

تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو فاعلية التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن

ابتسام إبراهيم حمد السمكي^أ

تاريخ القبول
2023/6/10

تاريخ الارسال
2023/5/3

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم الأغوار الشمالية نحو فاعلية التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي؛ من خلال أسلوب الدراسة الميدانية كأسلوبين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام الدراسة، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع بيانات، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل فقامت الباحثة بتوزيع (90) استبانة، وبعد تحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج الـ (SPSS) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي كان أهمها: وجود أثر وعلاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى التدريب الإلكتروني وبين مستوى أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، كما أن استخدام التدريب الإلكتروني له أثر إيجابي على الأداء. وأوصت الدراسة بالعمل على زيادة مستوى التدريب الإلكتروني لما متوقع من انعكاسه على أداء المعلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، وذلك بسبب وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى التدريب الإلكتروني وبين مستوى أدائهن.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، الأداء، معلمات اللغة الانجليزية، مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

English language teachers' perceptions at Directorate of Education for the Northern Al-Ghor District towards electronic training and its impact on their performance

Abstract:

The study aimed to identify English language teachers' perceptions at the Directorate of Education for the Northern Al-Ghor District towards electronic training and its impact on their performance. The study depended on the descriptive and analytical method by using the questionnaire as a tool for collecting study data in the Education District of the Northern Jordan Valley, through distributed (90) questionnaires, after analyzing the study data through the (SPSS) program, several results were reached, the most important of which were: the presence of a positive effect and a statistically significant relationship between the level of electronic training and the level of performance, the use of electronic training has a positive impact on performance. The study recommended increasing the level of e-training, because of the impact and relation to performance.

Keywords: electronic training, performance, English language teachers, Directorate of Education for the Northern Al-Ghor District.

المقدمة:

نتيجة لدخول مجال التكنولوجيا لشتى مجالات الحياة وما لازمته من تطور للبنية التحتية بات لزاماً على المجتمعات أن تتوافق مع تلك التطورات لتكون مجتمعات متابعة للتطور (Alhooti & Anto, 2020)، ولأن المؤسسات التعليمية محور رئيسي في اهتمام المجتمعات فكان لزاماً عليها بالاهتمام بالمجالات التعليمية لما تمثله من أداة في تطوير أفرادها من خلال آليات حديثة لاكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها واستراتيجيات توليدها (عوض ومخلوف، 2013)، لتوفير الوقت والجهد فكان السعي في الاستفادة من تلك التقنيات التي من المتوقع أن تؤثر إيجاباً في الأداء (Asamoah & Avenorgbo, 2021).

ومما لا شك فيه أن المؤسسات التربوية تعتبر من المؤسسات الدائمة السعي في انعكاس تلك التطورات على مخرجاتها من خلال ما ستوفره من تطوير في عملها وبالتالي على كادرها وما سينعكس ذلك على مُجمل العملية التربوية ككل، والتي كانت من نتائجها بالدخول إلى عالم التدريب لتوفير الوقت والجهد للعاملين فيها لإمكانية النهوض بأهداف المؤسسات التربوية التي تسعى دائماً في التوافق مع السياسات العامة لتحقيق جيل قادر على النهوض بالمجتمعات، خصوصاً وأن طلبه اليوم هم قادة المستقبل (عوض ومخلوف، 2013).

ونتيجة لما سبق فإن الدراسة الحالية جاءت للبحث في التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية من خلال تطبيقها على معلمات اللغة الإنجليزية للاطلاع على نتيجة تلك التجربة خصوصاً لما يمثله اللواء من أهمية بالغة في مدينة إربد نتيجة لعدد طلابه المرتفع نسبياً بالإضافة إلى ما هو متوقع أن ينعكس على مخرجات عمل معلمات اللغة الإنجليزية خصوصاً لما تمثله اللغة الإنجليزية من تحدي للطلبة وما ينعكس على الأهالي لتخطي الصعوبات أمام أبناءهم الطلبة وما سينجم عنه في تحقيق هدف العملية التربوية التي تهدف إلى مخرجات العملية التربوية تتصف بالنوعية كنتيجة لتطوير قدرات معلمات اللغة الإنجليزية في لواء تربية وتعليم الأغوار الشمالية، لما تقدم جاءت هذه الدراسة للبحث فيما تم ذكره.

مشكلة الدراسة:

يقوم التدريب الإلكتروني على توفير الوقت في التنقل وكذلك المجهود وإمكانية إتمام عملية التدريب في البيت (Asamoah & Avenorgbo, 2021)، كما أن للتدريب الإلكتروني دور كبير وأهمية في مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة وطرق التعلم وتنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب وتعزيز دوافع التعلم المستمر والتغلب على مشكلات الوقت والمكان والمرونة والمساواة (المطيري، 2012)، ولأن التدريب الإلكتروني يتطلب بنية متينة ورشيقة وقوية تعتمد على تقنية الاتصالات وتقنية المعلومات وتقنية الحاسوب (الطيبي، 2008)، جاءت الدراسة من خلال بيان تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم الأغوار الشمالية نحو فاعلية منصات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن، وتم تطبيقها في مديرية تربية الأغوار الشمالية لأنها منطقة حدودية والتي من الممكن أن تحصل مشاكل نتيجة تغطية لشبكات الإنترنت، وما تسببه ماله اللغة الإنجليزية للطلبة من أرق وما ينعكس على الأسر، فنجاح التدريب الإلكتروني للمعلمات يضمن تطوير المعلمات وما متوقع من أن ينعكس على الطالبات في دراستهم لمادة اللغة الإنجليزية، لذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن إجمالها في الإجابة عن السؤال الآتي: ما مستوى تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو فاعلية منصات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

