

دراسة تقييمية لبرنامج التدريب على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض

An Evaluative Study on a Training Program on Smart Boards for High School Female Teachers in Riyadh

اعداد

فوزيه بنت صالح عبدالله المديهم
ماجستير تكنولوجيا التعليم
كليات الشرق العربي للدراسات
العليا
المملكة العربية السعودية

د.محمد شوقي شلتوت
استاذ مساعد تكنولوجيا التعليم
كليات الشرق العربي
للدراسات العليا
المملكة العربية السعودية

تم النشر : ضمن فاعليات مؤتمر "إبداعات عربية9" التميز في التعليم الذكي الفترة من 7-9 مارس 2016 م تنظيم
جامعة حمدان بن محمد الذكية - الامارات العربية المتحدة.

مستخلص:

- هدفت الدراسة، إلى التعرف على مدى تقييم معلمات المرحلة الثانوية بالرياض للبرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- التعرف على كفاءة المدربة من وجهة نظر المعلمات في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
 - التعرف على كفاية المهارات، المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
 - تحديد المعوقات، والصعوبات، التي حدت من إفادة المعلمات، من البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
 - اقتراح العلاج، والتطوير، لتحقيق الفائدة للمعلمات من البرنامج.
- وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، للإجابة عن أسئلتها، وتم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (50) معلمة، يعملن بالمدارس الثانوية شمال مدينة الرياض، من اللاتي تلقين تدريباً على السبورة الذكية (بروميثيان) برنامج ActivInsier.
- وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم البرنامج التدريبي، الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً؛ تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والتخصص، والدورات التدريبية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المدربة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، و التخصص، والدورات التدريبية.



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي، لاستخدام السبورة الذكية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والتخصص، والدورات التدريبية.
 - أظهرت النتائج، أن هناك عددًا من المعوقات، والصعوبات، التي تواجه المعلمات للإفادة من برنامج السبورة الذكية، منها عدم قدرة المعلمة على تصميم درس بالسبورة، وعدم قدرة المعلمة على نشر الدرس وطباعته، وقصر وقت التدريب، وعدم مناسبة وقت البرنامج، وضعف التدريب.
- الكلمات المفتاحية : برنامج تدريبي، السبورة الذكية.

Abstract:

The study aimed at:

- Identifying the extent to which the female high school teachers in Riyadh evaluate the training program on smart boards.
- Learning about the competence of the trainer in carrying out the training program on the use of smart boards, from the perspective of the female teachers.
- Learning about the adequacy of the skills offered in the training program on the use of smart boards.
- identifying the obstacles and difficulties which prevented the female teachers from benefiting from the training program on the use of smart boards,
- and suggesting a solution and development so that the female teachers benefit from the program.

The study used the qualitative analytical approach to answer the questions of the study, and it was applied to a random sample consisting of 50 female teachers working at high schools in the north of Riyadh and trained in the use of smart boards (Promethean) through Activin spire.

The study arrived at a number of findings, most important of which were the following:

- There were no statistically significant differences in the mean of grades for the female teachers in the topic of " the assessment of the training program already taken by the trainee on the use of smart boards attributed to the variables of the years of experience, specialty and training courses."
- There were no statistically significant differences in the mean of grades for the female teachers in the topic of " the assessment of the trainer attributed to the variables of the years of experience, specialty and training courses."
- There were no statistically significant differences in the mean of grades for the female teachers in the topic of "" the assessment of the acquired skills from the training program on the use of smart boards attributed to the variables of the years of experience, specialty and training courses."

The findings showed that there were a number of obstacles and difficulties which prevented the female teachers from benefiting from the training program on the use of smart boards, and these included the inability of the teacher to design a lesson using a smart board, publish and print it, the unsuitability of the time of the program and the lack of training on the part of the female teachers.

Keywords:



مقدمة:

تطورت الأجهزة، والتقنية المستخدمة في غرفة الصف، ومنها السبورة التفاعلية، وظهرت العديد من البرامج التدريبية، التي تدرّب المعلمات على استخدام تلك التقنية، ومن هذا المنطلق، أصبح من الواجب إعداد المعلم، ومن ثمّ تدريبه. وقضية إعداد المعلمين، وتدريبهم أثناء الخدمة ضرورة ملحة، وحتمية، لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت الظروف والعوائق، فالتدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية، ووسيلتها، وهو الأداة المثلى، لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم؛ لمعالجة المهمات، والحاجات المتجددة، التي وضعتها التغيرات العملية، والتقنية السريعة، أمام الإنسان المعلم، ومجتمعه، والتي لا بد من الوفاء بها لمجاراة هذه التطورات، والتغيرات السريعة (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2011). مما يستدعي ضرورة تدريب المعلمين؛ لكي يتسنى لهم مواكبة هذه التطورات، واكتساب الخبرات، والكفايات الجديدة وتنميتهم مهنيًا، وعلميًا، وتقنيًا، وإكسابهم المهارات الجديدة التي تحسن من أدائهم (Alexandrou et al, 2005).

وذلك، لأن التدريب أثناء الخدمة بمفهومه العلمي، يحقق التنمية المهنية المستدامة، للقائمين على عملية التعليم في كافة المستويات، وبخاصة المعلم، والارتقاء بهم إلى المستوى العلمي، والمهني، والثقافي، بما يحقق الأهداف، ويرضي الطموحات، ويساعد على الإخلاص في أداء الرسالة السامية للتربية والتعليم. كما أن التدريب أثناء الخدمة، يقوم بسد الفجوة، القائمة بين عمليات الإعداد في مؤسسات الإعداد من ناحية، ومتطلبات الممارسة الميدانية، والعملية، أثناء الخدمة، من كفايات معرفية، ومهنية، وثقافية من ناحية أخرى (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2011).

ويرى القربوي (2010)، أنه "من الضروري أن لا تنساق المنظمات وراء ما قد يسمى بمجاراة موضة التدريب، دون قناعة حقيقة بمجدواه؛ لأن التدريب وسيلة لا غاية، والغاية هي حسن الأداء الذي ينعكس على الخدمات المقدمة".

وتعتبر عملية التقييم، من المراحل الأساسية للبرامج التدريبية، وهي محاولة لفهم، وتوضيح، وكشف مدى تحقق أهداف البرامج التدريبية، من خلال سلسلة عمليات منظمة، يمكن بها تشخيص نقاط الضعف، ونقاط القوة في البرامج التدريبية (leopold, 2002). وذلك لأن الغرض الأساسي من التقييم، هو تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي، في تحقيق الأهداف التي تم تدريب العاملين من أجلها، وعادة يتم التقويم بناء على معايير محددة؛ مثل كمية الإنتاج وجودته، وتخفيض التكاليف، وزيادة الأرباح، وتقليل الحوادث، ورفع الروح المعنوية للعاملين، (السكرانه، 2011).

ومع تنوع التكنولوجيات، التي يتم توظيفها بالعملية التعليمية داخل الصف، حرصت وزارة التعليم، على ضرورة تدريب وتأهيل المعلمين، على المستحدثات التكنولوجية، وكان أكثرها انتشاراً، استخدام السبورة الذكية؛ حيث يوفر استخدامها في الغرفة الصفية، العديد من المزايا، منها: تحسين البيئة التعليمية، من خلال إشراك الطلاب في التعليم، وجعل العرض أكثر جاذبية، مع إمكانية الاستفادة من مصادر، ومواد شبكة الإنترنت بصورة إبداعية، وفعالة، وقد نالت السبورة الذكية، قسطاً كبيراً من الاهتمام من قبل العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة، والتي أوضحت أهمية ودور السبورة الفعالة في مواقف التعليم والتعلم؛ مثل دراسة أبو العينين (2011) ودراسة رمود (2009)، ودراسة (Campbell, C., 2010).



مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لاحظ الباحثان، وذلك من خلال طبيعة عمل كل منهما في مكانه، فمن واقع عمله في مجال تكنولوجيا التعليم وتطور العملية التعليمية ومنظومتها مما يستدعي الى الحاجة الملحة لتطوير اداء المعلمين والاستفادة من تلك التطورات، وعملها كمعلمة بأحد المدارس الثانوية بالرياض، وكونها واحدة من أولئك المعلمات، اللائي تلقين تدريباً على السبورة الذكية، بوجود مشكلة، ترتبط بعدم توظيف

المعلمات في مدارس المرحلة الثانوية بالرياض للسبورة الذكية.

وللتحقق من تلك الملاحظة، قاموا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة (عددها 20 معلمة)، من معلمات المرحلة الثانوية بالرياض، حول أنواع السبورات الذكية المتوفرة في المدارس، ودرجة توظيفها، وجاءت النتائج بنسبة استجابة 80% من المعلمات، أنه برغم توفر عدد من السبورات الذكية في المدارس، إلا أن توظيفها في خدمة التعليم محدودة، وأرجع أغلب المعلمات السبب في ذلك، إلى عدم امتلاكهم لمهارات استخدام السبورة الذكية، كما أفادت نسبة 90% من المعلمات، عن دور السبورة في القضاء على خوف بعض الطالبات من التكنولوجيا، وأثرها في زيادة التحصيل العلمي للطالبة، بينما أجمع 95%، أنه من الضروري تعلم برامج أساسية في الحاسب، لإعداد عرض على السبورة الذكية، وأفادت مجموعة بنسبة 80% منهن، على دور السبورة الذكية في توفير وقت المعلمة، وتخليص المعلمة من مشكلة كثرة الوسائل التعليمية، في حين أبدت مجموعة منهن بنسبة 85%، أن السبورة جهاز حساس، ويحتاج إلى الصيانة المستمرة .

