

فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني

باستخدام أسلوب تسجيل الشاشة على إكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم

الدكتور سلطان بن هويدي المطيري

كلية التربية - جامعة الملك سعود

ملخص البحث:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للاختبار التحصيلي وذلك لصالح المجموعة التجريبية.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لبطاقة الملاحظة وذلك لصالح المجموعة التجريبية.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لأفراد المجموعة التجريبية واتجهت تلك الفروق لصالح القياس البعدي.

كما أشارت النتائج إلى أن البرنامج التدريبي الإلكتروني كان فعالاً وله أثر إيجابي في تنمية المهارات، مقارنة بالطريقة التقليدية، بالإضافة إلى أن استخدام البرنامج التدريبي قد ساعد المتدربين على التعلم واكتساب المعارف حسب قدراتهم وسرعاتهم في التعلم، حيث يمكن هذا الأسلوب من إمكانية عرض المحتوى التعليمي أكثر من مرة، مقارنة بالطريقة التقليدية.

وقد خرج البحث بعدد من التوصيات أهمها: التوسع في استخدام نمط التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى عقد دورات تدريبية لأمناء مراكز

استهدف البحث الحالي التعرف على فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني باستخدام أسلوب تسجيل الشاشة على إكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم، وقد تكونت عينة البحث من (30) أميناً من أمناء مراكز مصادر التعلم تم تقسيمهم بطريقة عشوائية إلى مجموعتين، الأولى: تجريبية وتتكون من (15) فرداً، والثانية: ضابطة وتتكون من (15) فرداً، وتمثلت أدوات البحث في استبانة للتعرف على المهارات اللازمة لاستخدام أمناء مراكز مصادر التعلم لنظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard، بالإضافة إلى اختبار تحصيلي لقياس تحصيل أمناء مراكز مصادر التعلم للجوانب المعرفية المرتبطة بنظام إدارة التعلم Blackboard وبطاقة ملاحظة لقياس الجانب المهاري لأمناء مراكز مصادر التعلم للجوانب المهنية المرتبطة بنظام إدارة التعلم Blackboard، وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الوصفية تم معالجتها إحصائياً باستخدام معادلة الكسب المعدل (لبلاك) لتحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي، واختبار (مان ويتنى) لتحديد الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، واختبار (ويلكوكسون) لتحديد الفروق بين رتب درجات القياسين القبلي والبعدي في درجات الاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية وقد أسفرت نتائج البحث عن عدد من النتائج كالاتي:

مصادر التعلم نحو تفعيل نظام إدارة التعلم-Black board في العملية التعليمية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو استخدامه في كافة المراحل التعليمية.

المقدمة :

يعد التدريب أحد الوسائل الأساسية لتطوير الموارد البشرية في أي مؤسسة بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، حيث يهدف التدريب إلى تشجيع الموظفين وتطوير إمكاناتهم، و مساعدتهم على الأداء بشكل أفضل، ويعد التدريب الإلكتروني أحد الأدوات المهمة التي تمكن من نشر المعرفة المستمرة والمهارات لكل من المدراء والمعلمين على حد سواء (Roy, A. and Raymond, L, 2008, 89).

ونظرا للتطورات التكنولوجية التي حدثت في شتى مناحي الحياة فقد انعكس ذلك على التدريب أيضا وأصبح هناك ما يسمى بالتدريب الإلكتروني والذي بدأت فكرته في الانتشار في الدول المتقدمة وواصل حملته إلى مختلف دول العالم حسب الإمكانيات المتاحة (النفيسة 2007، 61) ، كما أن الحاجة الناتجة عن زيادة أعداد السكان والتوسع الجغرافي وتقنين المصروفات وضبطها وكذلك أحقية جميع أفراد المجتمع في الانتماء للمؤسسة التعليمية والحصول على فرصة التعليم والتدريب، جعلت من الضروري تبني استراتيجيات جديدة يمكن الاعتماد عليها في تطوير المجتمعات بشكل عام (الإدارة العامة للتدريب والابتعاث - وزارة التربية والتعليم السعودية، 2008، 1)

وأشارت (الغراب، 2003، 45، 47) إلى أن من أهم العوامل التي تساعد على فاعلية التدريب الإلكتروني هي القدرة على انتقاء البرامج التدريبية المناسبة التي تفي باحتياجات المتدربين وتحقق الميزة التنافسية للمؤسسة، بحيث تحتفظ بحماس المتدربين حتى النهاية لتحقيق النتائج المرجوة ، وقد أشارت إلى أن هناك ثلاثة احتمالات للحصول على هذه البرامج:

إما شرائها أو إعدادها أو الاشتراك في الإعداد مع جهة خارجية وفقاً لحاجة المؤسسة الفعلية ، ولكل عيوبه ومزاياه .

ومن الأمور المهمة داخل منظومة التعليم وجود أمين مركز مصادر التعلم ضمن العناصر الرئيسة للموقف التعليمي ، باعتباره خبيراً ومساعداً للمعلمين والمتعلمين في إدارة وتوظيف المستحدثات التكنولوجية في مواقف التعليم المختلفة (الشريف ، 2011 ، -144) .

ويقضى التطور المتسارع في المستحدثات التكنولوجية بصفة عامة وعمليتي التعليم والتعلم بصفة خاصة، بضرورة تطوير مستوى أمين مركز مصادر التعلم لكي يواكب هذا التطور، مما يجعله أفضل في المستقبل، ولن يتم هذا إلا بالتدريب الإلكتروني الذي يكسبه القدرة والثقة في التعامل مع المهارات التقنية الحديثة في مجال عمله (الموسوي، 2010، 4).

ويرى (الدليل، 2009 ، 154) أن مستوى تأهيل الهيئة العاملة بمراكز مصادر التعلم يشكل عاملاً أساسياً نحو تحقيق أهداف هذه المراكز والمنشقة من الأهداف الرئيسة للمؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها ، فكلما تطور مركز مصادر التعلم فإنه يجب أن تتطور كذلك مستويات الهيئة العاملة به لتلبية متطلبات هذا التطور.

وقد أوصى (عبد الكريم، 2007، 19) في دراسته التي أجراها بهدف تحديد أدوات التدريب الإلكتروني والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون الخليجي، بعدة توصيات منها :

- مساندة الاتجاهات والبرامج الحديثة في تكنولوجيا التدريب التربوي الإلكتروني.
- إنشاء وتطبيق استراتيجيات وطنية خليجية في التدريب الإلكتروني بإسهام المواطنين مع الدولة.

على أداء المتدربين أن المتدربين أكدوا أن التدريب الإلكتروني كان أكثر متعة ومرونة من التدريب التقليدي، إذ يمكنهم اختيار الموعد المناسب للتدريب بما لا يتعارض وأعباء العمل اليومية، كما أنه يساعد على تقليل النفقات والتكاليف إلى حد كبير مقارنة بأساليب التدريب التقليدية.

وهناك عدة أساليب تستخدم في برامج التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت أبرزها أسلوب تسجيل الشاشة screen casting وهو بمثابة تسجيل رقمي لشاشة الحاسب الآلي والذي قد يشمل صوراً أو لقطات فيديو أو رسوماً بيانية وغيرها من المواد البصرية التي قد تفيد في موضوع ما، وقد يصاحب كل ذلك تعليق صوتي بحيث يتم إدراج كل ذلك في أحد برامج العروض التقديمية مثل power point ليتم عرضه على الطلاب ومن ثم التحكم به ومشاهدته (Sandy Winterbottom. 2007.6).

وقد استخدمت عديد من الدراسات برامج تسجيل الشاشة في تقديم المحتوى التدريبي، ومن الدراسات التي اهتمت بهذه البرامج دراسة (Allison Carr and Pearl Ly, 2009. 408) التي أجريت بهدف التعرف على فعالية استخدام أسلوب تسجيل الشاشة في تدريب موظفي المكتبات في جامعة ولاية كاليفورنيا على كيفية إنشاء أفلام الفيديو والصور لتطوير الرسائل النصية، والمحادثات، والرسائل الإلكترونية، واستخدام أدوات التفاعل مع الطلاب رواد المكتبة، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها: أن استخدام موظفي المكتبات لأسلوب تسجيل الشاشة يعد الأفضل والأكثر كفاءة للطلاب في توضيح استراتيجيات البحث المعقدة في المكتبة، وفي إيجاد مصادر المعلومات بشكل أسهل وأسرع.

و دراسة (Joanne Oud, 2009. 173-174) التي أوصت بضرورة استخدام تسجيلات الشاشة في التدريس واستند في ذلك على أبحاث علم النفس الإدراكي، حيث تقدم تسجيلات الشاشة المفاهيم

• ابتكار بيئات تدريب إلكتروني فعالة ومتراصة ومتعاونة في النظم التربوية الخليجية.

وأوصى (العقلاء، 2010، 427) بضرورة عقد دورات تدريبية لمشرفي مراكز مصادر التعلم لتدريبهم على إتقان المهارات الجديدة اللازمة لممارستهم المهنية.

كما أوصى (الشريف، 2011، 204) بتقديم برامج تدريبية في مجال الاتجاهات الحديثة لتكنولوجيا التعليم لتطوير أداء اختصاصي مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

وفي دراسة (Gabriella Dodero, 2007. 350) التي أجريت بهدف إنشاء مركز للتدريب الافتراضي لدعم المعلمين وتدريبهم، من خلال مبادرة أطلقوا عليها «أنا أدرس» باستخدام نظام إدارة التعلم MOODLE، أوصت الدراسة بأهمية استخدام نظام MOODLE في التدريب الافتراضي، وتم دمج مشروع «أنا أدرس» ضمن المقررات الموجودة على النظام والتي حققت نجاحاً كبيراً في دعم المعلمين في التدريس والتفاعل مع الطلاب.