ما مستوى تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو متطلبات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن؟
ما مستوى تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو كفاءات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن؟
ما مستوى تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو وسائل التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو متطلبات التدريب الإلكتروني.
2. التعرف على تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو كفاءات التدريب الإلكتروني.
3. التعرف على تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو وسائل التدريب الإلكتروني.
4. التعرف على تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو فاعلية منصات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن.
5. التعرف على أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم الأغوار الشمالية.
6. وأخيراً تهدف الدراسة إلى الخروج بنتائج وتوصيات تفيد باحثين مهتمين في هذا الموضوع لتكون نقطة انطلاق لهم في أبحاث متعلقة بموضوع الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال:

الأهمية العلمية للدراسة:

تأتي الأهمية العلمية من خلال تقييم فاعلية منصات التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء وهل له دور إيجابي أم سلبي كمحاولة لتقويم العملية التدريبية ككل بما يهدف إلى تطوير العملية التربوية ككل.
كما وأن الدراسة بمثابة نقطة انطلاق وبداية لباحثين مهتمين في موضوع الدراسة الحالية وتطبيقها في ألوية تنأى بنفسها عن المراكز والمدن الرئيسية في المملكة والتي تأتي لتقييم التجهيزات التي تساهم في الاتصال بالشبكة بدون فترات انقطاع وتؤثر سلباً على التدريب الإلكتروني للمعلمات ودراستها في ألوية بعيدة عن المركز وإمكانية مقارنتها مع نتيجة الدراسة الحالية والتي يمكن من خلالها تعميم النتائج.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

تتبع أهمية الدراسة التطبيقية من بيان أوجه الضعف إن وجدت في التدريب الإلكتروني لمعلمات اللغة الإنجليزية وأثرهن على أدائهن والتي ستسهم في تقديم توصيات للتخلص منها، وكذلك في تعزيز نقاط القوة، للوصول إلى عملية تدريب تسهم في الإثراء المعرفي للمعلمات وما هو متوقع أن ينعكس على الطالبات.

وأخيراً تأتي أهمية الدراسة في إمكانية تعميم تلك التجربة في الوقت الحاضر والاستفادة من التجربة السابقة لما ستعكس من توفير في الوقت والمال والجهد لشتى المرتبطين بالعملية التعليمية سواء المعلمات أو الوزارة والتي من الممكن توجيه تلك التكاليف نحو مواضيع مختلفة أخرى من شأنها رفع نوعية العملية التربوية بشكل عام؛ فبتعميم التدريب الإلكتروني يؤثر إيجاباً بإتاحة الفرصة للمعلمات من خلال وجود هامش وقتي أكبر في حياتهن الخاصة، وتطوير قدراتهم في أوقات لا تكون على حساب عملهن وأسرهن مما يعزز شعورهن بالمواطنة الوظيفية والتي تسهم في تحقيق أهداف العملية التربوية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني: هو عبارة عن نقل المهارات المكتسبة عبر الوساطة الإلكترونية من خلال أكاديميين مجهزين تقنياً وعلمياً للتعامل مع المواد وتقديم المحتوى بشكل مناسب عبر الإنترنت لتطوير مهارات المتدربين بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة (Ellis & Kuznia، 2014)، وإجرائياً يُعرف على أنه: مجموعة الأساليب والأدوات التكنولوجية الحديثة التي تستخدمها وزارة التربية والتعليم لتطوير المهارات عن بُعد لمعلمات اللغة الإنجليزية التي تم تعيينهن في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

الأداء: هو عبارة عن نتيجة للعمل الذي ينجزه الموظفون في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بناءً على مهاراتهم قياساً مع خبرتهم والوقت المؤدى بالعمل، يُعد أداء الموظف مهماً جداً في إطار العمل الكلي لما يسهم في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات العامة لذلك يتم بذل جهود مختلفة لتحسينه (Iskamto, 2021, 142)، وإجرائياً يُعرّف أداء العاملين في هذه الدراسة بأنه مستوى قيام معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية بمجموعة الواجبات والمهام المناطة بهم، ويظهر ذلك المستوى على مقياس هذا البحث (الاستبيان).

معلمات اللغة الإنجليزية: وهن المُعيّنات في ملاك وزارة التربية والتعليم الأردنية سواء بالتعليم الرسمي أو الإضافي لغايات تدريس اللغة الإنجليزية للطلبة في مدارس الحكومية بلواء تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية: وهي مديرية تربية ضمن مديرية إربد والتي تأتي على مجموعة مدارس موجودة في ثلاث بلديات رئيسية في لواء الأغوار الشمالية وهي: بلدية معاذ بن جبل وبلدية طبقة فحل وبلدية شرحبيل.