ونظراً لندرة وجود دراسات تقييمية، لبرامج التدريب على السبورة الذكية على حد علم الباحثان، أو ما يشابهها، من برامج التدريب على مختلف التقنيات الحديثة، المستخدمة في الصف، رأته الباحثان، المشاركة في تسليط الضوء على هذه البرامج، وإجراء التقييم المناسب له؛ نظراً لكثرة تدريب المعلمات، والمعلمين عليها بالملكة، لذلك تكمن مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

- ما مدى تقييم معلمات المرحلة الثانوية بالرياض للبرنامج التدريبي على السبورة الذكية؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- ما مدى مناسبة البرنامج التدريبي على السبورة الذكية، لمعلمات المرحلة الثانوية ؟
- ما مدى كفاءة المدربة في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية؟
- ما مدى كفاية المهارات المقدمة في البرنامج التدريبي، على السبورة الذكية، لمعلمات المرحلة الثانوية؟
- ما المعوقات، والصعوبات، التي حدت من توظيف المعلمات من البرنامج التدريبي على السبورة الذكية؟
- ما مقترحات العلاج، والتطوير، للبرنامج التدريبي على السبورة الذكية؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى تقييم معلمات المرحلة الثانوية بالرياض، للبرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- التعرف على كفاءة المدربة، من وجهة نظر المعلمات في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- التعرف على كفاية المهارات، المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- تشخيص المعوقات، والصعوبات التي حدت من افادة المعلمات، من البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- اقتراح العلاج، والتطوير؛ لتحقيق الفائدة، للمعلمات من البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.



أهمية الدراسة:

- من المتوقع أن تسهم الدراسة الحالية في:
- توفير معلومات تساعد القائمين على برامج التدريب على السبورة الذكية، في معرفة أسباب عدم تفعيل استخدام السبورة الذكية، داخل المدارس.
- تقديم تقييم، مبني على أسس علمية، و محايد، مما يفيد في حل الصعوبات، التي تحد من فعالية البرنامج التدريبي على السبورة الذكية.
- استخدام المعلمات السبورة الذكية، بصورة أفضل في مناهجهم الدراسية.
- تشجيع المدربين على استخدام التقنيات، والتحسين من الأداء في برامج تدريبية ماثلة.

مصطلحات الدراسة:

البرامج التدريبية:

- يعرفها الصيرفي (2009)، بأنها "عملية ديناميكية، تستهدف إحداث تغييرات في معلومات، وخبرات، وطرائق أداء سلوك، واتجاهات المتدربين؛ بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم، وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم، بطريقة منتظمة، و إنتاجية عالية".
- ويعرف الباحثان البرامج التدريبية إجرائياً بأنها: برنامج تدريبي مقدم للمعلمات للتدريب على السبورة الذكية من نوع بروميثيان برنامج ActivInspire لغرض رفع كفاءتهم في استخدام السبورة الذكية، بطريقة منتظمة، تتفق مع طبيعة عملهم التدريسي.

التقويم: التقويم في اللغة، هو تقدير الشيء، أو الحكم على قيمته، وتصحيح، أو تعديل ما اعوج، أما في مجال التربية: هو إصدار الأحكام على قيمة الأشياء، أو الأشخاص، أو الموضوعات، أو الأفكار، أو إصدار الأحكام القيمية، واتخاذ القرارات العملية (الحولي، أبو دقة، 2004، ص 424-391).

ويعرف الباحثان التقويم إجرائياً بأنه: هو عملية تشخيص، الهدف منها التأكد من تحقيق البرنامج التدريبي للسبورة الذكية البروميثيان برنامج ActivInspire ، لأهدافه، من خلال تطبيق الاستبانة اداة البحث، للوقوف على نواحي القوة، والضعف، واقتراح العلاج المناسب.

السبورة الذكية: يعرفها Campbell (2010) ، بأنها " شاشة بيضاء كبيرة، مرتبطة مع جهاز حاسوب، يتم التعامل معها باللمس، أو الكتابة عليها بقلم خاص، كما يمكن استخدامها في عرض ما على شاشة الكمبيوتر، بصورة واضحة لجميع طلبة الصف".

ويعرف الباحثان السبورة الذكية إجرائياً بأنها: لوحة بيضاء حساسة تفاعلية، لا تعمل إلا إذا تم توصيلها بجهاز الحاسب، وجهاز عرض البيانات، ويتم التعامل معها باللمس، أو بالقلم الرقمي، وهي تسمح للمستخدم بحفظ، وتخزين، وطباعة، أو إرسال ما تم شرحه عليها، عن طريق البريد الإلكتروني إلى الآخرين، كما أنه يمكن استخدامها لعرض ما على شاشة الكمبيوتر من تطبيقات.



الاطار النظري للدراسة:

العناصر الأساسية لتحقيق فاعلية البرامج التدريبية:

وضح الخليفات (2010)، العناصر الأساسية التي تسهم في تحقيق فاعلية التدريب، والأهداف المرجوة من البرامج التدريبية. وهذه العناصر هي:

1. أهمية دور القائمين على التدريب: حيث يظهر هذا الدور في كل مرحلة من مراحل إدارة العملية التدريبية، من تخطيط، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذها، وتقييمها؛ ولذلك، من الضروري الاهتمام باختيار المسؤولين في إدارات وأقسام التدريب.
2. التطبيق العملي: وذلك بإعطاء الفرصة للمتدربين، لتطبيق ما تعلموه من معارف، ومهارات، حتى يتمكنوا من تعديل أية انحرافات في العمل.
3. الحافز التدريبي: وهو الذي يسهم في إقناع المتدربين، بتحقيق ذواتهم، وتلبية حاجاتهم اللازمة، من زيادة المعرفة، واكتساب مهارات جديدة، مما يثير رغبتهم، ويجعلهم قادرين على استقبال المعلومات بكل دقة واهتمام.
4. التركيز على دور المدربين: إن عملية اختيار المدربين هي عملية صعبة؛ لأن الدور الذي يلعبه المدرب له أثر كبير في نجاح البرنامج التدريبي.
5. التدرج في النقل المعرفي: من أجل الوصول إلى تحقيق الفاعلية للبرامج التدريبية، يفضل أن يتم نقل المهارات، والمعارف، والسلوكيات المرغوبة بشكل جزئي، وعلى فترات زمنية محددة، وفق مخطط واضح، وبرامج متكاملة.
6. مراعاة الفروق بين الأفراد: من الضروري أن تقوم العملية التدريبية، على مراعاة الفوارق الطبيعية بين العاملين في المنظمة؛ وذلك لدعمه بالمعارف، والمهارات، والسلوكيات، التي تلائم طبيعة كل فئة من الفئات المستهدفة من التدريب.
7. الجدية والتركيز والانتباه: وهذا يعني، أن يتصف القائمين على العملية التدريبية، والمتدربين، بالجدية، والتخطيط السليم، لكيفية نقل المهارات، وتوصيل المعارف، وتعديل الاتجاهات والأساليب، والطرق العلمية المناسبة، كذلك، يجب أن يتصف المتدربين بالجدية، والتركيز، والانتباه، واستخدام أكبر قدر ممكن من الحواس، لاستقبال كل ما هو جديد من معارف، ومهارات جديدة.
8. الوسائل التدريبية المستخدمة: إن للوسائل البصرية، والمعدات، والأدوات، ووسائل الايضاح المختلفة، والمساعدات التدريبية الأخرى، دور كبير في تسهيل نقل المعارف، والخبرات، والمعلومات، وتنمية المهارات اللازمة، والمخطط لها في البرامج التدريبية.
9. القياس الفعلي للأثر التدريبي: وهي عملية معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي، للأهداف المخطط لها، وذلك بقياس الأداء، قبل، وأثناء، وبعد البرنامج التدريبي للمتدرب، وهذا سيساعد بالتالي المتدرب، على إدراك مدى التقدم الذي حققه في وظيفته، وفي عمله اليومي، بعد كل برنامج يشارك فيه.

أهداف عملية التقييم في البرامج التدريبية:

وتتمثل أهداف تقييم العملية التدريبية، للبرامج المقدمة من خلالها في عدة نقاط (الخليفات، 2010)، (أبو شيخة، 2010)، (السكرانه، 2011)، (الشرعة، 2014).

1. التعرف على ما تم إنجازه من الخطة التدريبية، وما تحقق من أهداف البرنامج التدريبي.
2. بيان نقاط القوة، والضعف في البرنامج التدريبي، لمعالجة نقاط القوة، والضعف، ودعم نواحي القوة، وجعلها مفيدة في المستقبل، مما يساعد في تحسين البرامج التدريبية.
3. التعرف على مدى نجاح المتدربين، في تطبيق الخبرات، والمهارات التي تعلموها، والخبرات التي اكتسبوها في التدريب، لممارستهم في أعمالهم.