وقدم (Sanford Gold, 2001. 35) دراسة استهدفت أثر تقديم دورة تدريبية تربوية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لمدة أسبوعين في بيئة تربوية إلكترونية، وظفت فيها العديد من التمارين التعاونية مثل الزيارات الميدانية الافتراضية والتقييمات الإلكترونية المباشرة والمقالات التفاعلية والمشاريع الجماعية، وكانت إحدى نتائج هذه الدراسة المهمة أن أعضاء هيئة التدريس قد غيروا اتجاهاتهم نحو التدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، بل واعتبروه أكثر تفاعلاً من التدريس التقليدي وجها لوجه، وأبدوا جميعاً رغبتهم في استخدام بيئة التعلم الإلكتروني في التدريس كجزء من مهامهم ومسؤولياتهم اليومية.

وقد أكدت دراسة (Judith. strother, 2002.4) التي أجراها عن فاعلية التدريب الإلكتروني وأثره

بشكل واضح و سهل مما يساعد المتعلمين على سرعة الفهم والتذكر لما يدرسونه .

ويرى (Birgit Loch, 2011) أن أسلوب تسجيل الشاشة قد فتح المجال أمام طرق جديدة داخل الفصل الدراسي بإدماج هذه التسجيلات عبر الإنترنت في عملية التعليم ، حيث تتيح البيئة التعليمية التي تستخدم تسجيل الشاشة و الوسائط المتعددة الفرصة أمام الطلاب ليتعلموا تعلمًا ناجحاً ، فالطلاب في هذه البيئة يكونون متحفزين و نشطين بصورة أكثر فعالية.

وأكد (Allison Carr and Pearl Ly, 2009, 408) في دراستهم التي أجروها على فاعلية أسلوب تسجيل الشاشة في عرض تعليمات المكتبات، على أن أسلوب تسجيل الشاشة مفيد في تحسين تجربة المستخدمين المرجعية والتعليمية ، حيث يمكن استخدامه على نطاق واسع في عرض تعليمات المكتبات وتقديم المراجع، خاصة وأن أدوات تسجيل الشاشة سهلة الاستخدام و يمكن استعمالها في أي نوع من المكتبات، ففي التوثيق الإلكتروني يمكن لموظفي المكتبات إيجاد أفلام تعليمية مسجلة باستخدام برامج تسجيل الشاشة ومشاركتها للوصول إلى خدمات المكتبات ومصادر المعرفة.

وفي دراسة (Ramzy Ramzy, 2010, 1) التي أجراها لقياس أثر استخدام تسجيل الشاشة كأداة متعددة الوسائط قبل التدريب على بعض المفاهيم والتجارب الكيميائية لطلاب مقرر الكيمياء المتقدمة في المدرسة الثانوية ، توصل إلى تأثير التسجيلات المستخدمة في العملية التعليمية على زيادة معدلات الأداء الكلية ومعدلات الجهد العقلي الكلية في اكتساب المفاهيم المجردة ، حيث أثبتت النتائج فاعلية استخدام أسلوب تسجيل الشاشة في التعليم.

ومن خلال العرض السابق للأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث تتضح أهمية تسجيلات الشاشة كأحد أنماط برامج التدريب الإلكتروني في إكساب

المعارف والمهارات المتنوعة، على الرغم من ذلك لم يجد الباحث في حدود علمه دراسة واحدة باللغة العربية تناولت موضوع تسجيل الشاشة كأحد الأنماط أو الأساليب المستخدمة في برامج التدريب الإلكتروني وخاصة لأمناء مراكز مصادر التعلم وبالتالي تبرز الحاجة الماسة إلى إجراء هذه الدراسة كأول دراسة باللغة العربية تتناول موضوع توظيف تسجيلات الشاشة في برنامج تدريبي على إكساب مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.

مشكلة البحث:

على الرغم من أن مهارات استخدام التقنية الحديثة في التعليم أحد متطلبات إكمال دبلوم مراكز مصادر التعلم الخاصة بأمناء هذه المصادر ، فقد لاحظ الباحث من خلال المقابلات الشخصية التي أجراها مع أمناء مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بوزارة التربية والتعليم المقيدين بدبلوم مراكز مصادر التعلم، أنهم لا يملكون أياً من المهارات الأساسية لاستخدام أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني، ويحدث لديهم لبس دائماً في مفهوم التعلم الإلكتروني وكيفية توظيف أدواته في العملية التعليمية ، على الرغم من توجه وزارة التربية والتعليم في الوقت الحالي إلى تطوير التعليم من خلال مشروع تطوير التعليم لذلك حرص الباحث على تقديم برنامج تدريبي يتم فيه استخدام أفضل الأساليب أو الأنماط التي أشارت إليها الأبحاث والدراسات في مجال التدريب الإلكتروني وهو أسلوب تسجيل الشاشة، لإكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.

ومن خلال ما سبق تحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني باستخدام أسلوب تسجيل الشاشة على إكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى

2

بحوث ودراسات

4. قياس فاعلية تسجيلات الشاشة في البرنامج التدريبي المقترح على إكساب مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.
5. إكساب أمناء مراكز مصادر التعلم مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard والجانب المعرفي المرتبط به.

أهمية البحث :

- يمكن أن يسهم البحث الحالي فيما يأتي:
1. تحسين مهارات أمناء مراكز مصادر التعلم لاستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية.
 2. تطوير أساليب تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم ، بما يتناسب مع تطورات العصر وبما يتلاءم مع احتياجاتهم التدريبية.
 3. توجيه نظر الباحثين والمهتمين في مجال تقنيات التعليم لكيفية تصميم وإعداد برامج تدريبية تقوم على أساليب جديدة مثل أسلوب تسجيل الشاشة .
 4. فتح المجال لإجراء دراسات وبحوث تربوية تقوم على أساليب حديثة في تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم.
 5. توجيه نظر القائمين على برامج التدريب الإلكتروني إلى أهمية تسجيلات الشاشة كأحد أساليب التدريب الإلكتروني الحديثة.

فروض البحث :

- يحاول البحث التحقق من صحة الفروض الآتية:
1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي لدى أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية في الاختبار التحصيلي للجانب المعرفي المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لصالح أفراد المجموعة التجريبية .

أمناء مراكز مصادر التعلم وقد تضرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard الواجب توافرها لدى أمناء مراكز مصادر التعلم لاستخدامه في العملية التعليمية؟
2. ما صورة البرنامج التدريبي المقترح لإكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم؟
3. ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية التحصيل المعرفي المرتبط بنظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم؟
4. ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح على إكساب مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى:

1. تحديد المهارات الواجب توافرها لدى أمناء مراكز مصادر التعلم لاستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية.
2. تصميم عدد من تسجيلات الشاشة في برنامج تدريبي إلكتروني لإكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم .
3. قياس فاعلية تسجيلات الشاشة في البرنامج التدريبي المقترح على تنمية التحصيل المعرفي المرتبط بنظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.

2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي لدى أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية في بطاقة ملاحظة الأداء المهاري المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم Blackboard لصالح أفراد المجموعة التجريبية .
3. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي للجانب المعرفي المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم Blackboard لصالح درجات القياس البعدي.

منهج البحث:

تبعاً لطبيعة البحث وأهدافه ، استخدم الباحث :

- المنهج الوصفي ، بهدف تحديد الاحتياجات

التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم، وتحديد أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي ، والتوصل إلى قائمة مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard .

- المنهج شبه التجريبي ، تم استخدام طريقة

المجموعات المتكافئة (المجموعة التجريبية الواحدة والمجموعة الضابطة الواحدة) ، وذلك للتعرف على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية التحصيل المعرفي والمهارات اللازمة لاستخدام نظام إدارة التعلم Blackboard.

أدوات البحث :

تمثلت أدوات البحث في التالي:

1. استبانة للتعرف على المهارات اللازمة لاستخدام أمناء مراكز مصادر التعلم لنظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard .
2. اختبار تحصيلي لقياس تحصيل أمناء مراكز مصادر التعلم للجوانب المعرفية المرتبطة بنظام إدارة التعلم Blackboard .

3. بطاقة ملاحظة لقياس الجانب المهاري لأمناء مراكز مصادر التعلم للجوانب المهاري المرتبطة بنظام إدارة التعلم Blackboard .

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- - أمناء مراكز مصادر التعلم المسجلين بدبلوم مصادر التعلم.
- - استخدام برنامج Camtasia لتسجيل الشاشات.
- - اقتصر التدريب على مهارات إدارة التعلم الإلكتروني لبرنامج blackboard.
- - تم التطبيق في الفصل الثاني من العام الدراسي 1432 - 1433 هـ.

مجتمع البحث وعينته :

تم اختيار مجموعتي البحث من أمناء مراكز مصادر التعلم المسجلين بدبلوم مصادر التعلم بكلية المعلمين بالرياض للعام الدراسي -1432 1433 هـ ، وقد تكونت مجموعة البحث من (30) أميناً تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة بطريقة عشوائية ، بحيث ضمت المجموعة الأولى (15) أميناً في المجموعة التجريبية ، وضمت المجموعة الثانية (15) أميناً في المجموعة الضابطة.

مصطلحات البحث الإجرائية :

البرنامج التدريبي :

يعرفه الباحث إجرائياً في هذا البحث «بأنه مخطط يتم فيه استخدام أسلوب تسجيل الشاشة لشرح المكونات الرئيسة لبرنامج blackboard لتنمية مهارات أمين مركز مصادر التعلم نحو استخدامه»

التدريب الإلكتروني Electronic Training:

يعرف الباحث التدريب الإلكتروني إجرائياً بأنه

2

بحوث ودراسات

أولاً: التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت : تعريفه :

يعرفه (الكسباني، 2010، 158) بأنه عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية بأقصر وقت ممكن، وأقل جهد مبدول، وبأعلى مستويات الجودة دون التقييد بحدود المكان والزمان.