خلفية الدراسة:

التدريب الإلكتروني:

نتيجة للتطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات والتي أحدثت نقلة نوعية في جميع مجالات الحياة، والتي كانت من ضمنها المجالات التعليمية وخاصة فيما يتعلق بطرائق التعلم وأساليب التدريب ومفاهيمه، والتي أدت هذه التحولات إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب

المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها واستراتيجيات توليدها، وأصبح من السهولة بمكان توظيف تلك التقنيات وتطويرها للحد من هوة الفوارق الاجتماعية والثقافية (عوض ومخولف، 2013). فكان ظهور مصطلحات متعددة تتمثل في: التعلم المفتوح Open Learning التعلم عن بعد Distance Learning التعلم الإلكتروني Electronic Learning التعلم الرقمي Digital Learning التدريب الافتراضي Virtual Training التدريب الإلكتروني Electronic Training –موضوع هذه الدراسة- وغيرها من المصطلحات التي تشترك بارتكازها على تقديم عملية التعلم والتدريب للمستفيدين باستخدام وسائط التقنية المختلفة كالحاسب الآلي والإنترنت والأقمار الاصطناعية ووسائط الاتصالات والمعلومات المتعددة (الشهري، 2010)، والتي تهدف إلى تخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية، خصوصاً لأن أنظمة التدريب الإلكتروني التي تم تطويرها اليوم مجرد أتمتة عملية وإدارة التدريس وتقديم الدورات مع مزايا القضاء على حاجز الوقت والمكان (Asamoah & Avenorgbo, 2021).

ومن هنا تبرز أهمية التدريب الإلكتروني والحاجة المستمرة لتطويره، ولما تزامن مع ذلك أن الدراسات أظهرت عدم وجود فرق كبير بين الموظفين الذين يستخدمون النهج التقليدي القائم على المحاضرات وأولئك الذين يدرسون باستخدام التدريب الإلكتروني (Ho & Dzeng, 2010; Suanpang, Petocz, & Kalceff, 2004)، والتي لم يكن تعزيز التدريب الإلكتروني بإرادتها ولكن كانت كنتيجة لجائحة كورونا التي لم يكن أمام الشركات أي خيار آخر سوى الشروع في التدريب الإلكتروني (Rephann, 2020).

وعند تعريف مفهوم التدريب الإلكتروني ظهرت العديد من التعريفات له التي تدور حول استخدام التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات في عملية التدريب، فالتدريب الإلكتروني هو أحد أساليب التدريب المعتمدة على المستحدثات التقنية في تطوير الموارد البشرية، وقد بدأ الاعتماد على الحاسب الآلي وشبكات الاتصال ومهارات الإنترنت في أغراض التعلم والتدريب منذ منتصف التسعينات من القرن المنصرم، ومنذ ذلك التاريخ إلى اليوم ما زال مجالات التعلم والتدريب تشهد تزايداً مضطرباً في الاعتماد على تلك التقنيات التكنولوجية، لذا يعتبر التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التقنية فيما يرتبط بعملية التدريب لما لتلك المواكبة من أهمية بالغة تسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية (صالح، 2011)، وتم تعريفه على أنه: هو ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الانترنت والحاسب الآلي وأدواته وبرمجياته المختلفة، فهو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أية وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، بمعنى هو التدريب الذي يتيح التفاعل بين المتدرب والمدرّب من خلال شبكة الانترنت (المطيري، 2012، 28)، فهو شكل من أشكال التعليم الذي يتم على الإنترنت بطريقة شاملة، ويتضمن مجموعة متنوعة من عناصر الوسائط المتعددة، بما في ذلك الرسومات والصوت والفيديو وروابط الويب، وكلها يمكن الوصول إليها من متصفح الويب وعرض المواد والمحتويات التعليمية (Alhooti & Anto, 2021).

فالتدريب الإلكتروني مجموعة من الفوائد تتمثل في مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة وطرق التعلم وتنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب وتعزيز دوافع التعلم المستمر والتغلب على مشكلات الوقت والمكان والمرونة والمساواة، ومن فوائده ما يلي (المطيري، 2012):

- ينشئ علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين.
- يقلل من تكلفة السفر والتنقل للمتدربين والمدرسين.
- يشجع المتدرب على الاعتماد على نفسه والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.
- أن المتدرب هو الذي يتحكم في العملية التدريبية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.
- يمكن المتدرب من الوصول للحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.
- يقلل من تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
- استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
- يشجع المتدربين على تصفح الإنترنت من خلال استخدام الروابط التثريبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.
- يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب الآلي -الكمبيوتر- والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- يسمح للمدرسين تطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.

وبالإضافة إلى تلك الفوائد للتدريب الإلكتروني التي تعود على المتدرب والمدرّب، فإن للتدريب الإلكتروني أيضاً فوائد تعود على المنظمة التي تتبنى هذا النوع من التدريب، ومن أهم تلك الفوائد ما يلي (الغراب، 2003):

- تقليل مصروفات السفر والتنقل بالنسبة للمتدربين والمدرّبين التي تلتزم بها المنظمة.
- تقليل أوقات الغياب عن العمل.
- إيجاد بيئة وثقافة مناسبة داخل بيئة العمل لتنمية عمالة المعرفة، وتنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة بشكل أكثر فاعلية، تدريب أكبر عدد من العاملين وبأقل وقت وأقل جهد.
- سرعة نشر الأخبار والتعليمات والثقافة المنظمة الجديدة.
- طرح المشكلات عبر الشبكة، وإفساح الفرصة للجميع للمشاركة والمناقشة والتوعية فيها.

