

## فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطلبات الصف الثاني ثانوي في لواء ماركا

### The effectiveness of electronic training programs in developing the digital and behavioral skills of eleventh - District. grade students in Marka

د.أمل محمد عبد الله البدور، جامعة العلوم الإبداعية-الإمارات العربية المتحدة

**الملخص:** هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطلبات الصف الثاني ثانوي في لواء ماركا، استخدمت الباحثة المنهج الإجرائي، وكانت أدوات الدراسة الاستبانة مكونة من (25) فقرة وزعت على مقياس ليكرت الثلاثي، وقائمة مهارات رقمية وسلوكية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (90) طالبة من طالبات الصف الثاني ثانوي في مدرسة أروى بنت عبد المطلب الثانوية. حيث توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات بين التطبيقين القبلي والبعدي لجميع الطالبات في عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح التطبيق البعدي. أيضاً قامت الباحثة بحساب المعدل العام لقائمة رصد المهارات وعند المقارنة بين المعدلين لقائمة رصد المهارات وجدت ارتفاع المعدل العام البعدي بفروق واضحة.

**الكلمات المفتاحية:** البرامج التدريبية الإلكترونية، المهارات الرقمية، المهارات السلوكية، الطلبة.

**Abstract:** The study aimed to identify the effectiveness of electronic training programs in developing behavioral and networking skills for eleventh-grade students in Marka District. The researcher used the procedural approach. The Study tools were the questionnaire consisted of 25 paragraphs that have been distributed based on the Triple Likert scale. In addition to that, a list for observing digital and behavioral skills. The sample of the study consisted of 90 female students from the second year of secondary school at Arwa Bint Abdul Muttalib Secondary School. The study found that the arithmetic mean for the pre-performance is 2.23 and for the post-performance 2.58. The T-test was used, and the value of "T" was a function at the level of significance (0.05). That shows the statistically significant differences in the directions between the pre and post applications of all students in the study sample and the differences were in favor of the post-application. The researcher also calculated the general average of the pre-skills monitoring list. The pre-overall rate was

60%, and the post-trial monitoring average was 85%. When comparing the two rates for the skills monitoring list, we find the post average rate rise with clear differences. This result indicates the role of electronic training programs in developing digital and behavioral skills for eleventh-grade students.

**Key words:** e-training programs, digital skills, behavioral skills, students.

### المقدمة:

يشهد القرن الحادي والعشرين نمواً متسارعاً في مجال التقنية والمعلومات حتى أصبح لا غنى عنها في مجالات الحياة المختلفة، وارتفع مستوى الاهتمام بالتقنيات الحديثة من قبل الأفراد والمجتمعات والحكومات بسبب ارتباطها بحاجاتهم و رغباتهم وأعمالهم وتطورهم، وعلى الرغم من التغيرات المتلاحقة وتقدم المعرفة بمعدلات سريعة صار من الضروري إعادة النظر في أسلوب التعليم والتدريب على حدّ سواء. وهذه التغيرات والتطورات التقنية والمعرفية متسارعة ومتنوعة في كل المجالات والقطاعات ومنها قطاع التعليم الذي يسعى بدوره لمواكبة هذه التقنيات الحديثة من أجل تحقيق تطلعات الدول المستقبلية وأجندتها الوطنية للوصول إلى تعليم عصري ينافس ويقود عجلة العلم والبناء والابتكار.

وفي عالم اليوم المتسارع في معارفه وخبراته وثقافته ووسائل اتصاله حتى صار هذا العالم الواسع في مظهره المادي كأنه قرية صغيرة لم تعد وسائل التدريب التقليدية صالحة لتقوى على إدراك النمو المعرفي والخبرات المتنوعة في مجالاتها وعمقها والفئات المستهدفة منها. وقد أخذت الأردن خطوات جدية نحو الاقتصاد المعرفي في مجالات متعددة وخاصة في مجال المنهاج التعليمي والتدريب الذي يهدف إلى بناء الإنسان بناءً سوياً متكاملأ في كافة النواحي العقلانية والنفسانية الروحانية والثقافية بالجمع بين الأصالة والحداثة.

فتحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد ذي كثافة عمالية إلى اقتصاد ذي كثافة رأسمالية، نتيجة التطورات التقنية إلى اقتصاد في عصر المعرفة إلى اقتصاد المعرفة، ويلاحظ ذلك بصورة واضحة في الاقتصاد الخدمي المعتمد بالدرجة الأولى على توافر المعلومات ومعالجتها والتعامل معها وتقديم الخدمة على أساسها. وتبرز هنا أهمية رأس المال البشري في عالم الأعمال، والمراد به العناصر المفكرة والقادرة على الابتكار المستمر من أجل التنافسية وصراع البقاء، فظهر مصطلح عمالة المعرفة الذي يعتمد على المعرفة والمهارة والمعلومات المتطورة والمواكبة لكل جديد. لذلك " لم تعد مسألة المعرفة متعلقة فقط بقلة من القادة والمفكرين الذين يتولون عملية الابتكار والتجديد، وإنما أصبحت معظم الأعمال مهما صغر شأنها- تتطلب قدراً كبيراً من المعرفة لم يكن مطلوباً من قبل، فقد أصبحت المعلومات هي أهم مادة خام يحتاجها العامل في عمله بدءاً من المزارع البسيط إلى العمال ومن الأعمال المكتبية إلى الأعمال المهنية، ولم تعد المهارات اليدوية هي المطلوبة وحدها، وإنما المهارة الذهنية والتي تمكن صاحبها من التعامل مع