4. التعرف على إشباع البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية القائمة، ومدى ملائمة المواد، والأساليب، والوسائل التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية.
5. معرفة التغييرات التي حدثت، خلال تنفيذ البرنامج، سواء في مرحلة الإعداد، أو التخطيط، أو التنفيذ، والوقوف على أسبابها للعمل على تجنبها مستقبلاً.
6. التعرف على التغييرات التي طرأت في سلوك، وعادات المتدربين بعد إتمام تدريبهم، وقياس أثر البرنامج التدريبي على كل واحد منهم.
7. تحديد المعوقات، التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية، والعمل على تذليلها؛ لضمان تحقيق أهدافها مستقبلاً.
8. قياس كفاءة المدربين، وقدراتهم، على أداء مهامهم على أكمل وجه.
9. إعطاء صورة واضحة عن استفادة كل من المتدربين، والمنظمة من التدريب.
10. توفير البيانات، والمعلومات، التي تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة، فيما يتعلق تحديد الاحتياجات التدريبية، ومدى إسهام كل برنامج، من برامج التدريب المختلفة، في إشباع احتياجات المنظمة.

مجالات التقييم في البرامج التدريبية:

هناك ثلاثة مجالات لتقييم البرامج التدريبية يوضحها (الطعاني، 2007)، و(أبو شيخة، 2010)، وتشمل:

- 1- تقييم البرنامج التدريبي: تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي، التأكد من كفاءة البرنامج التدريبي، ومدى صلاحيته، لتلبية الاحتياجات التدريبية التي صمم من أجلها، وتمر هذه العملية بالمراحل الآتية:
 - أ- تقييم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ: تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ، للتأكد من دقة، وسلامة خطة البرنامج، وقدرتها على تحقيق الهدف، أو الأهداف التي صممت من أجل تحقيقها، ومدى ملائمة الأساليب، والوسائل، والأنشطة، لتنفيذ الهدف، ومناسبة وسائل التقييم للهدف الواحد.
 - ب- تقييم البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ: تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ، للتأكد من أنه يسير وفق ما هو مخطط له، وذلك لتعزيز الجوانب الإيجابية، وتلافي الجوانب السلبية، وتعديل المسار نحو تحقيق الأهداف المخططة.
 - ج- تقييم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ: تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ، إلى التأكد من تحقيق الأهداف، التي وضع البرنامج من أجل تحقيقها، ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية، ومدى ما حققه من فائدة تعود على المتدرب؛ من حيث اكتسابه للمعارف، والمهارات، والاتجاهات، مع مراعاة الكلفة المالية التي أنفقت على البرنامج التدريبي، ومدى فاعليته.
- 2- تقييم المتدربين: تهدف عملية تقييم المتدربين، التحقق من كفاءة، وفعالية البرنامج التدريبي؛ حيث أن المتدربين هم الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي، كما تعد بيئة التدريب، والأجهزة المساندة، والإمكانات المادية، والمدربين، وأوراق العمل، والتعيينات، عوامل مساعدة لتنفيذ البرنامج التدريبي؛ وذلك من أجل تلبية الاحتياجات التدريبية، التي تم حصرها، وتحديدتها، بأساليب علمية حديثة، لدى الفئة المستهدفة من المتدربين، حيث صمم البرنامج التدريبي في ضوءها.
- 3- تقييم المدربين: تهدف عملية تقييم المدربين، التأكد من امتلاكهم المهارات، والكفايات التدريبية، التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم في التخطيط، وتنفيذ، وتقييم البرامج التدريبية التي يقومون بتصميمها؛ لأن أي قصور في الإمكانيات، أو الأداء، أو نقص في الكفايات، تنعكس آثاره على فعالية وكفاءة التدريب.



ويرى الباحثان، أن الإعداد الجيد، والمتقن للمدرسين، وإكسابهم مجموعة من القدرات، والمهارات والكفايات التخصصية، والخبرة العملية، أو العلمية، في مجال التدريب، هي الأساس في نجاح العملية التدريبية، وهي أحد المحاور التي تسعى الدراسة الحالية إلى تقويمها ضمن أهدافها.

معايير تقويم فعالية البرامج التدريبية:

يرى كلاً من الطعاني(2007)، الخطيب والخطيب (2008)، أن اختيار معايير التقويم، من الأمور الهامة في إصدار الحكم حول أنشطة، وفعاليات البرنامج التدريبي، وتعكس هذه المعايير التي يتم اختيارها، أهداف البرنامج التدريبي، كما يفضل أن يكون هناك اتفاقاً بين المؤيدين، والمعارضين للبرنامج المعد، على المعايير التي يتم استخدامها في التقويم؛ لأن تلك المعايير، تمثل الاجراءات، التي يقاس بواسطتها مدى تحقيق البرنامج، أو المشروع لأهدافه، وأن يكون هناك فهماً موحدًا، لكافة المشاركين في الاجراءات التقويمية، للمعايير، ومحدداتها بوضوح، ومن المستحسن إشراك جميع المعنيين، الذين سيتأثرون بالتقويم، عند عملية اختيار المعايير، ومن أهم المعايير التي يمكن استخدامها من قبل المقوم، لتقويم كل خطوة من خطوات البرنامج التدريبي ما يلي(السكرانة،2011):

1- **معايير الأهداف:** وتتلخص فيما يلي: أن تلبى الأهداف الحاجات الفعلية للمتدربين، أن تكون الأهداف واضحة للمتدربين في بداية البرنامج، أن تكون الأهداف محددة، وقابلة للقياس، أن تكون الأهداف إجرائية، وقابلة للتطبيق، أن تكون الأهداف شاملة لجميع جوانب البرنامج.

2- **معايير الخطة:** تتلخص فيما يلي: أن يكون هناك وضوح في إجراء الخطة، أن تكون الخطة مترابطة ومتسلسلة، من حيث الأهداف، والزمن اللازم، وتحديد أساليب التقويم المستمر، للعمليات التي تجرى في البرنامج، أن تكون الخطة قد صممت، بشكل يساهم في تحقيق البرنامج لأهدافه كافة، مع مراعاة الإجراءات، والمتطلبات اللازمة لكل هدف منها، وتغطية جميع الأهداف في الخطة، أن تحتوي الخطة تفاصيل كاملة، لكل هدف من أهدافها؛ بحيث لا يكون هناك مجالاً للاجتهادات أثناء التنفيذ، أن تكون الخطة موضوعية، وواضحة لجميع المعنيين، وسهلة الفهم؛ وذلك لتأدية الدور على الوجه المطلوب، أن تكون الخطة قابلة للتنفيذ، أن تمتاز الخطة بالمرونة وقابلية التعديل.

3- **معايير العمليات:** أن تجري جميع العناصر في البرنامج، والأنشطة، والفعاليات، وفقاً لما حددته الخطة، أن يتم تحديد التفاوت بين الخطة، والواقع؛ للتحقق من مدى صحة، وفعالية البرنامج، ومطابقته للتصميم أو إجراء التعديلات.

4- **معايير المخرجات:** إن المخرجات، تنال اهتماماً كبيراً؛ لأنها تعطينا تغذية راجعة عن مدى تطور البرنامج، وكذلك تعزيز الجوانب الايجابية، وتحسينه، وتعديله في حالة إعادة تنفيذه، وهذا يساعدنا مساعدة فاعلة في اتخاذ القرار المناسب، بخصوص تعديل البرنامج أو الاستمرار فيه بوضعه الحالي، حيث تحديد المعايير، عملية صعبة نوعاً ما، لكنها ذات قيمة، إذا ما تم تنفيذها بدقة، كما يجب أن تُفهم المعايير، ومحدداتها بوضوح، من قبل كافة المشاركين في الإجراءات التقويمية.

الدراسات السابقة :

دراسة (الحججي: 2010) والتي هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج، لتنمية مهارات استخدام أجهزة تكنولوجيا التعليم، في ضوء استراتيجيات التدريس الحديثة، لدى الطلبة المعلمين في جامعة دمار باليمن، وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تدريب المعلمين على الأجهزة، والتقنيات الحديثة، وكذلك توظيف الطلبة المعلمين، لهذه الأجهزة والتقنيات في الغرف الصفية، وتبين أن للبرنامج أثر كبير، في تنمية مهارات استخدام أجهزة تكنولوجيا التعليم، في ضوء استراتيجيات التدريس الحديثة لدى الطلبة المعلمين.



دراسة (أبو سويح: 2009) هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي، قائم على التصميم التعليمي، في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وقياس أثره، في تنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا، وأظهرت نتائجها، وجود فروق بين درجات معلمي التكنولوجيا على اختبار التحصيل، قبل، وبعد تطبيق البرنامج التدريبي، لصالح التطبيق البعدي، وفي المهارات التكنولوجية، قبل تطبيق بطاقة الملاحظة، وبعد تطبيقها، لصالح التطبيق البعدي.