ونتيجة لفوائد التدريب الإلكتروني فقد اهتمت المنظمات على اختلافها حكومية أو خاصة في تقديم برامج تدريبية لموظفيهم بسبب مجموعة من المزايا مثل توفير التكاليف في نفقات السفر ووقت التدريب، والتي سنؤثر على زيادة أعداد الموظفين المدربين مما يتيح للمنظمات القدرة على البقاء في المنافسة خصوصاً إذا تم توفير موارد تعليمية للتدريب الإلكتروني والتي تتمثل في البنية التحتية الداعمة (Newton & Doonga, 2007; Schweizer, 2004; Womble, 2008).

كما وأن التعليم والتدريب الإلكتروني يتطلب بنية متينة ورشيقة وقوية تعتمد على تقنية الاتصالات وتقنية المعلومات وتقنية الحاسوب، فلا بد للبنية التحتية لتلك التقنيات الداعمة والمتطلبية للتدريب الإلكتروني أن تكون مستقرة وثابتة لتأكد مستوى عالٍ من توفر الخدمة المستمرة للمستفيدين، حيث أن التنفيذ والتطبيق العملي الفعال للتدريب الإلكتروني يتطلب توافر العديد من المتطلبات

الضرورية التي تضمن تحقيق صالح جميع الأطراف، ولتحقيق ذلك لا بد من توافر عدة شروط منها: فهم ورؤية واضحة لكيفية تحقيق ودعم الأهداف العامة للتعليم والتدريب الإلكتروني، وتأمين محتوى التدريب الإلكتروني المناسب، وتوافر أدوات لتطوير وإدارة وتسليم المحتوى، ولا بد للبنية التحتية للتدريب الإلكتروني أن تكون متينة وقوية وحديثة وأن تكون قابلة للزيادة والتوسع لتواكب نمو المستفيدين، كما ولا بد من الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية عند اختيار وبناء البنية التحتية لأنظمة التعلم والتدريب الإلكتروني، ومن تلك المتطلبات (الطيبي، 2008):

- التوافق مع المعايير والمقاييس الدولية، لما يضمن جودة المخرجات.
- يجب أن تكون تلك الأنظمة قابلة للتعاطي والاتصال مع مختلف الأنظمة والتطبيقات المستخدمة عالمياً.
- أن تكون قابلة للاندماج والتكامل مع أنظمة التطبيقات الحديثة والتي تظهر في المستقبل.
- يجب اختيار أنظمة ذات واجهة استخدام سهلة التعامل والاستخدام.

الإداء:

وعند الانتقال إلى التعريف بمفهوم الأداء، فإنه يتبين عدم وجود اتفاق بين الباحثين في هذا الشأن بالنسبة لتعريفه، ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين وجهات نظر الباحثين، واختلاف أهدافهم المتوخاة من صياغة تعريف محدد له، كما ويتصف الأداء بكونه مفهوم واسع ومتطور، كما وأن محتوياته تتميز بالديناميكية نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف العاملين والمنظمات الراجع لتغير ظروف وعوامل بيئة العمل الداخلية والخارجية (الداوي، 2010).

ورغم كل ذلك، فهناك بعض من المفاهيم التي حاولت الجمع بين مختلف المحاولات لتعريف الأداء، وبدايةً نقول أن "الأداء" لغة تقابل اللفظة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية Performance والتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه (مزهودة، 2001).

وينطوي تعريف الأداء على تنفيذ الموظف لعمله وفقاً للوائح المنظمة ويكون كنتاجية للقدرة والجهد وتصوره للمهمة الموكلة إليه والذي يساعد على تعزيز الإنتاجية، فأداء الموظف الممتاز يخلق جودة وإنتاجية عالية بين العاملين بالإضافة إلى رفع معنويات وطاقته الموظفين عندما يقوم الأشخاص المحيطون بهم بعملهم بشكل فعال (Hee, et.al, 2019)، فالأداء يأتي نتيجة تنفيذ شخص أو موظف للمهام الموكلة إليه وفق مسؤولياته وأدواره بناءً على المهارات والخبرة (Iskamto, 2021).

هناك طرق مباشرة وأخرى غير مباشرة لقياس الأداء؛ فتعتمد الطرق المباشرة منها على الملاحظة الميدانية والتقارير الشفوية، بحيث تعتمد الطرق غير المباشرة على التقارير المكتوبة والمذكرات المرفوعة، وتالياً بيان لتلك الطرق (الدويلة، 2007م):

- الطرق المباشرة في قياس الأداء: تقوم هذه الطرق على التقارير الشفوية لموقف ومستوى الأداء دون أي وسيط، وتتكون من: أولاً الملاحظة الميدانية بحيث يقوم الرئيس/ المدير المباشر بالمرور شخصياً على مواقع العمل للوقوف على حقيقة سير العمل وجودته، ومن خلال ذلك يقوم بالتوجيه وتقديم النصح والإرشاد وتسجيل الملاحظات، ثانياً التقارير الشفوية بحيث يلتقي المسئول مع عامله في مواعيد وأوقات محددة وذلك في صورة مقابلة أو لقاء مباشر أو بصورة اجتماعات

دورية تُعقد لهذا الشأن، ويتم بذلك معرفة الموقف النهائي للأداء والإنجازات التي تمت، ومن ثم يقوم الرئيس المباشر بتسجيل وإبداء الملاحظات.