فيض المعلومات المتجدد دائماً والذي يتطلب التعلّم الدائم مدى الحياة" (الغراب، 2003، ص 13-14).

ومن التغيرات الكبيرة التي يتسم بها عالمنا المعاصر تلك الثورة التكنولوجية الهائلة، والتقدم التقني الهائل الذي نشهده على كل الأصعدة. وكان لابد على طرائق التدريب أن تستجيب لهذه الثورة التقنية من جهة أن تعكس برامجها ومقرراتها وأنشطتها عناصر هذه التكنولوجيا وبالتالي تنقلها إلى ميادين العمل لتعاصر استخدامات التكنولوجيا الحديثة وبما يمكن مستخدميها من التكيف مع طبيعة العمل المكلفين به وبالتالي فإنّ التدريب يستجيب من مخترعات ومنتجات تلك الثورة التكنولوجية في تفعيل أنشطته وتسهيل وتحقيق أهدافه. ونظراً للتغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع العالمي مع دخول عصر المعلومات وثورة الاتصالات، فإنّ الحاجة ماسة في هذا الوقت خصوصاً إلى تطوير برامج المؤسسات التدريبية لكي تواكب تلك المتغيرات.

ومن أجل تحسين سبل تدريب المعلمين والطلبة وإصلاح الأنظمة في المدارس والتركيز على التعلّم مدى الحياة خارج الفصول الدراسية التقليدية، تطورت أساليب التعليم والتدريب، فأصبحت إبداعية، تقنية، تلبيةً لاحتياجات المجتمعات المحرومة، والمعرضة للمخاطر. فجاءت مهارات القرن الحادي والعشرين لشكّل تحدياً جديداً في مجال التعليم، وأصبح ضرورياً على الطلبة أن يتعرفوا هذه المهارات ويفتقروها على أتمّ وجه ليستطيعوا بناء أنفسهم بشكل صحيح ويكونوا قياديين مبتكرين. لذلك اتجهت هذه الدراسة لتقصي فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية والبرامج المرتبطة في تنمية مهارات الطالب الرقمية والسلوكية. لأنّ هناك حاجة لطلاب دائم التطور، لتلبية احتياجات العملية التعليمية والمجتمع حوله، لديه رغبة في التعلّم الذاتي والإطلاع، ومواكبة التقنيات الحديثة.

### مشكلة الدراسة:

تعددت التقارير العالمية التي تشخص وضعية التعليم في العالم و الاختلافات المسجلة من دولة إلى أخرى، تقارير اعتمدت على دراسات علمية دقيقة من أجل تكوين نظرة شمولية عن " التعليم في جميع أنحاء العالم " إضافة إلى ترتيب النظم التعليمية العالمية من خلال رصد مكامن الضعف والقوة فيها، لتخلص إلى تحديد أهم المهارات التي يحتاجها الطلبة لتلبية الاحتياجات المتغيرة للسوق العالمية، حيث أصبح من الضروري لكل طالب التوفر عليها أو على أغلبها ليضمن مكاناً له ضمن عالم يتطور بسرعة عالم أصبحت القرية أكبر منه. و يمكن تلخيص أهم هذه المهارات فيما يلي: القيادة – ريادة الأعمال – المواطنة العالمية – حل المشاكل – العمل الجماعي – الذكاء العاطفي – التواصل – محو الأمية الرقمية. ومن خبرة الباحثة بتدريس المرحلة الثانوية لعدد من السنوات، لاحظت الباحثة ضعف في المهارات الرقمية والسلوكية لدى طالبات المرحلة الثانوية، وهذه المرحلة مهمة في حياة الطالبة حيث تؤهلها الى المستقبل سواء الحياة الجامعية، أو حياة اجتماعية جديدة (الارتباط وغيره من الأمور). من هنا كانت مشكلة الدراسة في تطوير هذه المهارات لدى طالبات المرحلة الثانوية ومحاولة معالجة الضعف فيها، وتتلخص مشكلة الدراسة

بالتساؤل الرئيسي التالي: ما فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات الصف الثاني ثانوي في لواء ماركا؟

### تساؤلات الدراسة:

1. ما دور التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات الطالبات التقنيّة؟
2. ما دور التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات المتدربين السلوكية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات الأداء البعدي والقبلي لأفراد المجموعة على الدرجة الكلية لمقياس فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات المرحلة الثانوية؟