دراسة حمزة (2009): والتي هدفت إلى المساهمة في تحسين أداء بعض معلمي المدارس، بمحافظة الجيزة، بالمرحلة الإعدادية، والثانوية، ورفع كفاءةهم المهنية؛ وذلك من خلال برمجية تدريبية في تكنولوجيا التعليم، وتوصلت الدراسة إلى انه توجد فروق بين متوسط درجات بعض معلمي المدارس الخاصة، في بطاقة الملاحظة (القبلي/ البعدي)، في الجوانب المهارية، لصالح القياس البعد، وتوجد فروق بين متوسط درجات تحصيل المعلمين، ومتوسط درجات تحصيلهم في التطبيق البعدي، وذلك لصالح التطبيق البعدي، وعزى الباحث ذلك؛ لفاعلية البرنامج التدريبي. وأبرز توصياتها هي: إجراء تدريب مستمر للمعلمين أثناء الخدمة في كل من الجوانب النظرية والعملية.

دراسة (Asif Jamil 2011): هدفت هذه الدراسة، إلى التعرف على الآثار المترتبة على التدريب، أثناء الخدمة في أداء معلمي المدارس الثانوية، من أجل تحسين المستوى المعرفي للطلاب، وكان من أهم ما توصلت إليه من نتائج، أن هناك أهمية لتدريب المعلم، وتنميته مهنيًا؛ باستخدام التكنولوجيا المتنوعة، وضرورة توفر قاعدة للمعلومات، تكون واضحة لدى القائمين على عملية التدريب عن منظومة التعليم.

دراسة (Sarwar 2010): هدفت هذه الدراسة، إلى التعرف على المشكلات التي تواجه برامج تدريب المعلمين، والحلول المقترحة لها، واستخدمت المنهج الوصفي، وكان من أهم ما توصلت إليه من نتائج، أن موضوعات بعض برامج التدريب، لا تناسب المتدربين، وأن الوقت المخصص للتدريب، لا يتناسب مع موضوعات التدريب، ومع تكديس المتدربين في قاعة التدريب.

دراسة (Altun 2010) هدفت الدراسة، إلى تحديد، أي نوع من برامج التدريب يريده المعلمون أثناء الخدمة؟ وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أن برامج التدريب أثناء الخدمة، يجب أن تعطي الاهتمام المطلوب، وأنه يجب دعوة المعلمين للمشاركة في هذه البرامج، ويوصى بأن ينظم برنامج التدريب أثناء الخدمة في المحافظات، حيث يعمل المعلمون. والشخص الذي يقوم بالتدريب يجب أن يكون من حملة الدكتوراه.

دراسة (fok et al., 2005) هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، أثناء الخدمة، لثلاث فئات من معلمي العلوم في هونج كونغ، حيث استخدم الباحثون لهذا الغرض المسح الشامل، بواسطة استبانة، وقد شارك في الدراسة (210) معلماً للعلوم، وأظهرت الدراسة، تفاوتاً واضحاً بين فئات المعلمين الثلاث، في تحديد درجة أهمية هذه الاحتياجات التدريبية، وكذلك، كيفية التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وإدارة الصف، والأنشطة غير الصفية، وقد أوصت الدراسة بضرورة بناء برامج تدريبية لهم بناء على احتياجاتهم التدريبية.

دراسة البقاوي (2014م): هدفت هذه الدراسة، إلى التعرف على أسباب عزوف المعلمين عن التدريب، أثناء الخدمة، بمركز التدريب التربوي بحفر الباطن، توصلت الدراسة إلى ان أجمع المعلمون، على أن محور أسباب عزوف المعلمين عن التدريب أثناء الخدمة، يؤثر بدرجة موافق، في عزوف المعلمين، أما محور أسباب عزوف المعلمين عن التدريب أثناء الخدمة، فيؤثر بدرجة موافق، في عزوف المعلمين، واتجاهات أفراد الدراسة حول (أسباب عزوف المعلمين عن التدريب أثناء الخدمة) تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية).



منهج الدراسة:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي.

اجراءات الدراسة :

مجتمع وعينة الدراسة:

معلمات المرحلة الثانوية بشمال الرياض، اللاتي تلقين تدريباً على برنامج السبورة الذكية من نوع بروميثيان، برنامج (ActivInspier) وبلغ عددهن 100 معلمة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، شملت 50% من مجتمع الدراسة الذي ضم 100 معلمة، شملهم التدريب، وأصبحت العينة مكونة من 50 معلمة.

أداة الدراسة وإجراءاتها: تتمثل أداة الدراسة الحالية في:

- استبانة لتقويم برنامج التدريب على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وتغطي هذه الاستبانة ثلاث محاور:
- تقييم طبيعة البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً.
- تقييم المدربة القائمة على التدريب على برنامج السبورة الذكية.
- تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية.

بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع الدراسة، كما سبق الإشارة له في الخلفية النظرية للدراسة، إضافة إلى المعرفة بجوانب المشكلة، والاطلاع عليها، قام الباحثان بتصميم استبانة، هدفها معرفة مدى إفادة المعلمات من برنامج التدريب على السبورة الذكية، موجهة إلى عينة من معلمات المرحلة الثانوية شمال الرياض، اللاتي تلقين تدريب على برنامج السبورة الذكية من نوع بروميثيان برنامج (ActivInspier)، ومن خلال هذه الاستبانة، تم جمع بيانات الدراسة اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتحقيق أهدافها، واشتملت على ما يلي:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الأولية (المعلومات الشخصية)، وهي عدد سنوات الخبرة، التخصص، الدورات في مجال الحاسب، أو تقنيات التعليم.

الجزء الثاني: ويشمل متغيرات الدراسة الأساسية، التي من خلالها يتم استطلاع آراء عينة الدراسة، من المعلمات، وشملت البيانات الأساسية للدراسة، وتكونت من (50) عبارة موزعة على عدد (3) محاور رئيسية كما يلي:

المحور الأول: وهو تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً، ويتكون من (15) عبارة.

المحور الثاني: وهو تقييم المدربة القائمة على التدريب على برنامج السبورة الذكية، ويتكون من (15) عبارة.

المحور الثالث: تقييم المهارات المكتسبة، من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية، ويتكون من (20) عبارة.

وقد تبنته الباحثان في إعداد الجزء الثاني من الاستبانة، والذي يحدد الإجابة المحتملة لكل سؤال بحثي. تم استخدام مقياس ليكرت المتدرج الرباعي في المحور الأول والثاني من الاستبانة، والمتدرج الثلاثي في محور الاستبانة الثالث.

وطلب من المعلمات عينة الدراسة درجة (الموافقة على هذه العبارات)؛ بحيث تأخذ الاستجابات القيم التالية: المحور الأول والثاني:

أوافق تماماً = القيمة 4، أوافق إلى حد ما = القيمة 3، لا أوافق = القيمة 2، لا أوافق إطلاقاً = القيمة 1

أما المحور الثالث طلب منهم تحديد درجة (الأداء على العبارة)؛ بحيث تأخذ الاستجابات القيم التالية:

أدت بدرجة عالية = القيمة 3، أدت بدرجة متوسطة = القيمة 2، لم تؤد = القيمة 1.



صدق أداة الدراسة: التحقق من صدق أداة الدراسة، يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، يقصد بالصدق أيضاً " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل، ووضوح فقراتها ومفرداتها. وقد قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ - الصدق الظاهري للأداة: صدق المحكمين: حيث عرضت أداة الدراسة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين، في كل من مجال التدريب على السبورة الذكية، وتقنيات التعليم، وطلب منهم الحكم على مدى كون عبارات أداة الدراسة تقيس ما أعدت لقياسه؛ حيث وافقت الغالبية العظمى من المحكمين على ذلك، والملاحظات ذات القيمة، أُخذ بها في الصياغة النهائية لعبارات أداة الدراسة.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة: بعد أن قام الباحثان بالتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي؛ وذلك من خلال تطبيقهما على العينة الاستطلاعية غير عينة الدراسة، وتمثلت في عدد (20) معلمة، وبعد ذلك تم حساب صدق الاتساق الداخلي، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه العلاقة.

جدول (1)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.387(**)	1	.661(**)	1	.611(**)	1
.412(**)	2	.702(**)	2	.682(**)	2
.614(**)	3	.812(**)	3	.624(**)	3
.708(**)	4	.815(**)	4	.684(**)	4
.529(**)	5	.842(**)	5	.567(**)	5
.622(**)	6	.807(**)	6	.701(**)	6
.769(**)	7	.860(**)	7	.645(**)	7
.812(**)	8	.791(**)	8	.699(**)	8
.683(**)	9	.739(**)	9	.692(**)	9
.823(**)	10	.718(**)	10	.648(**)	10
.712(**)	11	.662(**)	11	.737(**)	11
.653(**)	12	.810(**)	12	.745(**)	12
.695(**)	13	.843(**)	13	.820(**)	13
.664(**)	14	.785(**)	14	.812(**)	14
.655(**)	15	.850(**)	15	.650(**)	15
.587(**)	16				
.743(**)	17				
.613(**)	18				
.639(**)	19				
.708(**)	20				



يبين الجدول أعلاه، أن قيم معامل ارتباط عبارات الدراسة، مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، موجبة، ودالة إحصائياً، عند مستوى دلالة (0.01) لجميع عبارات المقياس.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة، من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية، استخدم الباحثان (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، للتأكد من ثبات أداة الدراسة، كما هو مبين بالجدول (2).