-الطرق غير المباشرة في قياس الأداء: تعتمد هذه الطرق على مواجهة مستوى الأداء من خلال وسيط بين الرئيس ومروؤسيه، وتتكون هذه الطرق من: أولاً التقارير المكتوبة وهي مجموعة من النماذج أو التصاميم المعدة خصيصاً لنقل وقائع الأداء الإنتاجي في مواقع العمل، وتأخذ هذه التقارير عدة أشكال حسب الغرض منها كالتقرير الإحصائي والتقرير المالي والتقرير الدوري وما شابه، ثانياً المذكرات المرفوعة وهي تقارير مصغرة ومبسطة وتأخذ عدة أشكال من حيث التصميم، ونظراً لبساطتها وسهولتها تستخدم لنقل المعلومات السريعة والموضوعات المستعجلة والهامة والتي تحتاج الى البت بشأنها وعادةً ما تتناول موضوع المذكرة الأمور الطارئة في العمل المكتبي أو الفني والوضع الحالي في العملية الإنتاجية، وتساعد هذه المذكرات بشتى أنواعها الرئيس في الوقوف الفوري على واقع العمل وإنتاجيته ومشاكل وحل العقبات والأزمات أولاً بأول.

الدراسات السابقة:

الدراسات باللغة العربية:

دراسة (الحبيب، واخرون، 2022) والتي هدفت إلى التعرف على التدريب الإلكتروني بمؤسسة "سونلغاز في الجزائر وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية والتي تكونت من 30 عامل في المؤسسة، وتحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى أن هنالك وجود تأثير لأبعاد التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الحجم الكافي من الأدوات والتقنيات المساعدة في المؤسسة لإتمام عملية التدريب الإلكتروني على أحسن وجه.

دراسة (الجبير، 2022) وقد هدفت إلى التحقيق في آثار تدريب الموظفين على أداء العاملين في محافظة جرش: استخدمت الدراسة تصميم البحث الوصفي، وكانت العينة المستهدفة هم الموظفين في المؤسسات العامة، تم استخدام كل من أخذ العينات الطبقية والعينة العشوائية البسيطة في الدراسة لاختيار عينة من 120 موظف وموظفة، وكشفت الدراسة أن مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وإيجابي، وأن التدريب يؤثر على تطور المؤسسة بشكل فعال وإيجابي، وأوصت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تمر بها البرامج التدريبية والوقوف عليها ثم العمل على حلها.

دراسة (الثبتي، والمسعد، 2020)، والتي هدفت إلى التعرف على مدى استفادة المتعلمين من منصات التعلم الإلكترونية في تعلم اللغة الإنجليزية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مدى استفادة المتعلمين من منصات التعلم الإلكترونية في تعلم اللغة الإنجليزية كانت بدرجة عالية، ولم تظهر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين عينات الاستجابة التي تعزى لمتغيرات الديمغرافية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني منصات تعليمية مشابهة لرواق من قبل الجامعات السعودية.

دراسة (عوض ومخلوف، 2013) هدفت إلى معرفة مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، ولتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير قائمة معايير ومؤشرات للتدريب الإلكتروني ووضعها في صورة استبيان كأداة الدراسة- طبقت على عينة من العاملين المتدربين في جامعة القدس بلغ

عدد 75 متدرب ومتدربة، وبعد التحليل تم التوصل إلى عدد من النتائج منها أن متوسط الدرجة الكلية لجودة التدريب الإلكتروني بلغت 71.1% أي بدرجة كبيرة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك الدرجة تُعزى لمتغيري الجنس والتخصص.

دراسة (المطيري، 2012م) هدفت إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، وقد استعانت الدراسة لتحقيق ذلك بالمنهج الوصفي التحليلي القائم على الاستبيان، وجرى تطبيق أداة الدراسة على عينة من المدرسين بلغ عددهم 115 مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض، وبعد تحليل الإجابات باستخدام أساليب التحليل الإحصائي، بينت الدراسة العديد من النتائج، لعل أبرزها أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في: توافر الحاسبات الآلية بمواصفات فنية مناسبة، وتوافر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، وتوافر البرمجيات المناسبة، وتوافر شبكة الإنترنت، وجود فرق عمل مؤهلة، كما بينت النتائج أيضاً أن أبرز معوقات التدريب الإلكتروني هي: ضعف المخصصات المالية، وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة والبرمجيات، وعدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة المناسبة لاستخدام التدريب الإلكتروني، وقلة المختصين في إنتاج وتصميم البرمجيات التدريبية، وغياب الدعم الفني للبرمجيات والأجهزة وشبكات الاتصال المستخدمة في التدريب الإلكتروني.