ويعرفه (عبد الكريم، 2007، 6) بأنه عبارة عن نشاط تربوي منظم يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في ثقافة المعلم وأدائه بما يزيد من نموه المهني عبر الاستفادة من إمكانيات وتطبيقات الحاسب الآلي والإنترنت في هذا المجال وبحيث يرفع كفاءته الإنتاجية المتمثلة في تحقيقه القدر الأكبر من الأهداف التربوية.

كما يعرفه (الموسوي، 2010، 3) بأنه «عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على قدرات وإمكانات الأفراد الذين يخضعون للتدريب».

أنواع التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت :

يشير (زاهر، 2010، 18) إلى نوعين أساسيين من التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت هما:

1. التدريب الإلكتروني المتزامن Synchronous E-Training : وهو التدريب المباشر Online الذي يحتاج إلى وجود المتدربين في الوقت ذاته أمام أجهزة الحاسب الآلي لإجراء النقاش

«نظام تدريبي ، يفصل بين المتدربين والمدرسين في المكان والزمان ، من أجل تمكين أمين مركز مصادر التعلم من التدريب على استخدام وتوظيف نظام إدارة التعلم Blackboard دون التقييد بوقت أو بمكان التدريب».

تسجيل الشاشة Screen Casting

ويتم تعريفه إجرائياً «بأنه مجموعة من اللقطات المسجلة لشاشة الحاسب باستخدام برنامج Camta sia لشرح مكونات برنامج Blackboard ويصاحبها تعليق صوتي يشرح مكونات البرنامج ثم يتم حفظها بصيغة SWF ورفعها على موقع عبر الإنترنت ليتمكن أمناء مراكز مصادر التعلم من مشاهدتها فيما بعد»

مركز مصادر التعلم :

يعرفه الباحث بأنه مكان يحتوي على عدد من مصادر وأوعية المعلومات والأجهزة التي تسهل عمليتي التعليم والتعلم وتحقق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية.

أمين مركز مصادر التعلم :

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه «المعلم المكلف من قبل وزارة التربية والتعليم للعمل بمراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام والذي درس دبلوم مصادر التعلم بكلية المعلمين».

الإطار النظري :

تم تقسيم الإطار النظري الى أربعة محاور رئيسة كالتالي:

أولاً: التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.

ثانياً: أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني.

ثالثاً: تسجيلات الشاشة.

رابعاً: مراكز مصادر التعلم.

وسيتم تناول هذه المحاور الأربعة فيما يأتي:

مزايا وخصائص التدريب الإلكتروني :

هناك عدد من المزايا والخصائص التي تميز التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي كالتالي (الموسوي، 2010، 4)، (رمزي، 2010، 11)، (Insung Jung، 2001، 5-11)، (أبو سليمة، 2007، 31):

1. يتيح التدريب الإلكتروني تكافؤاً في الفرص التعليمية بين المتدربين ويرفع من مستويات الالتحاق بالتدريب.
2. يسهم في تنمية التفكير وإثراء عملية التدريب.
3. يعتمد على البيئة الإلكترونية E-Environment ويضم العديد من المصادر الإلكترونية.
4. يتغلب على مشكلة الأعداد المتزايدة للمتدربين ويتيح للمتدربين الحصول على التغذية الراجعة المستمرة خلال عملية التدريب ومعرفة مدى تقدمه.
5. يتميز بالمرونة Flexibility في تحديد الزمان والمكان والمحتوى التدريبي.
6. يمكن للمتدربين أن يحصلوا على التدريب أثناء الخدمة دون أن يغادروا قاعات التدريس.
7. يُعد المتدربون أقدر على التفاعل مع مدربيهم والمعلمين الآخرين على شبكة الإنترنت.
8. يتميز بالكفاءة العالية وقلة التكلفة .

ثانياً: أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت.

تعريفها:

يعرف (عبد المجيد، 2008، 77) أنظمة إدارة التعلم بأنها «برمجيات تؤتمت إدارة نشاطات التعليم والتعلم، من حيث المساقات، التفاعل، التدريبات والتمارين وغيرها. وتعتبر أحد أهم حلول التعليم الإلكتروني في الجامعات.

والمحادثة بينهم وبين المدرب عبر غرف المحادثة، أو تلقي التدريب من خلال القاعات الافتراضية، أو مواقع الانترنت.

2. التدريب الإلكتروني غير المتزامن ASynchronous E-Training : وهو التدريب بالاتصال غير المباشر الذي لا يحتاج إلى وجود المتدربين في الوقت ذاته أمام أجهزة الحاسب الآلي لإجراء النقاش والمحادثة، فهو يحتوي على مرشدين من خلال المجالات الإلكترونية والمناقشات التي تتم من خلال البريد الإلكتروني.

أهداف التدريب الإلكتروني:

يسعى التدريب الإلكتروني إلى تحقيق العديد من الأهداف أهمها (الموسوي، 2010، 3)، (زيتون، 2005، 74-75)، (النفيسة، 2007، 64):

1. مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
2. دعم عملية التفاعل عبر الإنترنت بين كل عناصر العملية التدريبية من مدربين ومتدربين ومشرفين من خلال ما توفره الإنترنت من أدوات للتواصل مثل البريد الإلكتروني والغرف الافتراضية.
3. إثراء خبرات المتعلمين المعرفية المهنية والوجدانية.
4. حفز المتعلمين ورفع مستوى دافعيتهم للتعلم.
5. تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة للمعرفة الإنسانية.
6. تفريد التعليم بحيث تقدم لهم ما يتناسب وإمكانات وقدرات كل فرد منهم.
7. تدريب عدد من الأفراد في وقت قصير ومحدد.

2

بحوث ودراسات

2. نظام إدارة محتوى التعلم Learning Content Management System (LCMS) : وهو البيئة التي يمكن من خلالها إدارة مخازن خاصة بوحدة التعلم Learning Object Repository واستخدامها في تطوير المواد التعليمية، حيث تتيح للمطورين إمكانية البحث والوصول السريع إلى النصوص والوسائط اللازمة لبناء محتوى التعلم (Hussein، 2011، 46).

3. نظام إدارة المقررات Course Management System (CMS) : بيئة تعلم مرنة تسهل تبادل المعلومات، حيث تتيح للمستخدم تحميل الملفات ونشرها ومشاركتها، والمشاركة في المناقشات، وكذلك إعداد الواجبات والاختبارات (Romero، 2008، 368).

مميزات أنظمة إدارة التعلم:

يشير (عبد المجيد، 2008، 74) إلى عدد من مميزات أنظمة إدارة التعلم التي تستطيع أن تقدمها في بيئة التعلم الإلكتروني من خلال احتوائها على عدد من الأدوات التي تمكنها من القيام بالآتي:

1. إدارة المساقات والفصول والبرامج.
2. إدارة تسجيل واتصال المستعملين.
3. متابعة دخول الطلبة ونشاطاتهم ونتائج امتحاناتهم وتمارينهم.
4. تقديم تقارير متنوعة للإدارة.
5. احتوائها على أدوات تأليف المحتوى.
6. احتوائها على أدوات إضافة وإدارة الأنشطة والصادر.
7. احتوائها على أدوات اتصال وتواصل مثل منتديات، دردشة، اقتراعات.

ويشير (القواسمي، 2011) إلى أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني بصفتها أنظمة برمجية متكاملة مسؤولة عن إدارة العملية التعليمية والتعلمية الإلكترونية باستخدام أنظمة إلكترونية خاصة وتقنيات الاتصال والتكنولوجيا الحديثة ومكوناتها، ويشمل إدارة المقررات، وأدوات الاتصال المتزامن وغير المتزامن، وإدارة الاختبارات، والواجبات، والتسجيل في المقررات، ومتابعة تعلم الطالب.

تصنيف أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني:

يصنف (العربي، 2007، 90) والقواسمي (2011)، أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني من حيث المصدر إلى مصادر مفتوحة وهي التي يتم استخدامها مجاناً ولا يحق لأي جهة بيعها ويتم تطويرها من قبل كثير من المتخصصين مثل نظام MOODLE، A Tutor ومصادر مغلقة أو تجارية وهي الأنظمة المملوكة من قبل شركات ربحية تقوم بتطويرها ولا تسمح باستخدامها إلا بترخيص مثل Blackboard، أما من حيث العمومية فتصنف إلى أنظمة عامة وهي النظم التجارية الجاهزة أو التي يمكن استخدامها مقابل أجر لجهة الإنتاج ونظم خاصة وهي التي تم تطويرها لجهات محددة ويتم استخدامها في حالة عدم قدرة النظم العامة على تلبية حاجة المؤسسة مما يدفعها إلى تطوير نظام خاص بها .

أنواع أنظمة إدارة التعلم :

1. نظام إدارة التعلم Learning Management System -LMS عبارة عن برمجيات تصمم للمساعدة في إدارة جميع نشاطات التعلم في المؤسسات التعليمية، وتنفيذها، وتقييمها (Hussein، 2011، 43). ومتابعة المتعلم من حيث تسجيل الدخول والخروج، ومنح الصلاحيات، وعمل الإحصاءات والتقارير، وتنظيم المحتوى (Rengarajan، 2001، 2).

نظام بلاك بورد (Blackboard لإدارة التعلم الإلكتروني):

اسم النظام: Blackboard Academic Suite

اسم الشركة المنتجة: Blackboard

اللغات: اللغة الإنجليزية والعربية والإسبانية والإيطالية والفرنسية.