جدول (2)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الدراسة
92%	15	تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقتة المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً
95%	15	تقييم المتدربة
93%	20	تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية
93%	50	الثبات العام لأداة الدراسة

يتضح من الجدول أعلاه، أن معامل الثبات تراوح ما بين (0.92) إلى (0.95)، بينما بلغ معامل الثبات العام لأداة الدراسة (0.93)، وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

التطبيق الميداني لأداة الدراسة:

قام الباحثان بتطبيق الاستبانة أداة الدراسة، على عينة من معلمات المرحلة الثانوية بشمال الرياض، اللائي تلقين تدريباً على برنامج السبورة الذكية من نوع بروميثيان برنامج (ActivInspier)، وبلغ عددهن (50)، في عدد من المدارس الحكومية الثانوية وقبل البدء في توزيع الإستانات تم التواصل مع إدارة التجهيزات المدرسية قسم التقنيات، للرجوع إلى قواعد البيانات للتأكد من أسماء المدارس التي تحتوي على سبورة بروميثيان والبرنامج (ActivInspier) بدأوا بثانوية 161 وتم تزويدهم 20 استبانة وهي أكثر مدرسة تعاونت معهم ولكن يوجد عدد منهم لم يكملن تعبئة الاستبانة وقد تمت كتابة بعض الملاحظات سنذكر عدد منها (لن أكمل لأننا أخذنا شبه دورة)، (لم أتلقى دورة بشكل رسمي مجرد اجتهادات شخصية من معلمة في مدرستي لمدة حصة واحدة) ثم توجهنا للثانوية 158 حيث تعاونوا معهم ليطم تزويدهم بـ 20 استبانة ويتم تعبئة ثمان فقط وانتظرنا أسبوع حتى اكتمل هذا العدد، وبعد ذلك تواصلنا مع الثانوية 45 وطلبوا منهم إحضار عشر استبانات ليطم تعبئة 5 فقط، وفي اليوم الثاني ذهبنا للثانوية 65 وطلبوا منا إحضار 5 استبانات ولم يتم تعبئة إلا 3 فقط، والثانوية 117 وحاولنا إقناع المعلمات ولم يتم تعبئة إلا 3 فقط حيث أشارت أحد المعلمات أنها حضرت البرنامج التدريبي لكن ذكرت أنها لم تستفد بسبب تركيز المتدربة في جلسة من الجلسات على الأدوات التي تستخدمها معلمة الرياضيات وهي تخصصها علم نفس وتطالب بجمع معلمات التخصص الواحد معاً حتى تكون الفائدة أكبر، ثم بعد ذلك ذهبنا للثانوية 25 ومازالت الأعداد قليلة رغم تدريب عدد كبير ولكن كثير من المدارس تصر المعلمات بعدم تعبئة الإستانة بسبب أنهن تلقين شبه دورة على السبورة والبعض يحاول الإقناع أن الوقت كان قصير، اليوم الثالث ذهبنا للثانوية 120 وتم التواصل مع المتدربة وطلبت استبانة واحدة فقط والسبب معلمة واحدة من تلقت التدريب خلال الفصل الدراسي الأول ولم يتم تدريب زميلاتها، ثم توجهنا للثانوية 35 ووضحنا

وضحنا لبقية المدارس أن من تقوم بتعبئة الاستبانة من تلقت البرنامج التدريبي لترفض إحدى المعلمات بسبب ضغط الحصص



وبعضهن لاتعرف نوع السبورة وتمت تعبئة استبانتين، انتقلنا للثانوية 124 ليتم تعبئة أعداد قليلة جداً، وفي الثانوية 68 التقينا بوكيلة المدرسة ثم بعدها للمعلمات حيث أكدت جميع المعلمات أنه لاتوجد سبورة من هذا النوع في المدرسة وبعدها خرجنا وتواصلنا مع إحدى المشرفات في التقنيات وأكدت وجود سبورة في المدرسة .. لكن يبقى السؤال أين السبورة؟ ولماذا لا تستخدم؟ وختام المدارس ث الدرعية الأولى، ث الدرعية الثانية، ث 81 ليتم تسليم الاستبانات والاتصال في حالة تمت التعبئة .. حقيقة المعاناة في عملية جمع الاستبانات من المدارس بعد

توزيعها فقد انتظرنا أكثر من إسبوعين ونحن نتواصل مع المدارس حتى نجتمعها في الفترة من 1436/6/9هـ إلى 1436/7/9هـ؛ حيث تم توزيع عدد 80 استبانة، وتم تجميع عدد (50) استبانة، وقد واجه الباحثان بعض المشكلات أثناء التطبيق، ومنها: عدم تجاوب بعض المعلمات، صعوبة الوصول للمدارس، واعتذار بعض المعلمات عن التعبئة بسبب ضغط الحصص، عدم معرفة نوع السبورة التي تستخدمها .

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بوصف مفردات الدراسة:

في ضوء المتغيرات المستقلة، المتعلقة بخصائص عينة الدراسة لمفردات (التخصص الوظيفي -سنوات الخبرة - الدورات التدريبية) يمكن تحديد خصائص مفردات الدراسة على النحو التالي:

جدول (3)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
8.0%	4	من 5-10 سنوات
18.0%	9	من 10-15 سنة
74.0%	37	من 15 فأكثر
100.0%	50	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر، وذلك بنسبة بلغت (74.0%)، بينما بلغت نسبة اللائي سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة (18.0%)، أما اللائي سنوات خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات، فقد بلغت نسبتهم (8.0%).

جدول (4)

يوضح التكرارات والنسب المئوية للتخصص

النسبة	التكرار	التخصص
16.0%	8	رياضيات
6.0%	3	أحياء
16.0%	8	كيمياء
6.0%	3	فيزياء
18.0%	9	دين



%6.0	3	علم نفس
%4.0	2	لغة عربية
%6.0	3	لغة إنجليزية
%4.0	2	علم اجتماع
%2.0	1	تاريخ
%2.0	1	مكتبة
%10.0	5	حاسب آلي
%2.0	1	اجتماعيات
%2.0	1	أسرية
%100.0	50	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد عينة الدراسة تخصصهن دين، وذلك بنسبة بلغت (18.0%)، بينما كانت النسبة متساوية للاتي تخصصهن رياضيات وكيمياء (16.0%)، وبلغت نسبة اللاتي تخصصهن حاسب آلي (10.0%)، وكانت النسبة متساوية للاتي تخصصهن أحياء، وعلم نفس، ولغة إنجليزية؛ حيث بلغت (6.0%)، وكانت النسبة متساوية للاتي تخصصهن لغة عربية وعلم اجتماع؛ حيث بلغت (4.0%)، وكانت النسبة متساوية لكل من اللاتي تخصصهن تاريخ، ومكتبة، واجتماعيات، وأسرية؛ حيث بلغت (2.0%).

جدول (5)

يوضح التكرارات والنسب المئوية للدورات التدريبية في مجال الحاسب وتقنيات التعليم

النسبة	التكرار	الدورات في مجال الحاسب وتقنيات التعليم
96.0	48	يوجد
4.0	2	لا يوجد
100.0	50	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد عينة الدراسة، لديهن دورات تدريبية في مجال الحاسب وتقنيات التعليم، وذلك بنسبة بلغت (96.0%)، بينما بلغت نسبة اللاتي ليس لديهن دورات تدريبية في مجال الحاسب وتقنيات التعليم (4.0%).

جدول (6)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد الدورات

النسبة	التكرار	عدد الدورات
22.0	11	دورة تدريبية واحدة
6.0	3	دورتان تدريبيتان



2.0	1	ثلاثة دورات تدريبية
4.0	2	ست دورات تدريبية
34.0	17	المجموع
66.0	33	لم يبين
100.0	50	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه، أن أفراد عينة الدراسة، اللائي لديهم دورة تدريبية واحدة في مجال الحاسب وتقنيات التعليم، بلغت نسبتهن (22.0%)، بينما بلغت نسبة اللائي لديهم دورتان تدريبيتان في مجال الحاسب وتقنيات التعليم (6.0%). بلغت نسبة اللائي لديهم ست دورات تدريبية في مجال الحاسب وتقنيات التعليم (4.0%)، أما اللائي لديهم ثلاثة دورات تدريبية في مجال الحاسب وتقنيات التعليم فقد بلغت نسبتهن (2.0%).

النتائج المتعلقة بالفروق في عينة الدراسة:
الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (7)

يوضح تحليل التباين الأحادي للفروق باختلاف سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	F قيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
.484	.736	50.654	2	101.309	بين المجموعات	تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً
		68.810	47	3234.071	داخل المجموعات	
			49	3335.380	المجموع	
.654	.428	37.302	2	74.604	بين المجموعات	تقييم المدرسية
		87.078	47	4092.676	داخل المجموعات	
			49	4167.280	المجموع	
.068	2.845	261.053	2	522.107	بين المجموعات	تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية
		91.749	47	4312.213	داخل المجموعات	
			49	4834.320	المجموع	

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المدرسية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المهارات المكتسبة، من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.