دراسة (صالح، 2011) هدفت إلى قياس اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو الاعتماد على التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية بمنطقة الفيوم في جمهورية مصر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما أداة الدراسة فتمثلت بالاستبيان الذي جرى تطويره لهذه الغاية تم تطبيقه على عينة الدراسة التي بلغت 285 طالبا ومشرفا من مشرفي وطلاب التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، وبعد تحليل البيانات كشفت النتائج أن اتجاهات أفراد العينة نحو التدريب الإلكتروني بنوعية المتزامن وغير المتزامن في الخدمة الاجتماعية تعد متوسطة القوة، كما أكدت النتائج على حاجة طلاب الخدمة الاجتماعية إلى تدعيم الاتجاهات نحو التعليم والتدريب الإلكتروني.

دراسة (ميا وآخرون، 2009) هدفت إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان بغية التعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية في تحسين وتطوير أداء العاملين، ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبيان الذي جرى طرحه على جميع أفراد مجتمع الدراسة بمديرية التربية بمحافظة البريمي والبالغ عددهم 73 فرداً، وبعد استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لإجابات الأفراد، أفضت الدراسة إلى جملة من النتائج لعل أبرزها أن هناك فروق جوهرية بين كفاءة برامج التدريب وتطوير وتحسين أداء العاملين، وأن التدريب يشغل دوراً مهماً في عملية تطوير أداء العاملين وزيادة كفاءتهم.

الدراسات باللغة الإنجليزية:

دراسة (Asamoah & Avenorgbo, 2021) والتي هدفت إلى تقييم تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة وسط اثناء جائحة كورونا، اعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع بياناتها وتم توزيع 340 استبانة على الشركات المتوسطة والصغيرة في غانا. فيما يتعلق بجمع البيانات، أجرت الدراسة مسجلاً لجمع البيانات من موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة المختلفة، وكشفت النتائج أن هناك علاقة مهمة بين البنية التحتية

للتدريب الإلكتروني وطرق التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين. كشفت النتائج عن بعض التحديات التي واجهها الموظفون في التدريب الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الوعي بين الشركات الصغيرة والمتوسطة.

دراسة (Alhooti & Anto, 2021) والتي هدفت إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في الشركة الصناعية البتروكيمياوية في البحرين، واعتمدت الدراسة على الاستبانة التي تم توزيعها على المشاركين في الدراسة 94 موظفًا تم اختيارهم عشوائيًا والذين تلقوا تدريبات عبر الإنترنت. أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب الإلكتروني يؤثر بشكل كبير على أداء الموظف. بالإضافة إلى ذلك، النتائج أيضا أنه تم وجود بنية تحتية داعمة للتدريب الإلكتروني وأوصت الدراسة بضرورة تغيير الأساليب المطبقة في برامج التدريب الإلكتروني في مجتمع الدراسة.

دراسة (Dhika, et.al, 2019)، والتي هدفت إلى الكشف عما إذا كانت المدارس الثانوية تستخدم تطبيقات التعلم الإلكتروني كوسائط تعليمية بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور في مدينتي بوجور وبادونغ في اندونيسيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن نموذج التعلم الإلكتروني هو وسيلة تعليمية جيدة للتعلم لما يتيح للطلبة والمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين والطلبة على النموذج لضمان نتائج ذات فائدة أكبر لهم في العملية التعليمية.

دراسة (Yilmaz, 2017)، والتي هدفت إلى التعرف على دور جاهزية التعلم الإلكتروني وأثره على رضا الطلبة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، أشارت نتائج الدراسة أن استعداد الطلاب للتعلم الإلكتروني كان له دور رئيسي ومؤشرا مهما على رضاهم وتحفيزهم في التعليم الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على جاهزية التعلم الإلكتروني.

دراسة (Magalhaes & Ali, 2015) هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون تنفيذ التعلم الإلكتروني وبرامج التدريب الإلكتروني بدولة الكويت، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبيان الذي جرى توزيعه على مدراء الموارد البشرية ومسؤولي تكنولوجيا المعلومات في 11 شركة كويتية، وبعد تحليل البيانات بينت النتائج أن أبرز المعوقات التي تحول دون تنفيذ برامج التعلم والتدريب الإلكتروني هي غياب دعم الإدارة لذلك، وحواجز اللغة، والمشاكل التقنية، وعبء العمل، وضيق الوقت.

دراسة (Arsovski & other, 2007) سعت إلى التعرف على فعالية التدريب الإلكتروني، والعوامل المؤثرة في تحقيق تلك الفعالية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، إذ تم مراجعة العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال، وتوصلت الدراسة في نهايتها إلى جملة من النتائج منها أن فعالية التدريب الإلكتروني تتأثر بالعديد من المحددات والعوامل التي ترجع إلى الاختلافات الشخصية بين المتدربين، وأنه للتعرف على فعالية التدريب الإلكتروني لا بد من وضع مقاييس محددة تقيس كل مرحلة من مراحل التدريب الإلكتروني على حدا، وأن تبني خطة محددة من قبل الإدارة للتدريب الإلكتروني يُشكل عاملاً حاسماً في تحقيق فعالية ذلك التدريب.