الرباط: <http://www.blackboard.com/us/index.aspx>

تعريفه:

يمكن تعريف نظام إدارة التعلم «Blackboard» بأنه نظام شامل لإدارة ومتابعة وتقييم التعليم، ويعد المحور المركزي للعملية التعليمية على الإنترنت، حيث يتم تسليم المقررات الدراسية بشكلها الإلكتروني لجميع مستخدمي النظام، يتميز النظام بسهولة الاستخدام وإمكانية الوصول إليه في أي زمان ومن أي مكان، ويمكن للطلاب الدخول إلى النظام والوصول إلى محتويات المقررات الدراسية وإجراء نشاطات أكاديمية عديدة مثل المشاركة في المنتديات وجلسات النقاش وتسليم الواجبات وأداء الامتحانات وغيرها، بالإضافة إلى توفير الدعم لصيغ ملفات Word وملفات PDF للنشر الإلكتروني وملفات الصور والفيديو، وتوفير العديد من أدوات الاتصال والتفاعل المتزامن Synchronous وغير المتزامن Asynchronous. (King Saud University- E-learning & Distance Learning Dean-ship, 2009.4).

وهو نظام إدارة تعلم تجاري من شركة بلاك بورد يقدم فرصاً تعليمية متنوعة من خلال كسر جميع الحواجز والعوائق التي تواجه المؤسسات التعليمية والمتعلمين. وقد ساعد هذا النظام كثيراً من المؤسسات التعليمية في نشر التعليم بقوة عن طريق الإنترنت. (عبد المجيد، 2008، 84).

ويعد نظام Blackboard أحد الأنظمة الرائدة في إدارة التعلم أو إدارة المقررات الإلكترونية، حيث تعتمد عليه العديد من الجامعات في تقديم المقررات للطلاب، بالإضافة إلى أن هذه الأنظمة توفر العديد من أساليب تقييم الطلاب، مما يخفف من العبء الإداري لعضو هيئة التدريس، كما يمكنه من تقديم تغذية راجعة فورية للطلاب (Epping, 2010, 32).

كما يتميز نظام Blackboard بالكفاءة العالية مقارنة بالأنظمة الأخرى، حيث يقدم فرصاً تعليمية متنوعة سواء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أو للطلاب، كما يمتاز بالمرونة والقابلية للتطوير والتوسع (النجار، 2009، 34).

مكونات نظام إدارة التعلم Blackboard:

يعد نظام Blackboard واجهة تفاعل متكاملة لتقديم المحتوى وعدد من أدوات الاتصال والتفاعل، والتي يمكن أن تتمثل في (Blackboard Learn, 2010, 1, 9).

1. أدوات المقرر Course Tools.
2. لوحة الملاحظات أو التنبيهات Notice Board.
3. الإطار العام للمقرر Course Outline.
4. البريد الإلكتروني E-Mail.
5. قائمة بالطلاب المشاركين في دراسة المقرر وعناوينهم على الشبكة.
6. أدوات المؤتمرات غير المتزامنة Asynchronous Conferencing Tools، وتضم القوائم البريدية، ولوحة الإعلانات Bulletin Board.
7. أدوات المؤتمرات المتزامنة Synchronous Conferencing Tools، وتضم اللوحة البيضاء White Board، وبرامج الحوار Chatting.
8. الفصل الافتراضي Virtual Classroom.

9. منطقة عرض المحتوى Content Area .
 10. التكاليف والمهام Assignment & Tasks .
 11. التقويم Assessment، ويتمثل في الاختبارات البنائية والنهائية.
 12. أرشيف الملفات File Archive .
 13. المفكرة Calendar .
 14. مركز التقديرات Student Score Center .



شكل(1) نظام إدارة التعلم Blackboard لجامعة الملك سعود

أو تحميلها على أجهزتهم الشخصية لدراسة محتوها في أي زمان ومكان (-Sandy Winterbot، tom، 2007، 6).

وقد استخدم (Birgit Loch، 2011، 816) أسلوب تسجيل الشاشة في التدريس معتمداً على نماذج التعليم ذاتية التنظيم، وتعزيز مهارات الطلاب الإدراكية والمعرفية في فهم المفاهيم الرياضية المعقدة، والتي استعرض فيها مجموعة من فوائد استخدام أسلوب تسجيل الشاشة في التدريس، منها: المرونة في الوصول إلى المحتوى التعليمي في الوقت الذي يناسب المتعلم والذي يمكنه من متابعة شرح المفاهيم والعمليات خطوة بخطوة وجعل الطلاب أكثر نشاطاً وأكثر تحفزاً للتعلم و تبسيط المفاهيم المعقدة والمجردة وتقييم أداء الطلاب .

ثالثاً: تسجيل الشاشة Screen Cast ،

تتعدد الأساليب التي يمكن أن تستخدم في البرامج التدريبية من أجل إكساب المتدربين مهارات معينة، وعندما تتعلق هذه المهارات بخطوات مرتبة متسلسلة تبرز إلينا الحاجة إلى استخدام أحد برامج تسجيل الشاشة حيث يعد طريقة لتسجيل ورصد الأفعال المنجزة على الحاسب الآلي، وتشمل هذه الأفعال حركات الفأرة والنقرات على روابط متصفح الإنترنت، ويكون الناتج على شكل فيديو (Allison Carr and Pearl Ly، 2009، 409)

وفي البرامج التدريبية يستخدم تسجيل الشاشة في تسجيل المحاضرات إما بشكل صوتي أو مرئي بحيث يتسنى لعضو هيئة التدريس إعادة استخدامها بشكل متكرر في عدة أماكن أو إتاحتها على الشبكة ليتمكن الطلاب من الاطلاع عليها .

- برنامج Camtasia Studio
رابط الموقع <http://www.techsmith.com/camtasia.html>

- برنامج Snagit
رابط الموقع <http://www.techsmith.com/snagit.html>

- برنامج Screenshot Master 1, 9, 13
رابط الموقع <http://screenshot-master.soft32.com>

- برنامج WinSnap 3, 0, 7
رابط الموقع <http://www.ntwind.com/software/winsnap.html>

- برنامج EZ Screen Recorder 4, 51
رابط الموقع <http://www.infallsoft.com/screen-recorder>

رابعاً : مراكز مصادر التعلم :

تعريفها :

يعرف (الطعاني، 2011، 4) مراكز مصادر التعلم بأنها جميع أوعية المعلومات المرتبة في مبان تهيئ جميع التسهيلات المناسبة للارتقاء بعملية التعليم والتعلم، هي مكان يحتوي على مواد وأجهزة تعليمية مختلفة ومنظمة بحيث يسهل استخدامها من المعلم والمتعلم للارتقاء بعملية التعلم.

ويعرفها (الدايل، 2011، 142) بأنها بيئة تعليمية تحتوي أنواعاً متعددة من مصادر المعلومات، يتعامل معها المتعلم وتهيئ له فرصة اكتساب المهارات والخبرات، وإثراء معارفه عن طريق التعلم الذاتي ويساعده في ذلك أمين مركز مصادر التعلم.

أهداف مراكز مصادر التعلم :

إن الهدف العام من تلك المراكز هو تحقيق طموح المدرسة في الانتقال من التركيز على التعليم إلى

كما أشار (Joanne Oud، 2009، 164) إلى أن استخدام تسجيل الشاشة في العملية التعليمية يساعد في تبسيط المحتوى وتقديمه بشكل سهل وواضح، حيث يتيح للمعلم التركيز على النقاط المهمة والأساسية وحذف أية كلمة أو شكل غير ضروري، إضافة إلى تزويد الشرح بالتلميحات أو المساعدات البصرية والصوتية، كذلك يساعد المعلم في تقديم أنشطة تدريب تفاعلية يكون الطالب هو المسيطر على سرعة عرض المحتوى بما في ذلك التغذية الراجعة، وتشجيع الطلاب على التفكير الناقد من خلال وضع أنشطة يقوم بها الطالب أثناء استعراض المحتوى.

وتشير (Sandy Winterbottom، 2007، 6) إلى أن أسلوب تسجيل الشاشة Screen Casting والتدوين الصوتي Podcasting يستعملان على نحو متزايد في التعليم العالي لتقديم عدد كبير من المواد التعليمية، ففي الولايات المتحدة هناك جامعات كثيرة بما فيها جامعة (Yale and Princeton) التي تقوم بالتدوين الصوتي لسلسلة المحاضرات العامة، في حين تقوم مؤسسات أخرى مثل (Stanford and UC Berkeley) بتدوين المحاضرات من مقررات عديدة، و بالفعل قامت (berkeley) باتخاذ خطوة مهمة في جعل كل محاضراتها المسجلة متوفرة مجاناً على الموقع التالي <http://webcast.berkeley.edu>. وفي المملكة المتحدة كانت جامعة (University of Wales) أول جامعة في المملكة المتحدة تقوم بإنشاء مدونات صوتية لمحاضراتها.

بعض البرامج المستخدمة في تسجيل الشاشة :

هناك مجموعة من البرامج التي تستخدم في تسجيل الشاشة والتي تختلف في إمكاناتها عن بعضها البعض حسب الشركة المنتجة للبرنامج ومن الأمثلة على هذه البرامج مايلي:

- برنامج CamStudio

رابط الموقع <http://camstudio.org>

3. تساعد في تنظيم المصادر التعليمية وتصنيفها بما يسهل الوصول إليها.
4. تساعد المعلم من خلال أمين المركز في عمليات التحضير للحصة وتنفيذها وإعادة تنظيم مواد المصادر التعليمية المستخدمة وترتيبها وضمان جاهزيتها للمرات القادمة.
5. تتيح للمتعلم فرص التعلم في الأوقات التي يختارها وللموضوعات التي يفضلها أو يرغب في الاستزادة منها دون التقييد بالحصة الصفية وما يقدم فيها.
6. كسر الجمود في الجدول المدرسي التقليدي وذلك بتغيير مكان التعلم وأساليب التعليم ووسائله.