الفروق باختلاف متغير التخصص:

جدول (8)

يوضح تحليل التباين الأحادي للفروق باختلاف متغير التخصص

الدلالة الإحصائية	F قيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
.141	1.569	92.775	13	1206.080	بين المجموعات	تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً
		59.147	36	2129.300	داخل المجموعات	
			49	3335.380	المجموع	
.635	.822	73.368	13	953.780	بين المجموعات	تقييم المدربة
		89.264	36	3213.500	داخل المجموعات	
			49	4167.280	المجموع	
.951	.422	49.138	13	638.798	بين المجموعات	تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية
		116.542	36	4195.522	داخل المجموعات	
			49	4834.320	المجموع	

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً، تعزى لمتغير التخصص.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات في محور تقييم المدربة، تعزى لمتغير التخصص.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية، تعزى لمتغير التخصص.

الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية :

جدول (9)

يوضح اختبار (T-test) للفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدورات التدريبية في مجال الحاسب أو تقنيات التعليم	
.525	.640	8.38777	49.3333	48	يوجد	تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً
		.70711	45.5000	2	لا يوجد	
.549	.603	9.37847	50.0417	48	يوجد	تقييم المدربة
		1.41421	46.0000	2	لا يوجد	
.781	.279	10.12053	46.4792	48	يوجد	تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية
		3.53553	48.5000	2	لا يوجد	



يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم البرنامج التدريبي الذي تلقته المتدربة على السبورة الذكية مسبقاً، تعزى لمتغير الدورات التدريبية.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المدربة، تعزى لمتغير الدورات التدريبية.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسط درجات المعلمات، في محور تقييم المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي لاستخدام السبورة الذكية، تعزى لمتغير الدورات التدريبية.

النتائج الخاصة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى مناسبة البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية؟ وللإجابة على هذا التساؤل من خلال توضيح الاستجابات لأفراد العينة، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (10)

يوضح مدى مناسبة البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق تماماً	ك	%
2	0.65	3.53		4	15	30	ك	
				8.0	30.0	60.0	%	
7	0.62	3.32	1	1	29	19	ك	
			2.0	2.0	58.0	38.0	%	
6	0.63	3.34		4	25	21	ك	
				8.0	50.0	42.0	%	
8	0.74	3.3	1	5	22	22	ك	
			2.0	10.0	44.0	44.0	%	
1	0.68	3.54	1	2	16	31	ك	
			2.0	4.0	32.0	62.0	%	
4	0.65	3.46	1	1	22	26	ك	
			2.0	2.0	44.0	52.0	%	
3	0.74	3.48	1	4	15	30	ك	
			2.0	8.0	30.0	60.0	%	
11	0.87	3.24	3	5	19	23	ك	
			6.0	10.0	38.0	46.0	%	
15	1.04	2.7	9	9	20	12	ك	
			18.0	18.0	40.0	24.0	%	
12	0.98	3.24	6	1	18	25	ك	
			12.0	2.0	36.0	50.0	%	
14	0.99	3	6	6	20	18	ك	
			12.0	12.0	40.0	36.0	%	



ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق تماماً			
13	0.84	3.22	3	4	22	21	ك	12. عدد المتدربات في البرنامج مناسب	
			6.0	8.0	44.0	42.0	%		
9	0.83	3.26	2	6	19	23	ك	13. شمول المادة العلمية في البرنامج التدريبي	
			4.0	12.0	38.0	46.0	%		
5	0.78	3.36	1	6	17	26	ك	14. التسلسل والترابط المنطقي لسير البرنامج	
			2.0	12.0	34.0	52.0	%		
9	0.83	3.26	2	6	19	23	ك	15. تنوع التقنيات في تقديم البرنامج التدريبي	
			4.0	12.0	38.0	46.0	%		
		3.28						المتوسط العام	

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- جاءت العبارة (البرنامج التدريبي مرتبط بعملك) في المرتبة الأولى، والعبارة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.54)، بانحراف معياري بلغ (0.68)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- جاءت العبارة (وضوح أهداف البرنامج التدريبي) في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.53)، بانحراف معياري بلغ (0.65)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- جاءت العبارة (يقدم البرنامج معلومات جديدة) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.48)، بانحراف معياري بلغ (0.74)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- جاءت العبارة (أكسبك البرنامج مهارات جديدة) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.46)، بانحراف معياري بلغ (0.65)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- جاءت العبارة (التسلسل والترابط المنطقي لسير البرنامج) في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.36)، بانحراف معياري بلغ (0.78)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- وبالمثل على باقي العبارات بالترتيب مما يدل على أن عينة الدراسة يوافقن عليها تماماً.
- بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة، على محور مدى مناسبة البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية (3.28)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن تماماً على عبارات المحور بصورة عامة.
- يتضح من النتائج مدى مناسبة البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية وذلك بسبب ارتباطه بعملها بالدرجة الأولى ووضوح أهدافه واكتساب المعلمة مهارات جديدة من البرنامج، إضافة إلى أهمية التسلسل والترابط المنطقي لسير البرنامج فيما اتفق الأغلبية على أنه يجب مراعاة الوقت المخصص للبرنامج التدريبي، موعد انعقاده، عدد المتدربات .. ويتفق مع دراسة كلاً من الحربي (2008) ودراسة (Muhammad Sarwar and Shafgat Hussain,2010).

السؤال الثاني: ما مدى كفاءة المدربة في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية، لمعلمات المرحلة الثانوية؟

وللإجابة على هذا التساؤل من خلال توضيح الاستجابات لأفراد العينة، كما يوضحها الجدول التالي :



جدول (12)

يوضح مدى كفاءة المدربة في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق تماماً	ك	%	
1	0.63	3.66	1	1	12	36	ك		1. المدربة متمكنة من المادة العلمية للبرنامج
			2.0	2.0	24.0	72.0	%		
2	0.64	3.56	1	1	17	31	ك		2. لدى المدربة القدرة على توصيل المعلومات بسهولة
			2.0	2.0	34.0	62.0	%		
4	0.74	3.5	2	1	17	30	ك		3. لدى المدربة القدرة على العرض بطريقة شيقة
			4.0	2.0	34.0	60.0	%		
10	0.78	3.2	2	5	24	19	ك		4. نوعت المدربة في الأنشطة والتمارين المستخدمة
			4.0	10.0	48.0	38.0	%		
11	0.83	3.18	2	7	21	20	ك		5. مناسبة الأساليب التدريبية المستخدمة
			4.0	14.0	42.0	40.0	%		
12	0.92	3.18	3	8	16	23	ك		6. لدى المدربة القدرة على تحفيز المتدربات على المشاركة
			6.0	16.0	32.0	46.0	%		
9	0.82	3.24	3	3	23	21	ك		7. لدى المدربة القدرة على إدارة المداخلات والمناقشة
			6.0	6.0	46.0	42.0	%		
6	0.78	3.42	2	3	17	28	ك		8. استطاعت المدربة إدارة وقت البرنامج
			4.0	6.0	34.0	56.0	%		
14	0.8	3.12	1	10	21	18	ك		9. ركزت المدربة على الجانب التطبيقي
			2.0	20.0	42.0	36.0	%		
7	0.72	3.36	1	4	21	24	ك		10. تفاعلت المدربة مع أسئلة المتدربات
			2.0	8.0	42.0	48.0	%		
8	0.75	3.36	1	5	19	25	ك		11. الأداء التدريبي العام للمدربة في ورشة العمل يحقق الأهداف المرجوة
			2.0	10.0	38.0	50.0	%		
3	0.71	3.54	2		17	31	ك		12. لدى المدربة الخبرة العملية في استخدام السبورة الذكية
			4.0		34.0	62.0	%		
5	0.71	3.49	2		19	28	ك		13. لدى المدربة الخبرة الفنية في حل المشاكل الفنية التي تواجهها
			4.0		38.0	56.0	%		
15	0.95	3	4	10	18	18	ك		14. أعطت المدربة فرصة للمتدربات للتطبيق على السبورة الذكية
			8.0	20.0	36.0	36.0	%		
13	0.93	3.14	3	9	16	22	ك		15. راعت الفروق الفردية بين المتدربات
			6.0	18.0	32.0	44.0	%		
		3.33							المتوسط العام

الجدول أعلاه ما يلي:



- جاءت العبارة (المدربة متمكنة من المادة العلمية للبرنامج)، في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.66)، بانحراف معياري بلغ (0.63)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تمامًا.
- جاءت العبارة (لدى المدربة القدرة على توصيل المعلومات بسهولة)، في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.56)، بانحراف معياري بلغ (0.64)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تمامًا.
- جاءت العبارة (لدى المدربة الخبرة العملية في استخدام السبورة الذكية)، في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.54)؛ بانحراف معياري بلغ (0.71)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تمامًا.
- جاءت العبارة (لدى المدربة القدرة على العرض بطريقة شيقة)، في المرتبة الرابعة، من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.50)، بانحراف معياري بلغ (0.74)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تمامًا.
- جاءت العبارة (لدى المدربة الخبرة الفنية في حل المشاكل الفنية التي تواجهها)، في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (3.49) بانحراف معياري بلغ (0.71)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها تمامًا.
- وبالمثل جاءت باقي العبارات بنفس الترتيب مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن عليها ويوافقن عليها تمامًا.
- بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة على محور مدى كفاءة المدربة في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية (3.33)؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقن تمامًا على عبارات المحور بصورة عامة.
- يتضح من الجدول السابق في مدى كفاءة المدربة في تنفيذ البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية أن المدربة لا بد أن تكون متمكنة من مادتها العلمية للبرنامج ولديها القدرة على توصيل المعلومات بسهولة، ولديها خبرة عملية في استخدام السبورة الذكية، وأنه لا بد أن تركز المدربة على الجانب التطبيقي وإعطاء الفرصة للمتدربات للتطبيق مع مراعاة الفروق الفردية بينهن. وهذا يتفق مع دراسة البشر (2007) (Aysegul Altun and Bilge, 2010).