دراسة (Christian & others, 2007) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين زيادة محتوى أجهزة التدريب الإلكتروني النقالة الخفيفة: الهاتف والكمبيوتر المحمولين، بالمواد والبرامج التدريبية اللازمة على دافعية وأداء العاملين، وقد جرى اختبار ذلك على عينة من فنيي صيانة الطائرات في أحد المطارات البريطانية، واعتمدت الدراسة في ذلك على أداة الملاحظة، وفي

النهاية بينت النتائج أن دعم الأجهزة التقنية المحمولة تلك للفنيين بالبرامج والمواد التدريبية المناسبة لعملهم يسهم في زيادة دافعية وأداء أولئك المستخدمين.

ما تتميز به الدراسة الحالية:

على الرغم من غياب أي دراسة من الدراسات السابقة تناول موضوع تأثير التدريب الإلكتروني على أداء معلمات اللغة الإنجليزية، بصورة مباشرة ودقيقة - كما هو حال هذه الدراسة- إلا أن جميع الدراسات السابقة اقتربت وبشكل كبير من مضمون الدراسة الحالية، ويتأتى مدى إفادة تلك الدراسات السابقة على هذا البحث من عدة جوانب هي:

- تُسهم الدراسات السابقة في مجملها بزيادة تعميق فهم الباحثة بموضوعات التدريب الإلكتروني وأداء العاملين.
- تُعطي الدراسات السابقة وزناً علمياً كبيراً يسهم في زيادة مصداقية الدراسة الحالية.
- تُسهم الدراسات السابقة في إعداد الإطار أو الجانب النظري لهذا البحث والمتضمن الوصف النظري لمتغيريه: التدريب الإلكتروني والأداء، ومجموعة الموضوعات ذات الصلة بهما.
- تساعد الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية "الاستبيان" وصياغة فقراته.
- تُسهم الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

ولكل ما سبق فإن الدراسة الحالية تميزت في بيان أثر التدريب أو التعليم الإلكتروني على متغيرات تابعة أخرى، وليس على أداء معلمات اللغة الإنجليزية كما ذهبت إليه الدراسة الحالية، كما واختارت الدراسات السابقة بيئات مختلفة -مجتمعات الدراسة- بغية اختبار وتطبيق فرضياتها وأدواتها، بينما اختارت هذه الدراسة بيئة تربوية تعليمية مختلفة تمثلت في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

منهجية الدراسة:

طرق جمع البيانات

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي من خلال أسلوب الدراسة الميدانية، كأسلوبين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث وذلك على النحو التالي:

1. المصادر الأولية: وتعتمد على المعلومات التي تم جمعها من مجتمع البحث في لواء تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، واعتمدت على الأداة المتمثلة في الاستبانة، الذي تم بناءه وتصميمه ليتضمن فقرات مُتغيري البحث، ومن ثم تم التأكد من درجة صدقه وثباته بعرضه على عدد من المحكمين المختصين في هذا الشأن، وصولاً إلى نموذج الاستبيان بصورته النهائية القابلة للتطبيق على أفراد عينة البحث، هذا وتكون نموذج الاستبيان من محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: فقرات متغير التدريب الإلكتروني.

المحور الثاني: فقرات متغير الأداء.

وتم تدرج مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، وتم تحديدها بخمس مستويات على النحو الآتي: موافق بشدة وتعطى (5) درجات، وموافق وتعطى (4) درجات، ومحايد وتعطى (3) درجات، ومعارض تعطى (2) درجة، ومعارض بشدة تعطى الدرجة (1)، وجري استخدام مقياس الحكم على النتائج الذي تم تقسيمه إلى (مرتفع، متوسط،

منخفض)، بالاعتماد على فئات الأداة، وعددها ثلاث فئات هي (1- أقل من 2.33)، (من 2.33- إلى أقل من 3.66)، (من 3.66- 5)، وذلك بتقسيم عدد الفئات على عدد البدائل الثلاثة وهي (مرتفع، متوسط، منخفض).

2. المصادر الثانوية: والمعتمدة أصلاً على المنهج الوصفي من خلال المسح المكتبي، والأدبيات الإدارية التي تبحث في موضوعي: التدريب الإلكتروني والأداء، إضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لإمكانية تناول مجتمع البحث بكامله فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل فقامت الباحثة بتوزيع (90) استبانة على معلمات اللغة الإنجليزية في لواء تربية وتعليم لواء الاغوار الشمالية للخروج بنتائج تتصف بالدقة بعد تحليل بيانات الأداة، وبعد جمع أداة البحث تم جمع (78) استبانة وتم استبعاد (3) استبانات غير صالحات للتحليل كان منها غير معبئ بالشكل الكامل وتم تحليل (76) استبانة بنسبة (0.844).

الاختبارات الخاصة بأداة القياس (الاستبانة)

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من أصحاب الاختصاص العاملين في وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية المختلفة للتعرف على صدق محتواها وسلامة صياغتها، وقد تم تعديلها في ضوء ملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات لتكون أكثر صدقاً في قياس موضوع هذه الدراسة واعتبرت آرائهم دلالة صدق ظاهري لأداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذا البحث.

