضوء تجارب بعض الدول. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

التخطيط لتفعيل التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية ----- هناء محمد عبد الله
أ.د/ محمود عباس عابدين
د/ منى ياسين محرم

- جميل، عبدالكريم أحمد. (٢٠١٦). تدريب وتنمية الموارد البشرية. دار الجنارية للنشر والتوزيع.
- حبيب، ناهد محمد عبدالفتاح. (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على تكنولوجيا التعليم فى ضوء المدخل المنظومي والمستويات المعيارية العالمية لتنمية أداءات تدريس الكيمياء لدى معلمى المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، ٣٤. ٣٠٥ - ٣٥٥ .
- حسن، هبة الله نصر محمد. (٢٠١٧). فاعلية نمط التدريب الإلكتروني فى تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضى لدى معلمى الحاسب الآلى. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٢. ٥٥٢ - ٥٧٣ .
- زكريا، سماح محمد. (٢٠١٧، مارس ٩). متطلبات تفعيل منظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات: تصور مقترح[بحث مقدم]. المؤتمرالدولى الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها.
- زير، صبرينه عز الدينر. (٢٠١٧). نحو التدريب الإلكتروني للموارد البشرية فى المؤسسة: دراسة حالة مجمع سونلغاز. مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خضير بسكرة، ٤٨. ٦٢٣ - ٦٣٨ .
- زيتون، حسن. (٢٠٠٥). التعليم الإلكتروني. دار الصوتية للتربية. الرياض.
- صالح، صلاح الدين حسين. (٢٠١٨). اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية. مجلة الدنانير، مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية، ١٣. ٣٤٤ - ٣٧٤ .
- سليمان، حنان حسن. (٢٠١٥، يناير). سيناريوهات بديلة لدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية فى مدارس التعليم الثانوى العام بمدن القناة. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربى للتعليم والتنمية، ٩٣ (٢٢). ٦٩ - ١٦٨ .
- سليمان، حنان حسن. (٢٠١٧، يوليو). التمكين الإدارى المدرسى كآلية لتحقيق التميز التنظيمى بالتعليم العام المصرى: سيناريوهات بديلة. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، ٣ (٢٥). الجزء ١. ٣٤٦ - ٤١٠ .
- عاشور، نيللى السيد. (٢٠١٣). التدريب عن بعد: رؤية مستقبلية للتدريب المنظومى المعاصر. دار الزهراء .

عامر، طارق عبدالرؤف. (٢٠١٢). النمو والتنمية المهنية للمعلم: التدريب أثناء الخدمة. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عبدالرازق، السعيد السعيد. (٢٠١٢). أنماط بيئات التدريب الافتراضية. مجلة التعليم الإلكتروني.

[http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&](http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&ask=show&id=260)

[ask=show&id=260](http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&ask=show&id=260)

عبدالعزيز، حمدي. (٢٠٠٨). التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات. دار الفكر ناشرون وموزعون.

عبدالمعطي، أحمد حسين، و زراع، أحمد زراع أحمد. (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية: دراسة تقييمية. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٣١(٢). ٢٧٦ - ٣٢٣.

عطار، عبدالله بن إسحاق. (٢٠٠٨، مارس ٢٦-٢٨). التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعليم تدريب وتجارب [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي السنوى الحادى عشر- تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوى فى الوطن العربى، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مصر، القاهرة.

غنيم، أحمد. (٢٠٠٦). دور الإدارة الإلكترونية فى تطوير العلم الإدارى ومعوقات استخدامها فى مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة. المجلة التربوية، ٢١ (٨١). ١٤٣

مصطفى، فهيم. (٢٠٠٥). مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد. دار الفكر العربى.

نجيب، سبع. (٢٠١٧). أثر التدريب الإلكتروني فى تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز: مجمع سونلغار[رسالة ماجستير غيرمنشورة]. جامعة محمد خيضر، الجزائر [http://archives.univ-](http://archives.univ-biskra.dz/handie/123456789/10014)

[biskra.dz/handie/123456789/10014](http://archives.univ-biskra.dz/handie/123456789/10014)

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٠، أكتوبر ١٩). قرار وزارى رقم ٢٥٤ لسنة ٢٠٠٠، بشأن إنشاء وحدات التدريب، المادة الأولى والثانية. القاهرة .

وهبه، عماد صموئيل. (٢٠١١، يناير). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمى التعليم الثاموى العام: دراسة تحليلية ميدانية. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، ١ (٢٧). جزء أول. ٢٤٨ - ٣٠٧ .

هلال، محمد عبدالغنى. (٢٠١٠). التدريب الأسس والمبادئ. دار الفكر العربى.

-
- Barbara, Ohiund, Sandra, Andrews, Chong Ho, Yu, & Samuel, A (2000). Impact of Asynchronous and Synchronous Internet Based Communication on Collaboration and Performanc among K-12 Teachers. *Journal of Educational Computing Research*, 23(4), 405-420 .
- Pill, A (2005). Models of professional development in education and practice of new teachers in higher education. *Teaching in Higher Education*, 10 (2), 175-188. <https://doi.org/10.1080/1356251042000337936>
- Sim, JU Youn, (2011). The impact of in-service teacher training: a case study of teachers, classroom practice and perception change [Doctoral dissertation, University of Warwick]. <http://webcat.warwick.ac.uk/record=b2521742~s15>
- Villar, L. M & Alegre, O.M (2003). Measuring the learning of universit teachers following online staff development courses: a spanishcase study. *International Journal of Training and Development*, 11(3), 1360-3736 . <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419-2007.00281.x>
- Krejcle, V. R, & Morgan, W.D (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurment*, 30 , 607- 61

Planning for activating E-training to achieve Professional Development for Home Economics Teachers in Public Education in Sharqia Governorate.

Abstract: The study aimed at how to plan to activate electronic training to achieve professional development for home economics teachers in general education in Sharqia Governorate, The study relied on the mixed approach and the method of scenarios, and the study applied two tools: the first is a questionnaire, and it was applied to a sample size of (625) female home economics teachers in public education in Sharqia Governorate. The second was an interview with (20) trainers of the training unit officials. The researcher suggested three scenarios to achieve the professional development of female teachers by activating the electronic training, which are the reference, reformative and innovative, and the preferred scenario was the innovative one.

Key Words: Electronic training – Professional development- Scenarios.