السؤال الثالث: ما مدى كفاية المهارات المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية ؟
وللإجابة على هذا التساؤل من خلال توضيح الاستجابات لأفراد العينة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (13)

يوضح مدى كفاية المهارات المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لم تؤد	أدت بدرجة متوسطة	أدت بدرجة عالية	ك	%
1	0.39	2.82		9	41	ك	1. استخدمت المعلمة قلم السبورة الالكتروني بسهولة وانسيابية
				18.0	82.0	%	
5	0.61	2.54	3	17	30	ك	2. غيرت المعلمة لون وعرض القلم المستخدم للكتابة مرتين أو أكثر
			6.0	34.0	60.0	%	
2	0.57	2.62	2	15	33	ك	3. انتقلت المعلمة بين أدوات وصفحات السبورة بكل سهولة ويسر
			4.0	30.0	66.0	%	
7	0.73	2.44	7	14	29	ك	4. استخدمت المعلمة من مكتبة الموارد (الصور، الصوت)،



ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لم تؤد	أدت بدرجة متوسطة	أدت بدرجة عالية		
			14.0	28.0	58.0	%	الفيديو (في السبورة بما يحقق أهداف الدرس
4	0.7	2.6	6	8	36	ك	5. أدرجت المعلمة في الدرس ملف power point أو
			12.0	16.0	72.0	%	ملف word
8	0.81	2.42	10	9	31	ك	6. أدرجت المعلمة فلاش تعليمي أو فيديو تعليمي
			20.0	18.0	62.0	%	
6	0.68	2.46	5	17	28	ك	7. نفذت المعلمة تطبيقات على الدرس باستخدام أدوات
			10.0	34.0	56.0	%	متنوعة في السبورة الذكية
12	0.8	2.34	10	13	27	ك	8. استخدمت المعلمة أدوات عديدة من السبورة في الدرس
			20.0	26.0	54.0	%	(أداة الساعة، التكبير، الكاشف، تسليط الضوء، التدوير وغيرها من الأدوات)
14	0.87	2.24	14	10	26	ك	9. استخدمت المعلمة عدد من الأدوات المتقدمة بالسبورة
			28.0	20.0	52.0	%	الذكية لشرح الدرس بكفاءة الحرائط، أدوات الهندسة الالكترونية ، الآلة الحاسبة
16	0.87	2.18	15	11	24	ك	10. استخدمت المعلمة الحاوية في الدرس
			30.0	22.0	48.0	%	
17	0.81	2.14	13	17	20	ك	11. استخدمت المعلمة المقيدات حسب حاجة الدرس
			26.0	34.0	40.0	%	
13	0.8	2.24	11	16	23	ك	12. استخدمت معلمة أداة التعرف على (الكتابة، الشكل)
			22.0	32.0	46.0	%	
3	0.6	2.62	3	13	34	ك	13. أتقنت المعلمة التعامل مع مربع الأدوات الرئيسي
			6.0	26.0	68.0	%	
9	0.83	2.38	11	9	30	ك	14. كتبت المعلمة الملخص السبوري في شريحة خاصة من
			22.0	18.0	60.0	%	السبورة الذكية
10	0.69	2.36	6	20	24	ك	15. أتقنت المعلمة استخدام المتصفحات بمهارة عالية
			12.0	40.0	48.0	%	
18	0.91	1.9	23	9	18	ك	16. استخدمت المعلمة برامج تعليمية أخرى في الدرس
			46.0	18.0	36.0	%	
11	0.72	2.34	7	19	24	ك	17. استطاعت المعلمة التعامل مع المشاكل التي واجهتها في
			14.0	38.0	48.0	%	استخدام السبورة أثناء الدرس بكل سهولة ويسر
15	0.86	2.22	14	11	25	ك	18. استخدمت المعلمة أجهزة تعليمية أخرى في الدرس
			28.0	22.0	50.0	%	
19	0.9	1.88	23	10	17	ك	19. صممت المعلمة درس باستخدام برنامج اكتف
			46.0	20.0	34.0	%	إنسبير (ActivInspire)
20	0.87	1.82	24	11	15	ك	20. نشرت المعلمة نشر الدرس التفاعلي وطباعته



ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لم تؤد	أدت بدرجة متوسطة	أدت بدرجة عالية	%
			48.0	22.0	30.0	
2.33						المتوسط العام

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- جاءت العبارة (استخدمت المعلمة قلم السبورة الالكتروني بسهولة وانسيابية) في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (2.82)، بانحراف معياري بلغ (0.39)، مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية.
- جاءت العبارة (انتقلت المعلمة بين أدوات وصفحات السبورة بكل سهولة ويسر) في المرتبة الثانية، من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (2.62)، بانحراف معياري بلغ (0.57)، مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية.
- جاءت العبارة (أتقنت المعلمة التعامل مع مربع الأدوات الرئيسي)، في المرتبة الثالثة، من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (2.62)، بانحراف معياري بلغ (0.60)، مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية.
- جاءت العبارة (أدرجت المعلمة في الدرس ملف power point أو ملف word)، في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (2.60)، بانحراف معياري بلغ (0.71)، مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية.
- جاءت العبارة (غيرت المعلمة لون وعرض القلم المستخدم للكتابة مرتين أو أكثر) في المرتبة الخامسة، من حيث درجة الموافقة؛ حيث بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة عليها (2.54)، بانحراف معياري بلغ (0.61)، مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية.
- جاءت بالمثل باقي العبارات وبنفس الترتيب مما يدل على أنها أدت بدرجة عالية ومتوسطة في باقي العبارات.
- بلغ متوسط درجة الموافقة بين أفراد الدراسة على محور مدى كفاية المهارات المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية (2.33) مما يدل على أنها أدت بدرجة متوسطة. أما ما يتعلق بمدى كفاية المهارات المقدمة في البرنامج التدريبي على السبورة الذكية لمعلمات المرحلة الثانوية فقد أكدت النتائج على امتلاك المعلمات للمهارات الأساسية في السبورة ومنها استخدام قلم السبورة الالكتروني بسهولة مع القدرة على تغيير لونه وعرضه، وانتقالها بين أدوات وصفحات السبورة بكل يسر، واتقانها للتعامل مع مربع الأدوات الرئيسي، واستطاعت المعلمة أن تدرج في الدرس المعد بالسبورة ملف بوربوينت أو ملف وورد، واستفاد الكثير منهن من مكتبة الموارد بما يحقق أهداف الدرس.

السؤال الرابع: ماهي المعوقات والصعوبات التي حدثت من إفادة المعلمات من البرنامج التدريبي على السبورة الذكية ؟

في ضوء النتائج، اتضح عددٌ من المعوقات، والصعوبات التي تواجه المعلمات للإفادة من برنامج السبورة الذكية وهي:

- ضعف المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي، منها عدم قدرة المعلمة على تصميم درس بالسبورة، وعدم قدرتها على نشر الدرس وطباعته، يليها عدم قدرتها على استخدام برامج تعليمية أخرى مع السبورة، أيضاً قدرتها المتوسطة على استخدام كلاً من الحاوية، والمقيدات في الدرس، والأدوات المتقدمة بشكل عام، وكتابة الملخصات على السبورة الذكية.
- قصر وقت التدريب، وعدم مناسبة وقت البرنامج، بالإضافة إلى عدم التطبيق على السبورة الذكية، وضعف التدريب. وتتفق هذه المعوقات ومع دراسة كلاً من (السرحاني, 2006) و (Muhammad Sarwar and Shafgat Hussain, 2010).

السؤال الخامس: ماهي مقترحات العلاج والتطوير للبرنامج التدريبي على السبورة الذكية؟

في ضوء نتائج الدراسة، يقترح الباحثان بعض الحلول لعلاج المعوقات والصعوبات وهي:



- ضعف المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي، يتم علاجه بتوزيع المعلمات إلى مجموعات حسب التخصص، وقلة عدد المتدربات في البرنامج؛ بحيث يتم التركيز على المهارات، والأدوات الخاصة بمادتها، أيضاً تدريب المعلمة على بعض البرامج، مثل فورمات فكتوري، والذي يحول الصيغ إلى صيغ تقبلها السبورة.