### أهمية الدراسة:

1. أنّها من أولى الدراسات التي تبين دور برامج التدريب الإلكتروني في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات المرحلة الثانوية.
2. تفيد هذه الدراسة في طرح المقترحات التطويرية والآليات الإجرائية؛ لتطوير أداء طلبة المرحلة الثانوية كي يصبح أدؤهم فاعلاً ومؤثراً وفق المعايير العالمية.
3. تفيد هذه الدراسة في تطوير وربط الواقع التدريبي الإلكتروني للطلبة والواقع التربوي المعاصر القائم على التدريس الإلكتروني شخصياً واجتماعياً بما يحقق تنمية معرفية مستدامة على مستوى المملكة.
4. تفيد هذه الدراسة في خدمة الطلبة والمعلمين والقيادات المدرسية والإشرافية بالسبل الكفيلة؛ للإرتقاء بمستوى أداء طالب المرحلة الثانوية .

**المنهجية:** تقوم منهجية الدراسة على المنهج الإجرائي وهو استقصاء منظم يجريه الممارسون في التربية، ويتضمن جمع المعلومات عن الأساليب الإدارية والتربوية بغرض اكتساب فهم عميق يتيح فرص التحسين والتطوير(البياتي، 2018).

**أدوات الدراسة:** استبانة لمعرفة آراء الطلبة حول فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات الصف الثاني ثانوي في لواء ماركا.

**حدود الدراسة:** سيقصر إجراء الدراسة على:

الحدود الموضوعية: فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات الصف الثاني ثانوي في لواء ماركا.

الحدود الزمان: 2019 – 2020م.

الحدود المكانية: المدارس الحكومية التابعة لواء ماركا.

الحدود البشرية: عينة من طالبات الصف الثاني ثانوي في مدرسة أروى بنت عبد المطلب الثانوية.

## المصطلحات الإجرائية:

**أولاً: التدريب الإلكتروني (Electronic Training):** تعريف الموسوي (2010): هو عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة متشعبة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية. لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية. باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلّم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية.

**المهارات الرقمية:** تعريف المهارة نظرياً: القدرة على الأداء بشكل فعال في ظروف معينة. أو القدرة على القيام بعمل ما بشكل يحدده مقياس مطور لهذا الغرض، على أساس من الفهم والسرعة والدقة (العياصر، 2015).

وتعرف كراش جنسكا (Gruszczynska, 2013) المهارة الرقمية: بأنها مجموعة من المهارات للوصول إلى شبكة الإنترنت، لإيجاد وإدارة وتحرير المعلومات الرقمية، وانخراط مع المعلومات على الإنترنت واتصالات الشبكة.

**المهارات السلوكية:** هي القدرات التي تمكن الأفراد القيام بسلوك تكيفي وإيجابي يجعلهم قادرين على التعامل مع الحياة اليومية وتحدياتها. حيث أنها بالغة الأهمية لمواجهة المواقف المختلفة، بشكل إيجابي للمشاركة في العالم الحديث الممتلئ بالتحديات الجديدة. ويكون ذلك عبر تعزيز السلوكيات الشخصية الإيجابية والتكيف الاجتماعي والمواطنة والموقف الإيجابي في العمل. أو هي "المهارات الشخصية والاجتماعية التي يحتاجها الشباب كي يتعاملوا بثقة وكفاءة مع أنفسهم أو مع الناس الآخرين ومع المجتمع المحلي (منظمة الصحة العالمية، 1994).

## الإطار النظري:

**أهمية التدريب في المؤسسات التربوية:** وعلى الرغم من أهمية التدريب في كل المجالات وفي جميع المؤسسات، إلا إن أهميته تبرز في القطاع التربوي؛ لأنه أمل المجتمعات في النهوض والتطور، ونظرًا للتغيرات السريعة والمتلاحقة في عالم التقنيات الحديثة وما يجب على النظم التعليمية من مسايرتها وتحديث أنظمتها وتطوير مهارات أفرادها، فالعصر الحالي - القرن الحادي والعشرين - كما تقول الباور (2005): يتطلب من جميع الطلبة في مؤسسات التربية والتعليم تدريباً شاملاً متكاملًا متعددًا متنوعاً معرفياً ومهارياً، ليساعد الطلبة على التكيف مع التغيرات العلمية والتقنية الحديثة، ومعرفة كيفية استثمارها بالشكل الصحيح والمكان المناسب.

**أساليب التدريب:** ويُجمل شويطر (2009) أهم أساليب التدريب الحديثة فيما يلي:

-أسلوب التدريب المصغّر: يقوم هذا الأسلوب على أساس تقسيم الموقف التعليمي إلى مواقف تدريسية صغيرة مدتها (5) دقائق يتم تسجيلها بواسطة كاميرات فيديو من أجل إعادة عرضها ليقف كل معلم على أخطائه ويعدل سلوكه في أنشطة تدريبية قادمة، ويمتاز هذا الأسلوب بأنه يقدم للمتدرب تغذية راجعة فورية ومن مصادر متعددة .