أمين مركز مصادر التعلم :

يمثل أمين مركز مصادر التعلم أحد المدخلات الرئيسية في منظومة تكنولوجيا التعليم ، باعتباره القوى الفاعلة لتوظيف المستحدثات التكنولوجية بالمؤسسات التعليمية بمشاركته للمعلم والإدارة ، فهو أحد العناصر البشرية الحيوية التي تمثل جانبا أساسيا ومهما لتحقيق أهداف المركز ، وتنفيذ برامجه ، وهو العنصر المؤثر في أعضاء هيئة التدريس ، وهو حلقة الوصل بين المعلم والمتعلم ، والمساهم الفعال في تحفيز المجتمع المدرسي على ضرورة ارتياد المركز ، لذا ينبغي أن يكون لديه القدرة على ابتكار النشاطات التربوية ، وابتكار طرق جديدة غير معروفة من قبل تفيد العملية التعليمية ، بحيث يراعي حاجات كل فرد واستعداداته وقدراته (الشريف، 2011، 145).

المهام التي يقوم بها أمين مركز مصادر التعلم :

لأمين مركز مصادر التعلم عدة مهام يجب عليه القيام بها كي تتحقق أهداف المركز ، وبدون أداء هذه المهام على أكمل وجه لا تتحقق أهداف المركز على الوجه المطلوب، ولذلك يجب أن تعد برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة لأداء مهامهم على الوجه المطلوب، ولأمناء مراكز مصادر

التركيز على التعلم وذلك بتوفير مواد تعليمية مختلفة تساعد التلاميذ على اكتساب مهارات التعلم وتنمية القدرة على التحليل والتركيب والنقد وحل المشكلات وغرس مبدأ التعلم الذاتي وتعزيز التعلم المستمر لديهم (ربيع ، 2010، 81).

ويشير (شريف، 2007، 36) إلى أن مراكز مصادر التعلم ليست مستودعا للمعلومات ومصادر التعلم المتنوعة، بل هي مكان للتدريس والنشاط والدراسة لمختلف المتعلمين والمعلمين.

وقد حددت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية الهدف العام من إنشاء مراكز مصادر التعلم في «توفير بيئة تعليمية مناسبة تتيح للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة ومختلفة من مصادر التعلم، وتهيئ له فرص التعلم الذاتي، وتعزز لديه مهارات البحث والاستكشاف، وتمكن المعلم من اتباع أساليب حديثة في تصميم مادة الدرس وتطويرها وتنفيذها وتقويمها» (موقع وزارة التربية والتعليم، 2012).

ويؤكد (الصالح وآخرون، 2003، 49) على أن الهدف الرئيس لمراكز مصادر التعلم هو توفير بيئة تعاونية تكاملية مع عمل المدرسة تؤهل الطلاب إلى اكتساب مزيد من المعلومات والقيام بالعديد من الأنشطة التي تشجعهم لكي يكونوا مبدعين ومبتكرين للمعلومات، وبالتالي فهي تؤكد على مبدأ المشاركة وإيجابية الطلاب في التفاعل مع كافة الأنشطة المدرسية.

أهمية مركز مصادر التعلم :

- يرى (الطعاني، 2011، 7) أن أهمية مركز مصادر التعلم تكمن في النقاط التالية :
1. توفير البيئة المناسبة التي تمكن الطالب من استخدام مصادر متنوعة.
2. تقديم نموذج مختلف من الحصة الصفية يساعد في جذب الطلاب وإثارة اهتمامهم.

- الإعداد المهني الواسع في مجال مراكز مصادر التعلم.

- التأهيل التربوي وخصوصاً في مجال تقنيات التعليم.

- امتلاك الأسلوب التعليمي ، بأن يكون على معرفة بالعمليات التعليمية وطرق التدريس.

إجراءات البحث التجريبية :

استهدف البحث التعرف على فاعلية برنامج تدريبي إلكتروني قائم على أسلوب تسجيل الشاشة في إكساب بعض مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم ، ولتحقيق ذلك قام الباحث بإعداد بعض المواد التعليمية والأدوات البحثية كالتالي:

أولاً : البرنامج التدريبي :

في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت برامج التدريب الإلكتروني وكذلك برامج التدريب الموجهة لأمناء مراكز مصادر التعلم ، قام الباحث بإعداد برنامج تدريبي إلكتروني قائم على أسلوب تسجيل الشاشة في إكساب بعض مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم ، وقد مر إعداد البرنامج بالمرحل التالية :

تحديد الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم، من خلال :

- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة.

- إجراء المقابلات الشخصية مع أمناء مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض وتطبيق استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات استخدام نظام التعلم الإلكتروني Blackboard للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم.

التعلم دورٌ أساسي في توجيه الطلاب داخل مركز مصادر التعلم إلى الوسائل والمواد التعليمية التي تناسبهم (شريف، 2007، 61).

وقد حددت (الكاظمي 2011، 135-132) المهام التي يقوم بها أمين مركز مصادر التعلم في الآتي:

- الأمور الفنية والإدارية : كالقيام بإدارة مركز مصادر التعلم، وتوفير المراجع والمواد المتنوعة لدعم المجموعات المكتبية، ومسئولية التنظيم والتزويد، مع متابعة التطورات التكنولوجية، والتعرف على شبكات المعلومات وتقويمها.
- التعلم الذاتي واستراتيجية التعلم: كتوعية الهيئة التدريسية في مجال التعلم الذاتي، والقيام بتنظيم نشاطات تدعم عملية التعلم الذاتي، والمشاركة الكاملة في البرنامج التعليمي للمدرسة.
- المشاركة في العملية التربوية: كالخطيط والمشاركة الكاملة مع المدرسين في تغطية الوحدات الدراسية التي تدعم التعلم الذاتي، ومشاركة المدرسين في العملية التعليمية للوحدات المختلفة، ومساعدة الطلاب وإرشادهم في وضع استراتيجيات البحث.
- التعاون بين أمين المعلومات والهيئة التعليمية والإدارة : فيجب عليه التعاون مع المدرسين في إرشادهم وتدريبهم على استخدام التقنيات التربوية الموجودة بالمركز .
- المهارات البحثية : يتوجب عليه توجيه الطالب لاستخدام الطرق الصحيحة في عملية البحث والانتقاء وكيفية تقييم المعلومات ، والوصول إلى المعلومة الحديثة واستخدام قواعد البيانات الموثقة على شبكة الانترنت.

وقد أشار (العمران، 2008، 51) إلى بعض الشروط التي يجب أن تتوفر في أمناء مراكز مصادر التعلم ، ومن هذه الشروط :

2

بحوث ودراسات

على مجموعة من الخبراء والمحكمين لتعديل وإضافة وحذف البنود غير الملائمة من هذه القائمة، حيث تكونت في صورتها المبدئية من ثمان (8) مهارات أساسية يتفرع منها أربعون (40) مهارة فرعية.

- تم التوصل إلى بعض المهارات الأساسية واللازمة لتوظيف نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية والتي اشتملت في شكلها النهائي وبعد إجراء التعديلات المطلوبة على عدد (7) مهارات رئيسية تفرع منها عدد (33) مهارة فرعية.

- تم التأكد من صدق وثبات قائمة المهارات اللازمة لإكساب مهارات استخدام نظام إدارة التعلم Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.

تحديد بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard .

مرت عملية بناء قائمة المهارات اللازمة لإكساب مهارات استخدام نظام إدارة التعلم Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم بالخطوات التالية:

- من خلال اطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة وخبرة الباحث في مجال التدريب الإلكتروني على نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard ومن خلال أخذ رأى الخبراء في مجال تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني، تم بناء قائمة بالمهارات الواجب إكسابها إلى أمناء مراكز مصادر التعلم .

- تم عرض هذه القائمة في صورتها المبدئية

جدول (1)

يوضح بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard

المهارة	المهارة
1. الدخول إلى النظام	1- مهارات الدخول إلى النظام
2. التعامل مع الشاشة الرئيسية للنظام	
3. التواصل مع فريق الدعم الفني المباشر	
4. الدخول إلى موقع المكتبة الرقمية المتاح على النظام	
5. تحميل أدلة المتدرب من القسم التعليمي	
6. تحرير المعلومات الشخصية	2- مهارات تغيير المعلومات الشخصية
7. تغيير كلمة المرور	
8. تخصيص الأماكن الخاصة بي	
9. تغيير الإعدادات الشخصية	
10. تعيين خيارات الخصوصية	
11. إضافة وحدة نمطية	3- مهارات بناء المقرر الدراسي
12. إنشاء منطقة محتوى	
13. إنشاء رابط أداة	
14. إنشاء رابط مقرر دراسي	
15. إنشاء رابط خارجي	
16. إنشاء عنصر	
17. إنشاء المجلد.	
18. رابط بمنطقة الأدوات	

المهارة	المهارة
19. إنشاء منتدى	٤- مهارات التفاعل والتواصل
20. إنشاء سلسلة رسائل	
21. إرسال رسائل داخل النظام	
22. إرسال بريد إلكتروني	
23. الإعلانات	٥- مهارات التقييم
24. الواجبات والمهام	
25. إنشاء اختبار	
26. مركز التقديرات	
27. تتبع الإحصائيات	٦- مهارات إدارة حساب المستخدمين والمجموعات
28. المستخدمون	
29. إنشاء المجموعات	
30. نسخ المقرر التدريبي	٧- مهارات إدارة المقرر
31. حذف جماعي لعناصر المحتوى	
32. تصدير حزمة المقرر	
33. استيراد الحزمة	

- وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث والذي نص على : ما المهارات الواجب توافرها لدي أمناء مراكز مصادر التعلم لاستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية .
5. استخدام أدوات التقييم.
6. إدارة حسابات المستخدمين والمجموعات.
7. إدارة المقرر وإجراء عمليات النسخ والتصدير والاستيراد للمقرر.