-أما بالنسبة لعلاج وقت البرنامج التدريبي ومناسبته، يتم زيادة الوقت المخصص للتدريب، وتكرار البرنامج أكثر من مرة في الفصل الدراسي؛ بحيث تختار المعلمة ما يناسبها.

-وأما بالنسبة لضعف التدريب، يتم استقطاب مدربات ذات كفاءة عالية في مجال التدريب على السبورة الذكية، وذات مؤهلات عالية، مع الاستعانة بالتدريب عن بعد؛ لحل هذه الصعوبة، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من (Aysegul Altun and Bilge ,2010) و (Muhammad Sarwar and Shafgat Hussain(2010).

توصيات الدراسة:

على ضوء ما توصلت له الدراسة في نتائجها فأنها توصي بما يلي:

- ضبط أعداد المتدربات في البرنامج التدريبي للسبورة الذكية.
- إسناد التدريب للمتخصصين في مراكز التقنيات للتدريب على السبورة الذكية.
- زيادة الوقت المخصص للتدريب على البرنامج التدريبي للسبورة الذكية على مستوى المدارس الثانوية.
- لا بد من تدريب سابق للتدريب على السبورة الذكية يشمل: أساسيات الأوفيس، شرح امتدادات الصوت والصورة والفيديو، حل المشاكل الفنية التي تواجهها المعلمة أثناء الاستخدام مثل المشاكل الناتجة من عدم إكمال تنصيب البرنامج.
- ضرورة أن يعتمد التقويم في البرامج التدريبية على السبورة الذكية على تقويم الأداء العملي وليس على الجانب النظري فقط.
- ضرورة تنوع الأساليب التدريبية عند التدريب على السبورة الذكية بما يتناسب مع أهداف البرنامج وحاجات المتدربين.
- التقويم والمتابعة المستمرة للبرامج التدريبية على السبورة الذكية من أجل الوقوف على المشكلات والمعوقات التي قد تحول دون تحقيقها لأهدافها ومعالجتها

بحوث مقترحة:

- دراسات تقييمية في مستحدثات تفعيل الآيباد في المدارس.
- دراسة تقييمية لاستخدام المعلمات لبرامج العروض التقديمية بالمدارس الثانوية.
- دراسة أثاراستخدام أساليب التدريب بالمحمول لمعلمات المرحلة الثانوية في مختلف التخصصات.



المراجع :

أولاً: المراجع العربية

الأحمد، خالد طه (2005) تكوين المعلم من الاعداد الى التدريب، العين، دار الكتاب الجامعي.

البشر، محمد (1427) تقويم البرنامج التدريبي لمعلمات المواد الاجتماعية بالمحلة الابتدائية في مركز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المتدربات والمدربات والمشرفات التربويات، رسالة غير منشورة.

البعاعوي، سلطان حمود (2014) أسباب عزوف المعلمين عن التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بحفر الباطن من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.

البكر، جاسم (2009) واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية، الفكر الشرطي، مركز بحوث شرطة الشارقة، المجلد(15)، العدد(57)، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

الجبجي، علي(2010) بناء برنامج لتنمية مهارات استخدام أجهزة تكنولوجيا التعليم في ضوء استراتيجيات التدريس الحديثة، بحث منشور، طلبة كلية التربية، جامعة ذمار، اليمن.

الجزار، منى والعمرى، عائشة، (2011) مستحدثات تقنيات التعليم (المجلد 3) المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الرشد.

حمزة ايهاب محمد (2009) فاعلية برنامج في تكنولوجيا التعليم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة على تصميم التعليم القائم على الأداء في التعلم النشط في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المجلد التاسع عشر العدد الثاني، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعلم.

الحري، صالح بن رجاء (2007) اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية.

الحولي، عليان عبد الله، أبو دقة، وسناء ابراهيم (2004) تقويم برامج الدراسات العليا في الجامعة الاسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين، مجلة الجامعة الاسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، غزة : جامعة غزة، مجلد 2004/12 ، (عدد2) ، ص (391-424).

الخطيب، أحمد، والخطيب، رداح (2008)، اتجاهات حديثة في التدريب، إريد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

الخليفات، عصام (2010)، تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان - الطبعة



رمود، ربيع (2009): فاعلية استراتيجية التعليم المدمج الالكتروني والتقليدي في تنمية كفايات استخدام السبورة الذكية التفاعلية لدى اعضاء هيئة التدريب بكلية التربية – المؤتمر العلمي الثاني عشر للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم "التعليم العالي الالكتروني بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل" (28-29) أكتوبر.

سالم أحمد (2010) وسائل وتكنولوجيا التعليم (المجلد 3)، المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الرشد.

أبو سليمة، باسمه (2007) ، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنوار الإقليمي (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة)

أبو سوريح، أحمد (2009) برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة .

السكرانة، بلال (2009) التدريب الاداري دار وائل للنشر، الطبعة الاولى.

السكرانه، بلال (2011) اتجاهات حديثة في التدريب، عمان، دار المسيرة للنشر، الطبعة الاولى.

الشرعه، عطا الله (2014) ادارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

أبو شيخة، نادر (2010) ادارة الموارد البشرية: اطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع – عمان، الطبعة الاولى.

الصيرفي، محمد (2009) التدريب الاداري: المدربين والمتدربون وأساليب التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع.

الطائي، يوسف والفضيل، مؤيد والعبادي، هاشم (2006): ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.

الطعاني، حسن (2007) التدريب الإداري المعاصر، الطبعة الاولى، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الطعاني، حسن (2009) التدريب مفهومه وفعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاصدار الثالث.

العبد الكرم ن راشد بن حسين (2010)، التدريب اسسه ومهاراته، الرياض، مركز التطوير الدولي.



الغامدي، ناصر محمد (2012) دراسة تقييمية لنظام التدريب الإلكتروني عن بعد بلأمن العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كليات الشرق العربي.

فطيس، عادل (2007) تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم (دراسة حالة)، شركة راس لا نوف لتصنع النفط والغاز في الجمهورية الليبية، رسالة ماجستير منشورة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية-قسم الإدارة العامة، جامعة آل البيت، ليبيا.

القريوتي، محمد (2010) الوجيز في ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى.

الحاسنة، أحمد (2004) تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا بالمعهد الوطني للتدريب، (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا، الإدارة العامة- قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.

أبو النصر، مدحت (2009) مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية)، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

المري، علي ربيع صالح (2009)، فاعلية برامج اعداد القادة الامنيين في مواجهة التحديات المستقبلية، رسالة ماجستير غير منشورة: الرياض، جامعة نايف للعلوم الامنية.

معمار، صلاح صالح (2010) التدريب الاسس والمبادئ، عمان، دار ديونو للطباعة والنشر.

معمار، صلاح صالح (2007) تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالصف الثالث المتوسط في منطقة المدينة المنورة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية.

- مكتب التربية العربية لدول الخليج (2011) التكوين المهني للمعلم، نموذج التكوين المهني للمعلم، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج للنشر.

- مينا، فايز مراد وفراج ، محسن حامد (2005) مبادئ ومهارات التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس.

- النجدي، عبد الله (2006) تصور مقترح لعلاج معوقات التدريب التربوي في ضوء بعض اتجاهات التدريب الحديثة، رسالة ماجستير

ببصرة، كلية التربية، جامعة الملك خالد.



ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alexandrouet al.(2004) peer evaluation among teachers, acceptance of alternative roles, paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research, SanFrancisco CA, April , pp.131-138.

Asif Jamil and other, effects of in (2011) Service Training in Meliorating Teachers, Performance at Secondary Level, international Journal of academic research, vol. 930, no. 920, 2011, 624-

Aysegul Altun and Bilge Gok, Determining in (2010) Service Training Programs, Characteristics Given To Teachers by Conjoint Analysis, Procedia Social and Behavioral Sciences (2), 2010, 1709-1714.

Campbell. (2010) . Interactive white boards and the first-year experience integrating. IWBS into pre-service teacher education, Australian journal of teacher education , 35 , (6) .67-75.

Elliot, M., Dawson, R.,and Edwards,J .(2009):providing demonstrable return-on-investment for organizational learning and training. Journal of European Industrial Training Vol.33, No. 7, PP. 657-670.

Hui lien, B.Y., Yun Hang, R.Y. and Mclean, G.N (2007). Training evaluational Journal of Training and Development, Vol.11, No.1,PP. 35-48.

Leopold, j.(2002) . Human Resource in Organizations , personnel education ,Inc ,Upper Saddle River , Newjer sey , prentice Hall International UK .

Marzano, R. J .8Haysted, M (2009) Final repot on the evaluation of the promethean technology. Englewood Co: Marazono Research Laboratory .

Muhmmad Sarwar and Shafgat Hussain (2010) Teacher Training in Pakistan: problems and Solutions for student Teaching Preparatory Programs, European Journal of scientific research. Vol. (46), no. (2)2010, 179-185.



Osunde, A. U., Izevbigie, T.I.(2006) An Assessmsnt of Teachers Attitude Towards Teaching Profession in Midwestern Nigeria . Educating, 126 (3).

Rang , R. 8Bhaskara , D. (2004) . Methods of teacher Training, New Delhi , Discovery publishing House.