-أسلوب التدريب باستخدام الندوات: يقوم هذا الأسلوب على التفاعل المباشر بين المتدربين والمدرّب من خلال المناقشة و الحوار ويتم ذلك بالتبادل اللفظي المنظم، ويمتاز هذا الأسلوب بسرعة جمع المعلومات، ويشجع كل فرد على المشاركة بإجابات تلقائية حرة، ومن عيوب هذا الأسلوب وجود إجابات غير متعلقة بالموضوع، قد تؤدي إلى تشتت الأفكار، وفقدان التركيز، وسيطرة فرد على المجموعة .

-أسلوب العصف الذهني: يقوم هذا الأسلوب على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية أثناء التدريب من خلال تتابع الأفكار وتنوعها في حل مشكلة ما، وهي عملية إنتاج قائمة من أفكار لاستخدامها كمفاتيح لبلورة مشكلة وبالتالي تؤدي لحل هذه المشكلة .

-أسلوب المحاضرة الفعّالة: ويعد هذا النوع من أساليب التدريب الجماعي ومن أقدمها، فهو يوفر الوقت والجهد والمال في نقل المعلومات، ويتميز هذا الأسلوب بأنّ المحاضرة تساعد على إعطاء وتغطية معلومات كثيرة في وقت محدد، وتعطي المدرّب قدرة أكبر في السيطرة على الموقف التدريبي وتوجيه المتدربين في الوقت المحدد، وهي وسيلة مهمة لعرض الأفكار الجديدة على المتدربين.

-أسلوب العروض العملية: ويكون بالتطبيق المباشر للمهارة أو المهمة من قبل المدرّب أمام المتدربين مما يمكنهم من رؤية النتائج المباشرة للمهارة المحددة.

-أسلوب ورش العمل: وهي من أساليب التدريب الجماعي؛ لأنّ الأفراد ينقسمون إلى مجموعات وكل مجموعة تنجز عملاً يعتبر مكملاً للمجموعة الأخرى، ويركز الأفراد فيها على الحوار والمناقشات واحترام وجهات النظر المختلفة، والدور الأساسي فيها للمتدرب لأنّه يتعلم ويكسر الجمود المعرفي.

-أسلوب الزيارات الميدانية: الداخلية أو الخارجية وهي من الأساليب المهمة لأن المتدرب يقف فيها في مكانه الطبيعي ويشاهد ويربط بين المعلومات النظرية والتطبيقية.

-أسلوب التعلم الذاتي: وهو قيام المتدرب بتعليم ذاته مستخدماً جميع أدوات التعلّم المتوفرة له أو عنده.

**التوجهات الحديثة في مهنة التدريب:** في السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين شهدت تقنيات التدريب الحديثة، وظهر ذلك واضحاً من خلال النماذج والمجالات العديدة التي ساهمت وتسهم في رقي العملية التدريبية، وإيصالها للطريقة المثلى، فقدمت هذه التقنيات والوسائل مجموعة من التسهيلات للعملية التدريبية في سبيل تحقيق أهداف منظومة التنمية الشاملة، وخصوصاً تنمية الموارد البشرية، ودور هذه الوسائل في جلب انتباه المتدربين، وزيادة اهتمامهم بالموضوع، وتنويعاً لمصادر معرفته، ومراعاة لمستوى تفكيره وإدراكه، وتبسيطاً وتيسيراً لموضوعات قد يصعب فهمها. واستعرض أبو النصر (2017) مجموعة من الوسائل يلخصها الباحث:

1. توظيف التقنيات الحديثة في العملية التدريبية: لقد ساهم توظيف التقنيات الحديثة في التدريب تحقيقاً لمكاسب عدة من أهمها السرعة في تقديم الخدمة، وتوفير الموارد، وتحسين جودة المخرجات، ومن أبرز المجالات التي ظهرت نتيجة لتوظيف التقنيات الحديثة في التدريب مايلي:
  - أ. التدريب الافتراضي: أحد التوجهات الحديثة والمتنامية في التدريب.
  - ب. شبكة الإنترنت: حيث تشير الدراسات إلى توظيفها في التدريب وارتفاع استخدامها من (8,4%) عام (1999) إلى (30%) عام (2004).
  - ج. الحقائب الإلكترونية: فيمثل إنتاجها واستخدامها من أوجه استخدام التقنيات الحديثة.
  - د. التدريب عن بعد: وهو أحد أوجه توظيف التقنيات الحديثة في صناعة التدريب.
2. مفهوم التعليم مقابل التدريب: ويقصد به تحول التدريب إلى تعلم مستمر تقع مسؤوليته على الفرد بصورة أكبر.
3. التعاقد الخارجي لتنفيذ التدريب: بهدف الحصول على أفضل الخدمات والمنتجات من جهات متخصصة، بالإضافة لخفض التكاليف الناشئة عن التدريب الداخلي.
4. التدريب على رأس العمل: ويقصد به الشراكة التفاعلية الهادفة لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية للموظف ضمن سياق أهداف المنظمة.
5. حقوق الملكية الفكرية للمواد والبرامج التدريبية.
6. التوسع في البرامج المخصصة وفقاً لاحتياجات الجهات الحكومية.
7. التركيز على ما بعد التدريب: ويقصد به التقييم بعد الانتهاء من التدريب مباشرة والتقييم بعد فترة من انتهائه بغية تحسين البرامج التدريبية في المستقبل.
8. استخدام المدرب للألعاب والمباريات التدريبية: من أجل تدعيم الاتجاهات والقيم المطلوب اكتسابها وتحسين المهارات لدى المتدربين بطريقة شيقة وجذابة وممتعة وحركية وفيها شراكة من الأطراف.
9. التعليم عن بعد والتدريب عن بعد: لأن التعليم عن بعد نتاج للتقدم التكنولوجي ولثورة المعلومات والاتصالات الإلكترونية بهدف تطوير العملية التعليمية وتقديمها للمتعلمين، كذلك يعد التدريب عن بعد نتاجاً لتوظيف التقنية في صناعة التدريب، ومدخلاً لتنمية الموارد البشرية وتطويرها من خلال تقديم البرامج التدريبية لموظفيها دون الحاجة للانتقال.

ومن الأساليب التدريبية الحديثة التي استعرضها (أبو النصر، 2017): (التدريب بالتعلم المبرمج، التدريب المفتوح، التدريب بالمحاكاة، تمثيل الأدوار، المباريات التدريبية، سلة القرارات، دراسة الحالة، أسلوب الحدث أو حل المشكلات، الزيارات الميدانية).

**أهمية التدريب الإلكتروني:** تكمن أهمية التدريب الإلكتروني كما ذكرها (يمان، 2006) في ما يلي:

- إنّ التدريب موجه لأهم وأكثر العناصر قيمة هو الإنسان.
- الخروج عن النمطية والتقليدية في التدريب.
- تقليل تكلفة العملية التدريبية والرفع من كفاءة المتدربين.
- تطوير قدرة المتدرب على استخدام التقنيات الحديثة والإستفادة منها في مهنته.
- تشجيع مبدأ التعلّم الذاتي وتنمية المهارات والمعارف من خلال الاعتماد على النفس.
- زيادة ثقة المتدرب لنفسه من خلال الاعتماد على مستواه من حيث التعلّم والتطبيق الفردي المباشر.
- السماح لمنظمي العملية التدريبية من تطوير المادة التدريبية وتحديثها واستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.
- الاعتماد على مستوى المتدرب في وقت التعلّم والتطبيق وليس على مستوى المجموعة.
- تقديم المنهج للمتدرب متى يشاء وأينما يشاء، بواسطة أي نوع من الأجهزة وربطه بعدد غير محدود من مواقع الإنترنت.

#### **ثانياً: فوائد التدريب الإلكتروني:**

1. المرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار.
2. يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع.
3. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يتعلّم بسرعة أو ببطء.
4. يقدم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
5. يُسهل متابعة المتدربين ولو كانوا كُثر، كما يسهل وصول الآلاف للمصدر نفسه وفي الوقت نفسه.
6. الوقت: حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقية لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما ويتيح له القفز من مواد ونشاطات يعرفها.
7. كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرّبين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.



8. الاتصالات والتفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، والتفاعل الفوري إلكترونياً بين المتدربين من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها.

وعليه فإنّ التدريب الإلكتروني يعتبر وسيلة حديثة تساهم بقدر كبير في ترقية أداء المؤسسات والعاملين بها دون عناء وبأقل تكلفة وجهد مع تحقيق الهدف المنشود وسد الحاجة المعرفية من العملية التدريبية، فهو وسيلة مثلى لإعطاء صفة الشمولية والتوسع والانتشار في العملية التدريبية الإلكترونية، فضلاً عن توافر مبدأ المرونة من حيث الوقت والمكان، وذلك بإتاحة إمكانية التواصل مع أكبر عدد ممكن من المتدربين في أي وقت ومكان.

### مهارات القرن الحادي والعشرين:

- القدرة على التفكير الناقد.
- إكساب المتعلمين للمهارات الحياتية.
- تنمية المهارات العليا للتفكير.
- مهارات ما وراء المعرفة (التفكير في التفكير).
- استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم.
- مهارات دعم الاقتصاد المعرفي.
- إدارة قدرات المتدربين من خلال التدريب المتميز.

### الدراسات السابقة:

دراسة المطيري(2012) بعنوان: متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (115) مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أنّ هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات)، وهناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في (توافر الحاسب الآلي بمواصفات فنية مناسبة وكذلك توافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الإنترنت وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات اللازمة لعمل الأجهزة).