3 - أهداف البرنامج التدريبي :

- 4 - تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني : مرت مرحلة التصميم للبرنامج التدريبي بالخطوات التالية:
- 4/1 - تحديد محتوى البرنامج : من خلال تحديد الأهداف العامة للبرنامج التدريبي تم وضع تصور للموضوعات الرئيسة والفرعية لمحتوى الموقع، الذي يعمل على تحقيق الأهداف، بالاستعانة بأراء وخبرات بعض المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني.

- 4/2 تحديد الأنشطة وطريقة التفاعل مع الموقع، سواء كانت هذه الأنشطة متعلقة بالتفاعل داخل الموقع أو متعلقة بإجرائها على موقع نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard.
1. الدخول والتعامل مع واجهات نظام Blackboard.
2. تعديل البيانات الشخصية.
3. إضافة وتحرير المحتوى الإلكتروني للمقرر.

- 4/3 تحديد طريقة تنظيم محتوى البرنامج التدريبي المتاح على الموقع : بعد تحديد محتوى
4. استخدام أدوات النظام للتواصل مع الطلاب.

- التدريب بالنسبة للمجموعة التجريبية: بدأ تطبيق البرنامج بالاجتماع مع عينة البحث في قاعة الدراسة وذلك لتعريفهم بالبرنامج والهدف منه ، وكذلك فتح حسابات للمتدربين على موقع نظام إدارة التعلم Blackboard ، وإعطائهم الرابط الخاص بالبرنامج على الويب وهو - <http://www.dev-orbit.com/apbb> مع توضيح كيفية الدخول إلى الموقع وشرح مكوناته وكيفية إجراء الأنشطة المتاحة وقد تكون البرنامج التدريبي من عدة جلسات كالتالي:

الجلسة التدريبية الأولى : الدخول إلى النظام ، والتحكم في لوحة المعلومات الشخصية.

الجلسة التدريبية الثانية : الدخول الى الصفحة الرئيسية للنظام والمحتوى الدراسي.

الجلسة التدريبية الثالثة : تحرير قائمة المقرر والجلسة التدريبية الرابعة : إضافة محتوى المقرر وإدارته .

الجلسة التدريبية الخامسة : كيفية إنشاء الإعلانات والرسائل والمنتديات والاختبارات.

وكل جلسة تدريبية مزودة بالعناصر التالية :

- أهداف الجلسة.
- محتوى الجلسة التدريبي بصيغة (نصية).
- محتوى الجلسة التدريبي بصيغة (فيديو تعليمي).
- مجموعة من الأنشطة المصاحبة والتي ينبغي القيام بها قبل الانتقال إلى جلسة تدريبية أخرى.

- إشارة للمتدرب في آخر جلسة تدريبية إلى تجهيز محتوى دراسي خاص بإحدى المواضيع التي يقوم بتدريسها فعليا أو سبق له تدريسها، وذلك لرفعها على النظام ، على أن يتضمن هذا المحتوى (ملفات بصيغة نصية ، صور ، مقاطع فيديو، واجبات، اختبارات).

البرنامج التدريبي، وتحديد محتوى شاشات الدخول والترحيب، تم تنظيم الموضوعات داخل الموقع ، بحيث يسهل تعامل المستخدم معها.

4/5 الإخراج المبدئي لموقع البرنامج التدريبي : في ضوء ما سبق تم وضع التصور المبدئي لموقع التدريب الإلكتروني، حيث روعي في ذلك نتائج التحليل للمواقع بالتدريب عبر الانترنت، وكذلك معايير التصميم التربوية والفنية، وخصائص واحتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم، تم الوصول إلى الشكل المبدئي للموقع بكل ما يحتويه من نصوص وصور ولقطات فيديو وروابط ومحتوى تدريبي.

4/6 التقويم المبدئي لموقع البرنامج التدريبي : في هذه المرحلة تم تجريب الموقع بشكل مصغر-Proto type pilot test للاستفادة من التغذية الراجعة في تنقيح الموقع وتحسينه حتى يتم التأكد من صلاحيته في تحقيق الأهداف المرجوة.

4/7 ضبط موقع البرنامج التدريبي :

بعد الانتهاء من إعداد موقع البرنامج التدريبي تم عرضه على مجموعة من المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم و التعلم الإلكتروني ، والمناهج وطرق التدريس لإبداء رأيهم في موقع البرنامج التدريبي ، وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات التي قام الباحث بتعديلها، حيث أصبح موقع البرنامج التدريبي في صورته النهائية القابلة للتطبيق.

وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث والذي نص على : ما صورة البرنامج التدريبي المقترح لإكساب بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم.

5 - تطبيق البرنامج التدريبي :

- التدريب بالنسبة للمجموعة الضابطة: تم تدريب المجموعة الضابطة بالطريقة التقليدية.

6 - تقييم البرنامج التدريبي :

مر تقييم البرنامج التدريبي المقترح بثلاث مراحل وهي :

- التقييم القبلي : حيث تم تطبيق كل من بطاقة الملاحظة للجانب المهاري والاختبار التحصيلي للجانب المعرفي .

- التقييم أثناء التدريب (التقييم البنائي) : وذلك من خلال الأنشطة والتكليفات المتضمنة بالبرنامج .

- التقييم البعدي : حيث تم تطبيق بطاقة الملاحظة للجانب المهاري والاختبار التحصيلي للجانب المعرفي .

ثانياً : بطاقة الملاحظة :

- بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات استخدام نظام إدارة التعلم Blackboard .

تم تصميم بطاقة ملاحظة لتقييم مهارات الأداء العملي للمتدربين أثناء قيامهم بالتدريس باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard، وتكونت البطاقة من سبعة مجالات ، كل مجال فيها مهارة من بعض مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard ويندرج تحت كل مهارة مجموعة من المهارات الفرعية التي يؤديها المتدرب (33 مهارة فرعية ، وكانت النهاية العظمى للبطاقة (99 نقطة فى حالة تأدية المتدرب جميع المهارات بدون أخطاء، حيث يعطى المتدرب درجة (صفر) إذا لم يؤد هذه المهارة ، وفى حالة تأدية المتدرب للمهارة بدون أخطاء فيعطى (3 درجات ، أما إذا أدى المهارة مع توجيه المدرب فيعطى (2) درجة ، وإذا أدى المهارة مع وجود خطأ فيعطى (1) درجة.

وقد تم حساب الصدق الظاهري للبطاقة من خلال عرضها على عدد (6) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، وقد أجرى الباحث التعديلات اللازمة

نحو الملاحظات التي أبدها المحكمون ، وتم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتي بلغت (0,91) وهي نسبة جيدة لثبات الأداة ، وبعد التأكد من صدق وثبات البطاقة أصبحت في صورتها النهائية .

ثالثاً : الاختبار التحصيلي للجانب المعرفي الخاص باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard .

عند تصميم هذا الاختبار اتبع الباحث الخطوات التالية:

- تحديد الهدف من الاختبار:

هدف الاختبار إلى قياس تحصيل أمناء مراكز مصادر التعلم في الجوانب المعرفية اللازمة لاستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard فى العملية التعليمية وفقاً لمستويات بلوم المعرفية الثلاثة وهي: (التذكر-الفهم-التطبيق) ، قبل وبعد دراسة البرنامج التدريبي.

- التحقق من صدق الاختبار:

أ - صدق المحكمين: تم التحقق من مدى تمثيل الاختبار للأهداف المحددة له، وذلك عن طريق عرض الاختبار في صورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم، بهدف الاسترشاد برأيهم في مدى دقة ومناسبة ووضوح عبارات الاختبار.

وقد أوصى المحكمون ببعض التعديلات على الاختبار، مثل تعديل صياغة بعض مفردات الاختبار لتصبح أكثر وضوحاً، وكتابة بعض الكلمات باللغة الإنجليزية والعربية معاً ، وتغيير بعض المفردات في أسئلة الاختبار من متعدد لتصبح أكثر ارتباطاً بمقدمة السؤال ، وقد قام الباحث بإجراء تلك التعديلات .

ب - صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاختبار من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاختبار والدرجة الكلية،

- إن وجدت - التي يكون معامل سهولتها أقل من (0، 2) أو أكبر من (0، 8).

كما تم حساب معامل الصعوبة من خلال المعادلة التالية (السيد، 1978: 456):

$$\text{معامل الصعوبة} = 1 - \text{معامل السهولة}$$

حساب ثبات الاختبار: تم حساب ثبات الاختبار باستخدام معامل «ألفا كرونباخ»، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، حيث بلغ مقداره (90،0)، وهذا المعامل يشير إلى أن الاختبار يتصف بدرجة جيدة من الثبات، الأمر الذي جعل الباحث يطمئن إلى استخدامه كأداة للقياس، ومن ثم يمكن الوثوق بالنتائج التي يتم الحصول عليها عند تطبيق الاختبار على عينة البحث الأساسية، وبعد هذه الإجراءات أصبح الاختبار في صورته النهائية صالحاً للتطبيق.

تجانس عينة البحث:

لحساب تجانس المجموعتين التجريبية والضابطة في السلوك المدخلى لمحتوى البرنامج قام الباحث باستخدام اختبار «مان ويتنى»، كما يوضحه الجدول الآتي:

وبمراعاة التعديلات التي أوصى بها المحكمون، وحساب صدق التكوين الفرضي، تم التوصل إلى الصورة النهائية للاختبار، والتي اشتملت على 20 مفردة، وبذلك أصبح الاختبار صادقاً وصالحاً للتطبيق.

طريقة تصحيح الاختبار: يحصل المتدرب على درجة واحدة على كل مفردة يجيب عنها إجابة صحيحة، وصفر على كل مفردة يجيب عنها إجابة خاطئة، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاختبار 20 درجة.