دراسة السناني(2013) بعنوان: درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة استفادة معلمي اللغة

الإنجليزية من التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس الأدائية وكذلك التعرف على أبرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة من التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التدريسية الأدائية لدى معلمي اللغة الإنجليزية، اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وقام الباحث ببناء استبانة وزعت على عينة الدراسة والتي تكونت من مجتمع البحث كاملاً، وتكوّن مُجمَع الدراسة من جميع مشرفي ومعلمي اللغة الإنجليزية البالغ عددهم (160) معلماً ومشرفاً، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أنّ استفادة معلمي اللغة الإنجليزية من التدريب الإلكتروني كانت بدرجة عالية في أغلب المهارات التدريسية الأدائية، و توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تُعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية الإلكترونية لصالح معلمي ومشرفي اللغة الإنجليزية الذين حصلوا على عدد "ثلاث دورات فأكثر".

دراسة محمد حسن (2016) بعنوان: فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي، وتكونت عينة الدراسة من (40) معلماً ومعلمة من معلمي الحاسب الآلي ببورسعيد، وخريجي كلية التربية النوعية شعبة معلم حاسب آلي، وتم توزيع عينة البحث إلى مجموعتين تجريبتين بواقع (20) معلماً ومعلمة لكل مجموعة تجريبية (مجموعة تتدرب إلكترونياً ومجموعة تتدرب تقليدياً) وفق تصميم البحث التجريبي، واتبعت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وأسفرت نتائج الدراسة إلى فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلّم عبر الإنترنت، وفاعلية نمط التدريب المتنقل في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلّم عبر الإنترنت.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث إنّ التدريب الإلكتروني له دور كبير تنمية المهارات الرقمية للطلبة وهذا بدوره يمكّن الطلبة من مواكبة التطورات في عصر الثورة الرقمية وإنعكسه عليهم، وتختلف مع الدراسات السابقة من حيث البيئة والتسهيلات المقدمة لفئة الدراسة وهم الطلبة، **أما من حيث المنهج** فيختلف المنهج الذي سارت عليه هذه الدراسة مع مناهج أغلب الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي التحليلي والدراسة الحالية اعتمدت المنهج الإجرائي.

#### إجراءات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على البحث الإجرائي: هو نمط من البحوث يمكن المعلمين وعموم التربويين الممارسين، من دراسة وفحص أدائهم ومواجهة المشكلات التي تعترض عملهم داخل الصفوف و المدارس وحلها. إنّ البحث الإجرائي هو بحث عملي – تطبيقي، يكون فيه الباحث ممارساً أيضاً (المعلم)، ويحاول استخدام البحث كطريقة للتأمل فيما يقوم به من أنشطة واتخاذ القرارات المناسبة بغية تحسين الأداء. ونتيجة لذلك قامت الباحثة باختيار مجموعة من بنات الصف الثاني ثانوي والبالغ عددهم (90) طالبة، لإجراء التجربة عليهم لتطوير المهارات الرقمية والسلوكية لديهم.

### خطوات إجراء التجربة:

-إعداد استبيان لمعرفة إتجاهات الطالبات عن فعالية التدريب الإلكتروني من وجهة نظرهم.  
-إعداد قائمة بالمهارات الرقمية والسلوكية التي من المفروض أن تمتلكها طالبات المرحلة الثانوية وقد صممت هذه القائمة بالاعتماد على الأب النظري والدراسات السابقة في هذا الموضوع.  
-تم دراسة الخصائص السكومترية لأدوات القياس على عينة استطلاعية مكونة من (10) أفراد من غير عينة الدراسة.  
أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (25) فقرة ووزع الفقرات على مقياس ليكرت الثلاثي.

#### أولاً: الصدق تم حساب الصدق بطريقتين:-

صدق المحكمين: بهدف التأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (7) محكمين من ذوي الخبرة والكفاءة، وبناء على إجماع غالبية المحكمين بنسبة اتفاق (80%) تم تعديل فقرات الاستبانة بناء على ملاحظاتهم ومقترحاتهم.  
الاتساق الداخلي: وقد تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرة والمحور الذي تنتمي إليه ومعامل الارتباط بين المحور والدرجة الكلية. وقد كانت جميع قيم معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمجال، تشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى دلالة (01.0) وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين ( -0.69 -0.36)، مما يدل على التجانس الداخلي لفقرات أداة الدراسة.

ثانياً: الثبات: تم حساب معامل الثبات لألفا كرونباخ لكل محور من المحاور، قيم الثبات تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة. أما قيمة معامل الثبات على كل المقياس كانت (0,89) وهي قيمة مرتفعة وتدل على ثبات المقياس. قامت الباحثة بإجراء صدق المحكمين على قائمة المهارات الرقمية والسلوكية التي من المفروض أن تمتلكها طالبات المرحلة الثانوية وقد كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين (85%)

بدأت التجربة بتاريخ 2019 /9/8 حيث طبقت الباحثة الاستبانة على الطالبات ثم تحليلها ومعرفة درجة إتجاهات الطالبات عن فعالية التدريب الإلكتروني من وجهة نظرهم.  
-أيضاً قامت برصد المهارات الموجودة في قائمة الرصد على مدى أسبوع كامل وإعطاء كل مهارة نسبة مئوية من (100). بعد تحليل النتائج وجهت الباحثة الطالبات إلى مواقع تقدم تدريب إلكتروني مجاني مثل دروب وإدارك وموقع فرصه، ومنصة أبجد هوز، منصة سديم، وأكاديمية قاف، ومنصة قافز.

-تابعت الباحثة حضور الطالبات إلى الدورات المختلفة عبر المواقع بحيث تقدم الطالبة تقرير عن كل دورة تدريبية ومدة الحضور ثم إعطاء (3) دورات أمام الطالبات.  
-أيضاً شجعت الباحثة الطالبات المتعثرات في الحضور وتعرفت على أسباب عدم حضور دورات تدريبية إلكترونية ومن هذه الأسباب عدم معرفة التسجيل في الموقع، أو عدم المعرفة بإعدادات المواقع، وعدم جاهزية الحاسوب أو الأيباد لبعض الطالبات، وقد قامت الباحثة بحصر جميع المعوقات عند كل الطالبات، وحاولت تذليلها لكل طالبة على حدا.

-استخدمت الباحثة أدوات كثيرة لتعزيز الطالبات وحثهن على حضور الدورات التدريبية، ومن هذه الأدوات المادية مثل الهدايا وشهادات الشكر ومنها المعنوية الكلمات والعبارات الجميلة. استمرت التجربة ما يقارب الثلاثة أشهر من تاريخ 2019/9/8 إلى تاريخ 2019/12/8 بعد نهاية التجربة، طبقت الباحثة الاستبيان مرة أخرى على الطالبات بتاريخ 2019/12/9، وقامت برصد المهارات الموجودة في قائمة الرصد على مدى أسبوع كامل وإعطاء كل مهارة نسبة مئوية من (100).

أخيراً قامت الباحثة بمقارنة نتائج الطالبات على الاستبانة قبل وبعد إجراء التجربة أيضاً قامت بملاً قائمة رصد المهارات لكل طالبة على حدا، ثم قامت باستخراج معدل كلي إلى كل الطالبات قبل وبعد التجربة. ثم قامت الباحثة بمقارنة نتائج الطالبات على قائمة رصد المهارات قبل وبعد التجربة. واستخدمت الباحثة الأوساط الحاسوبية والإنحرافات المعيارية لمقارنة الأداء القبلي والبعدي إلى الطالبات، أيضاً استخدمت اختبارات لعينتين مترابطتين لمقارنة النتائج.

**نتائج الدراسة:**

### **للإجابة على السؤال ما دور التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات الطالبات التقنية؟**

قامت الباحثة بعد إجراء التجربة بحساب الأوساط الحاسوبية والإنحرافات المعيارية بالمقياس البعدي والخاصة بالمهارات التقنية، وقد كان الوسط الحسابي للفقرات يساوي (2.34) بإنحراف معياري قدره (1,02) وهذا يدل على اتجاه إيجابي من الطالبات نحو التدريب الإلكتروني بعد أخذ الدورات الإلكترونية والاستفادة منها، وأن التجربة حققت الهدف ورفعت من المهارات الرقمية لدى الطالبات وهذا مطلب مهم في ومهارة من المهارات المهمة في القرن الواحد والعشرين.

### **للإجابة على السؤال ما دور التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات المتدربين السلوكية؟**

قامت الباحثة بعد إجراء التجربة بحساب الأوساط الحاسوبية والإنحرافات المعيارية بالمقياس البعدي والخاصة بالمهارات السلوكية. وقد كان الوسط الحسابي للفقرات يساوي يساوي (2.54) بإنحراف معياري قدره (1,1). وهذا يدل على اتجاه إيجابي من الطالبات نحو التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية المهارات السلوكية لدى الطالبات، حيث الآن ونحن على أبواب الثورة الصناعية الرابعة سيكون الخلود إلى المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول النيرة.