- تحديد معاملات السهولة والصعوبة لمفردات الاختبار:

تم حساب معامل السهولة لكل مفردة من مفردات الاختبار من خلال المعادلة التالية (السيد، 1978: 449):

$$\text{معامل السهولة} = \frac{\text{ص}}{\text{ص} + \text{خ}}$$

حيث إن:

ص = عدد الإجابات الصحيحة

خ = عدد الإجابات الخاطئة

وبناءً على تطبيق هذه المعادلة يتم حذف المفردة

جدول (2)

نتائج اختبار مان ويتنى للفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للاختبار التحصيلي

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	W	Z	الدلالة
التجريبية	١٥	١٨,٢٧	٢٧٤,٠٠	٧١,٠٠	١٩١,٠٠	١,٨٠١	غير دالة
الضابطة	١٥	١٢,٧٢	١٩١,٠٠				

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها :

التحقق من صحة فروض البحث وتفسير النتائج :

للتحقق من صحة فروض البحث الحالية قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية البارامترية وذلك لصغر حجم العينة ولعدم اعتدالية المنحنى، ومن بين تلك الأساليب اختبار مان ويتنى للمجموعات

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للاختبار التحصيلي، مما يوضح وجود تجانس بين أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية في الجانب المعرفي المرتبط باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard.

المستقلة ، واختبار ويلكسون للمجموعات المترابطة وفيما يأتي التحقق من صحة تلك الفروض :

التحقق من صحة الفرض الأول : والذي ينص على أنه « يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي لدى أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية في الاختبار التحصيلي للجانب المعرفي المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لصالح أفراد المجموعة التجريبية .» استخدم الباحث اختبار «مان ويتنى» والذي يوضح نتائجه الجدول الآتي :

جدول (3)

نتائج اختبار مان ويتنى للفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للاختبار التحصيلي

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	W	Z	الدلالة
الضابطة	١٥	٨,٤٠	١٢٦,٠٠	٦,٠٠	١٢٦,٠٠	٤,٥٠٢	٠,٠١
التجريبية	١٥	٢٢,٦٠	٣٣٩,٠٠				

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للاختبار التحصيلي وذلك لصالح المجموعة التجريبية ، ويرجع ذلك إلى أن استخدام التدريب الإلكتروني القائم على أسلوب الشاشة (للمجموعة التجريبية) يساعد المتدربين على التعلم وفق قدراتهم وسرعاتهم في التعلم ، حيث يوفر هذا الأسلوب إمكانية عرض المحتوى التعليمي أكثر من مرة حتى يتقن المتدرب المحتوى ، مقارنة بالطريقة التقليدية والتي يقدم فيها المحتوى مرة واحدة فقط عن طريق المدرب دون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين .

التحقق من صحة الفرض الثاني : والذي ينص على أنه « يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي لدى أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية في بطاقة ملاحظة الأداء المهاري المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم Blackboard لصالح أفراد المجموعة التجريبية .» استخدم الباحث اختبار «مان ويتنى» والذي يوضح نتائجه الجدول الآتي :

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من (الغراب ، 2003) ، ودراسة (عبد الكريم ، 2007) ، ودراسة

جدول (4)

نتائج اختبار مان ويتنى للفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لبطاقة الملاحظة

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	W	Z	الدلالة
الضابطة	١٥	٩,٦٣	١٤٤,٥٠	٢٤,٥٠٠	١٤٤,٥٠٠	٣,٧١٤	٠,٠١
التجريبية	١٥	٢١,٢٧	٣٢٠,٥٠				

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لبطاقة الملاحظة وذلك لصالح المجموعة التجريبية ، ويرجع ذلك إلى أن التدريب الإلكتروني القائم على استخدام أسلوب الشاشة (للمجموعة التجريبية) يساعد المتدربين على إتقان المهارات عن طريق تكرار عرض هذه المهارات وتعلمها وفق

5. تنوع الأنشطة المصاحبة للبرنامج يزيد من نشاط المتدربين وفاعليتهم أثناء التعلم. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة كل من (عبد الكريم، 2007)، ودراسة (زين الدين، والظاهري، 2010)، ودراسة (عطية، 2011).

واختلفت النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Sandy Winterbottom، 2007:6-8) حيث توصلت إلى أن استخدام تسجيل الشاشة في تقديم المحاضرات يؤثر سلباً على التفاعل ليس فقط بين الطلاب والمحاضرين بل حتى فيما بينهم. فمن الواضح أن هذه الطريقة من التدريس لا ينبغي استخدامها بدلاً عن التدريس الفعلي وجها لوجه، ولكن يمكن استعمالها لتقديم جزء كبير من المادة النظرية للمقررات.

التحقق من صحة الفرض الثالث : والذي ينص

على أنه «يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي للجانب المعرفي المتعلق باستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لصالح درجات القياس البعدي.» استخدم الباحث اختبار «ويلكسون» والذي يوضح نتائج الجدول الآتي :

قدراتهم وسرعاتهم في التعلم ، وهذا يؤكد على أن البرنامج التدريبي الإلكتروني كان فعالاً وله أثر إيجابي في تنمية المهارات ،مقارنة بالطريقة التقليدية والتي يقدم فيها المهارة مرة واحدة فقط عن طريق المدرب دون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين ،ويمكن تفسير ذلك في الآتي :

1. البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على أسلوب تسجيل الشاشة يتيح التفاعل بين المتدرب ومادة التدريب .
2. يتيح البرنامج التدريبي الإلكتروني التدريب على المهارة بشكل نظري من خلال المحتوى النظري الموجود ضمن محتوى البرنامج ، ومتابعة المهارة بشكل عملي عن طريق عرض تسجيلات الشاشة المتاحة لكل مهارة تدريبية، وإمكانية ممارستها عملياً من خلال موقع نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard.
3. البرنامج التدريبي الإلكتروني يراعي قدرة المتدرب وسرعته مما يؤدي إلى زيادة تفاعله واكتسابه للمهارات وإتقانه لها.
4. تم تنظيم المحتوى للبرنامج التدريبي الإلكتروني بحيث يقدم محتوى نظرياً وكذلك تسجيل فيديو للمهارات ، جعل المتدرب محور التدريب مما يجعله يتقدم بصورة ملحوظة في اكتساب المهارات التي يتدرب عليها ويحرص على إتقانها .

جدول (5)

نتائج اختبار «ويلكسون» للفروق بين رتب درجات القياسين القبلي والبعدي في درجات الاختبار التحصيلي للمجموعة التجريبية

المتغير	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة
الرتب السالبة	٠	٠	٠	٣,٤٢٤	دالة عند مستوى ٠,٠١
الرتب الموجبة	١٥	٨	١٢٠		

ذلك إلى أن استخدام البرنامج التدريبي قد ساعد المتدربين على التعلم واكتساب المعارف حسب قدراتهم وسرعاتهم في التعلم ، حيث يتيح هذا الأسلوب عرض المحتوى التعليمي أكثر من مرة ، مقارنة بالطريقة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لأفراد المجموعة التجريبية واتجهت تلك الفروق لصالح القياس البعدي، ويرجع

التقليدية والتي يقدم فيها المحتوى مرة واحدة فقط عن طريق المدرب دون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين .

وتتنفق تلك النتيجة مع دراسة كل من (عبد الكريم، 2007) ، ودراسة (زين الدين وآخرون، 2010) ، ودراسة (عطية، 2011)، ودراسة (Allison Carr and Pearl Ly, 2009).

كما توصلت (الشريف، 2011) إلى أن الدورات التدريبية المقدمة لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة تمي كفاياتهم اللازمة للعمل في مجال مراكز مصادر التعلم (الكفايات الإدارية، والمعلوماتية، والفنية) وبالتالي ستعمل على تطوير أدائهم، كما أن تلك الدورات التدريبية قابلة للتغيير والتطوير لمواكبة الاتجاهات الحديثة لبرامج التدريب وبالتالي قد تعالج النقص المتواجد بالمقررات الدراسية التي يدرسها الاختصاصي قبل الخدمة.

التأكد من فاعلية البرنامج التدريبي المقترح :

للتأكد من فاعلية البرنامج التدريبي المقترح تم استخدام معادلة الكسب المعدل «لبلاك» Black ، حيث تتراوح نسبة الكسب المعدل بين (صفر ، 2) ، ويقترح بلاك أنه إذا بلغت هذه النسبة (2, 1) فإنه يمكن اعتبار البرنامج ذا فاعلية ، كما أشار البعض إلى أنه يمكن اعتبار الواحد الصحيح ذا دلالة على كفاءة البرنامج .

$$\text{معادلة الكسب المعدل لبلاك} = \frac{\text{ص - ص}}{\text{د - ص}} + \text{ص - ص}$$

وتدل هذه الرموز على ما يلي :

- ص: متوسط درجات الأفراد في القياس البعدي.
- س: متوسط درجات الأفراد في القياس القبلي.
- د : الدرجة النهائية للاختبار التحصيلي.
- ص - س : تسمى نسبة الكسب الخام.
- د - س : تسمى نسبة الكسب المتوقع.

جدول (6)

يوضح نسبة الكسب المعدل للتأكد من فاعلية البرنامج المقترح

المجموعة التجريبية الفاعلية	المجموعة المتغير
١,٤	بعض مهارات نظام إدارة التعلم الإلكتروني

توصيات البحث :

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج ، يمكن تقديم التوصيات الآتية :

1. التوسع في استخدام نمط التدريب الإلكتروني ، لما لهذا النمط من مردود تعليمي جيد مقارنة بالتدريب التقليدي.
2. توجيه نظر القائمين على تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية إلى أهمية استخدام أسلوب الشاشة في تصميم هذه البرامج .
3. عقد دورات تدريبية لأمناء مراكز مصادر

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الكسب المعدل بلغت قيمتها (1,4) ، ومن ثم يمكن القول بأن البرنامج قد نجح في تحقيق أهدافه بدرجة مقبولة، مع الأخذ في الاعتبار بالأقل قيمة نسبة الكسب المعدلة عن الدرجة المحكية وهي (2, 1) حتى يمكن اعتبار البرنامج فعالاً ومقبولاً .