**وللإجابة على السؤال هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات الأداء البعدي والقبلي لأفراد المجموعة على الدرجة الكلية لمقياس فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات المرحلة الثانوية؟**

قامت الباحثة بعد إجراء التجربة بحساب الأوساط الحاسوبية للأداء القبلي والبعدي وكان الوسط الحسابي للأداء القبلي يساوي 2.23 و للأداء البعدي 2.58 وللتأكد أن هذه النتيجة كانت حقيقية وليست لعامل الصدفة، تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مترابطتين وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الإنحراف المعياري	المتوسط	العدد	التطبيق	البعد
دالة عند 0.01	5.752	1.01	2.23	90	قبلي	مجموع درجات المقياس
		0.99	2.58	90	بعدي	

يتضح من الجدول السابق أن: قيمة "ت" دالة عند مستوى دلالة (0,05)، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات بين التطبيقين القبلي والبعدي لجميع الطالبات في عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح التطبيق البعدي. وهذا يشير إلى أن تطبيق التجربة كان له أهمية كبيرة. ولمعرفة حجم التأثير تم حساب مربع إيتا  $\eta^2$  وأيضاً عن طريق (ت) مباشرة أمكن إيجاد قيمة d التي تعبر عن حجم التأثير للمادة المشروحة والجدول رقم (2) يوضح حجم التأثير بواسطة كلٍ من  $\eta^2$ ، d

الجدول رقم (2): قيمة (ت) و  $\eta^2$ ، d وحجم التأثير في الاختبار.

حجم التأثير	d	$\eta^2$	T	درجة الحرية	المقيا س
كبير	2.045	0.511	5.752	89	

يتضح من الجدول السابق أن حجم التأثير كبير، وهذا يدل على أن فاعلية البرامج التدريبية على تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لدى أفراد العينة كان كبيراً، مما يدل على نجاح التجربة ودور الطريقة التي استخدمتها الباحثة لمعالجة ضعف المهارات الرقمية والسلوكية لطالبات الثاني ثانوي.

أيضاً قامت الباحثة بحساب المعدل العام لقائمة رصد المهارات القبلي وكانت المعدل العام القبلي يساوي (60%) والمعدل العام لقائمة الرصد بعد التجربة يساوي (85%) وعند المقارنة بين المعدلين لقائمة رصد المهارات نجد ارتفاع المعدل العام البعدي بفروق واضحة، وهذه النتيجة تدل على دور برامج التدريب الإلكترونية في تنمية المهارات الرقمية والسلوكية لدى طالبات الصف الثاني ثانوي.

ومن النتائج السابقة يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات الحياة.

وللتدريب أثناء الدراسة والعمل أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظف والطالب من معارف ومهارات جديدة تتطلبها الحياة المعاصرة، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته أو وجوده على مقاعد الدراسة مما يزيده تمكناً في أداء عمله ويسهم في تطوير تحصيله الدراسي ويساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تمطح إليه أي جهة تسعى للرقى والتقدم.

### التوصيات:

- تصميم برامج وقنوات تعليمية ومواقع إلكترونية معتمدة للوصول إلى مصادر المعلومات والمعارف بصورة أسرع لتنمي من قدرات الطلبة التقنية والأكاديمية.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية التي يحتاجها الطلبة وملائمتها لمهارات القرن الحادي والعشرين.
- إنشاء بيئات تواصل افتراضية بين طلبة المرحلة الثانوية لغرض التواصل وتبادل الآراء والخبرات والمعارف والمعلومات بينهم.

### المقترحات:

- إجراء دراسات عن أثر التدريب الإلكتروني على المعلمين في جميع المواد.
- إجراء دراسات عن أثر التدريب الإلكتروني في تحقيق التطور الأكاديمي في مادة الرياضيات لطلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر المتعلمين.

### قائمة المراجع:

1. أبو النصر، مدحت محمد(2017) التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، الطبعة الأولى، القاهرة - مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. إطميزي، جميل أحمد(2012)، أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في العالم العربي، نشر في ملحق صحيفة القدس الرقمي، السنة 1، العدد 5، ص 2، 2012/5/8م.
3. البياتي، فارس رشيد (2018)، الحاوي في مناهج البحث العلمي، دار السواقي العلمية للنشر والتوزيع الأردن، عمان.
4. سناني، صالح بن مرزوق عودة(2013)، درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الإنجليزية بمحافظة ينبع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة أم القرى.
5. شويطر، عيسى محمد(2009)، إعداد وتدريب المعلمين. ط1. عمان الأردن، دار ابن الجوزي.
6. العياصرة، وليد رفيق(2015)، استراتيجيات تعليم التفكير ومهاراته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
7. الغراب، إيمان محمد(2003)، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة - مصر، ط1.
8. المطيري، حمد بن محيا(2012)، متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير غير منشورة.

- 9.الموسوي، علي بن شرف(2010)، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب- جامعة الملك سعود، كلية التربية قسم تقنيات التعليم.
- 10.الياور، عفاف صلاح (2005)، التدريب التربوي في ضوء التحديات المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1.
- 11.يمانبي، هناء عبد الرحيم (2006)، التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ملتقى التدريب والتنمية، الرياض، 3 - 5 ربيع الآخر لعام 1427هـ.
- 12.Gruszczynska, A., Merchant, G. and Pountney, R (2013), ” "Digital Futures in Teacher Education":Exploring Open Approaches towards Digital Literacy” The Electronic Journal of e-Learning Volume 11 Issue 3 2013, (pp193-206), available online at: [www.ejel.org](http://www.ejel.org).