بهذا يكون قد تم الإجابة عن السؤال الرابع من البحث الذي ينص على «ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح على إكساب مهارات استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard لدى أمناء مراكز مصادر التعلم ؟»

2

بحوث ودراسات

المراجع

أولا : مراجع باللغة العربية :

- أبو سلمية، بسمة على حسن (2007). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الإدارة العامة للتدريب والابتعاث - وزارة التربية والتعليم السعودية (2008). التدريب الإلكتروني نموذج جديد للتأهيل والتدريب والتطوير .
- الدليل، سعد بن عبدالرحمن (يوليو 2009). نموذج مقترح لمراكز مصادر التعلم بالمدارس الثانوية بمنطقة الرياض التعليمية ، مجلة تكنولوجيا التعليم - الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، المجلد 19 ، العدد 3.
- دويكات، معروف و الأسمر، معاذ (2007). التدريب الإلكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية العملة في فلسطين، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر: اقتصاديات المعرفة، جامعة النجاح الوطنية.
- ربيع، فلاح أحمد (أكتوبر 2010). مراكز مصادر التعلم ومدارس المستقبل .. دور متجدد في ظل التعليم الإلكتروني، مجلة التربية، العدد 30 .
- رمزي، هاني شفيق (2010). فاعلية برنامج تدريبي عبر الويب في تنمية جوانب التصميم والإنتاج للوحدات الإلكترونية لدى طلاب الدراسات العليا بقسم تكنولوجيا التعليم ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، العدد 1.
- زاهر، الغريب (2010). مستويات التعليم الإلكتروني، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، ع5.
- زين الدين، محمد محمود والظاهري، يحي حميد (2010). فاعلية برنامج تدريبي مقترح

التعلم نحو تفعيل نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية في جميع المراحل التعليمية.

4. الاهتمام بتنمية الاتجاهات الإيجابية لأمناء مراكز مصادر التعلم على تفعيل نظام إدارة التعلم الإلكتروني Blackboard في العملية التعليمية في جميع المراحل التعليمية.
5. توجيه نظر القائمين على تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم إلى أهمية التدريب الإلكتروني.
6. توجيه نظر القائمين على مشروع تطوير التعليم التابع لوزارة التربية والتعليم بسرعة تبني أحد أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني في مدارس التعليم العام.

البحوث المقترحة :

- في ضوء نتائج البحث وتوصياته يقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني ، ومنها :
1. فاعلية برنامج تدريب إلكتروني في إكساب أمناء مراكز مصادر التعلم مهارات استخدام الفصول الافتراضية في التدريس.
 2. تطوير مركز تدريب إلكتروني لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على تطبيقات التعليم الإلكتروني.
 3. اتجاهات أمناء مراكز مصادر التعلم نحو استخدام نظام إدارة التعلم Blackboard في العملية التعليمية .
 4. دراسة أثر اختلاف أساليب التصفح والإبحار المستخدمة في برامج التدريب الإلكتروني في تقديم البرامج التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم.
 5. الكفايات التكنولوجية الحديثة اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم .

الإلكتروني والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون الخليجي ، الندوة الاقليمية لإدارة الموارد البشرية ومتطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي المنعقدة في كلية التربية بصلالة - عُمان في الفترة من 13-15 مارس.

- العربي، أحمد عبادة (2007). التعليم الإلكتروني «مفهومه وأنظمتة والحاجة إلى معايير لضبط الجودة لمخرجاته، المكتبات الآن، السنة الرابعة، العدد 7.
- عطية، مختار عبدالخالق (2011). فعالية برنامج تدريبي قائم على التعلم الإلكتروني المدمج في تنمية المهارات التدريسية والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى الطلاب معلمي اللغة العربية ،مجلة كلية التربية ، جامعة سوهاج.
- العقلاء، على بن فلاح (سبتمبر 2010). الكفايات المهنية لمشرفي مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ومدى ممارستهم لها، مجلة كلية التربية _ جامعة المنصورة، العدد 74، الجزء 2.
- العمران، حمد بن إبراهيم (مايو 2008). مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة في اختصاصيات مراكز مصادر التعلم ، مجلة دراسات المعلومات ، العدد 2.
- الغراب، إيمان محمد (2003). التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، ط1 ، القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتربية الادارية .
- 6. القواسمي، عبد الرحمن (2011). أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني، مستقبل التعلم الإلكتروني وتحدياته في مؤسسات التعليم

في تنمية مهارات استخدام بعض وسائط التعليم الإلكترونية في تعليم العلوم لدي معلمي المرحلة الابتدائية في منطقة مكة المكرمة ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، المنعقدة في كلية التربية جامعة الملك سعود - الرياض في الفترة من 12-14 أبريل .

- السيد، فؤاد بهي (1978). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة، دار الفكر العربي.
- شريف، حسن علي حسن (2007). برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية باستخدام مدخل النظم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- الشريف، إيمان فهد فايز (مايو 2011). نموذج مقترح لتطوير أداء اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بالمرحلة الثانوية في مجال المستحدثات التكنولوجية، مجلة دراسات المعلومات ، العدد 11.
- الصالح، بدر عبد الله وآخرون(2003). الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الطعاني، نضال بهجت (يناير 2011). معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم الابتدائي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقييمية) ، مجلة التربية العلمية ، المجلد 14 ، العدد 1.
- عبد المجيد، حذيفة مازن (2008). تطوير وتقييم نظام التعليم الإلكتروني التفاعلي للمواد الدراسية الهندسية والحاسوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- عبدالكريم، سعد خليفة (2007). التدريب

2

بحوث ودراسات

ثانياً : مراجع باللغة الانجليزية :

- Allison Carr and Pearl Ly (2009). Reference Services, Emerald Group Publishing Limited, available online at www.emeraldinsight.com/0090-7324.htm .
- Ashley Janel Addis (2009).A Comparison of Face-to-Face and Online Learning Environment to prepare Teachers to use Technology, Master of Science Degree in Curriculum and Instruction University of Nevada, Las Vegas, College of Education
- Birgit Loch (2011). An instructional design model for screen casting: Engaging students in self-regulated learning. Proceedings ascilite 2011 Hobart: Concise Paper.
- Blackboard Learn 9.1 (2010) Presenting Content. <http://www.blackboard.com&http://www.blackboard.com/Platforms/Learn/Products/Blackboard-Learn/Teaching-and-Learning/New-to-Learn/Content-Management.aspx>
- Epping Ronald J. (2010). Innovative use of Blackboard to assess laboratory skills, Journal of Learning Design, 3(3).
- Gabriella Doder(2007).THE VIR-TUAL TRAINING CENTER: A SUPPORT TOOL FOR TEACHERS COMMUNITY, Gabriella Doder, etal, BCI 2007, Sofia, Bulgari.
- Hussein, Hisham Barakat (2011). Attitudes of Saudi Universities Faculty Members Towards Using Learning Management System (JUSUR), The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET), 10(2).
- Insung Jung (2001).International Review of Research in Open and Dis-
- العالي-جامعة فيلادلفيا في 2011/5/15. available online at: www.alqawasmi.org/LMC__Phil20.ppt
- الكاظمي، عفاف مصباح (2011). الدور الجديد لأمين المعلومات في المكتبة المدرسية (مركز مصادر التعلم)، مجلة رسالة المكتبة، المجلد 46، العدد 2.
- الكسباني، محمد السيد (2010). برنامج مقترح عبر الإنترنت لتنمية كفايات التدريب لدى موجهي التعليم العام، مؤتمر كلية التربية ببورسعيد - مصر «معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي» 27-28 مارس، المجلد الأول.
- الموسوي، على شرف (2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم بدول الخليج، ورقة عمل مقدمة في الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، في الفترة من 12-14/4/2010، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية: <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>
- النجار، حسن عبدالله (2009). تقويم محتوى بعض مساقات متطلبات الجامعة الإسلامية بغزة-المبنيّة على الوسائط فائقة النداخل-المدرجة ضمن بيئة Moodle، مجلة كلية التربية 19 (1)، جامعة الإسكندرية.
- النفيسة، خالد عبد الرحمن (2007). واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز.

screencasting and podcasting technology, Planet No. 18 .

- Sanford Gold (2001). A CONSTRUCTIVIST APPROACH TO ONLINE TRAINING FOR ONLINE TEACHERS, JALN Volume 5, Issue 1.

tance Learning, Vol. 2, No. 1.

- Joanne Oud (2009).Reference Services, Emerald Group Publishing Limited, Review,Vol. 37 No. 2
- Judith, strother (2002).An Assessment of the Effectiveness of e-Learning in corporate training programs, international review of research in open and distance learning, issn: 1492-3831, vol.3,no.1.
- King Saud University-E-learning & Distance Learning Deanship (2009). Learning Management System «Instructor Guide».
- King Saud University-E-learning & Distance Learning Deanship (2010). Towards an Advanced E-Learning Environment.
- Ramsey, Musallam (2010). The effects of using screen casting as a multimedia pre-training tool to manage the intrinsic cognitive load chemical equilibrium in instruction for advanced high school chemistry students, ProQuest Dissertations and Theses.
- Rengarajan, Raghavan (2001) LCMS and LMS Taking Advantage of Tight Integration, <http://www.click2learn.com>
- Romero, Cristobal et al. (2008). Data mining in course management systems: Moodle case study and tutorial, Computers & Education 51. www.elsevier.com/locate/compedu
- Roy, A. and Raymond, L. (2008).“Meeting the Training Needs of SMEs: is e-Learning a Solution?”, The Electronic Journal of e-Learning Volume 6 Issue 2, available online at www.ejel.org
- Sandy Winterbottom (2007).Virtual lecturing: Delivering lectures using