جدول (1): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

المجالات	الاتساق الداخلي
متطلبات التدريب الإلكتروني	0.71
كفاءات التدريب الإلكتروني	0.74
وسائل التدريب الإلكتروني	0.72
التدريب الإلكتروني	0.81
أداء معلمات اللغة الإنجليزية	0.78

يبين الجدول أعلاه أن قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع أبعاد فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) قد تراوحت ما بين (0.71-0.81)، أن الحد الأدنى لمعامل الثبات هو (0.70)، كما يعتبر الثبات جيداً كلما كانت قيم المعامل (0.80) فأكثر، بالتالي فإن القيم الواردة في الجدول السابق تعد مؤشر على ثبات أداة الدراسة، والاتساق بين فقراتها وموثوقيتها وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي.

نتائج الدراسة:

الإجابة عن سؤال الدراسة:

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي لمستوى تصورات معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية نحو فاعلية منصات التدريب الإلكتروني وأثره على أدائهن، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك في نتائج تحليل الانحدار البسيط.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتدريب الإلكتروني، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	متطلبات التدريب الإلكتروني	3.26	.340	درجة ممارسة متوسطة
2	3	وسائل التدريب الإلكتروني	3.17	.334	درجة ممارسة متوسطة
3	2	كفاءات التدريب الإلكتروني	3.11	.346	درجة ممارسة متوسطة
		التدريب الإلكتروني ككل	3.18	.268	درجة ممارسة متوسطة

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.11-3.26)، حيث جاء مجال متطلبات التدريب الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.26)، بينما جاء مجال كفاءات التدريب الإلكتروني في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.11)، وبلغ المتوسط الحسابي للتدريب الإلكتروني ككل (3.18)، فيتبين أن استخدام التدريب الإلكتروني في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية كانت بدرجة متوسطة في كل مؤشرات (متطلبات، كفاءات، ووسائل التدريب الإلكتروني) من قبل مبحوثات عينة مجتمع الدراسة.

وكذلك أن الأداء جاء كالآتي:

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلق بأداء معلمات اللغة الإنجليزية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
أداء معلمات اللغة الإنجليزية	3.08	4.28	درجة ممارسة متوسطة

يبين الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لأداء معلمات اللغة الإنجليزية ككل بلغ (3.08) وبانحراف معياري بلغ (4.28)، مما يعني أن أداء عينة الدراسة يتصف بدرجة ممارسة متوسطة، وهو ما سينعكس على العملية التربوية ككل في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية ويجب العمل على دراسة الأداء في أبحاث أخرى بشكل منفصل للتعرف على تفاصيله وإمكانية رفعه وصولاً إلى درجات عالية من الأداء.

نتائج تحليل الانحدار البسيط

استخدام تحليل الانحدار البسيط لتقدير معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية للتدريب الإلكتروني في الأداء، كما هو مبين في الجداول الآتية:

جدول رقم (4): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتقدير معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية لمستوى جاهزية التكنولوجيا لمتطلبات التدريب الإلكتروني في الأداء.

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المعامل المعياري BETA	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
متطلبات التدريب الإلكتروني	.358	.128	.358	28.249	0.000041

المتغير التابع: أداء العاملين

يتبين من الجدول أعلاه أن التباين المفسر بلغ (0.128) أي أن متطلبات التدريب الإلكتروني فسرت ما قيمته 12.8% من الأداء، كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتطلبات التدريب الإلكتروني في أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، إذ بلغت قيمة ف 28.249 وبدلالة إحصائية 0.000041.

جدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتقدير معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية لمستوى كفاءات التدريب الإلكتروني في الأداء.

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المعامل المعياري BETA	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
كفاءات التدريب الإلكتروني	.503	.253	.503	65.008	0.000026

المتغير التابع: أداء العاملين

يتبين من الجدول أعلاه أن التباين المفسر بلغ (0.253) أي أن كفاءات التدريب الإلكتروني فسرت ما قيمته 25.3% من الأداء، كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لكفاءات التدريب الإلكتروني في الأداء، إذ بلغت قيمة ف 65.008 وبدلالة إحصائية 0.000026.

جدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتقدير معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية لمستوى استخدام وزارة التربية والتعليم لوسائل التدريب الإلكتروني المناسبة في الأداء.

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المعامل المعياري BETA	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
وسائل التدريب الإلكتروني	.504	.254	.504	65.223	0.000034

المتغير التابع: أداء العاملين

يتبين من الجدول أعلاه أن التباين المفسر بلغ (0.254) أي أن وسائل التدريب الإلكتروني فسرت ما قيمته 25.4% من الأداء، كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً ووسائل التدريب الإلكتروني في الأداء، إذ بلغت قيمة ف 65.223 وبدلالة إحصائية 0.000034 ولما سبق فإن الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة (الحبيب، وآخرون، 2022) ودراسة (الجبير، 2022) والتي توصلت إلى أن هنالك وجود تأثير للتدريب الإلكتروني على الأداء، بالإضافة إلى أن مستوى التدريب يؤثر على أداء العاملين بشكل فعال وإيجابية مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف مجتمع الدراسة، كما واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Alhooti & Anto, 2021) التي توصلت إلى أن التدريب الإلكتروني يؤثر بشكل كبير على أداء الموظف، فإن استخدام التدريب الإلكتروني له من أثر إيجابي على الأداء وهذا الأمر الذي اتفق مع دراسة (Dhika, et.al, 2019) التي توصلت إلى أن التدريب الإلكتروني هو وسيلة تعليمية جيدة للتعليم لما يتيح للطلبة والمعلمين

وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين التدريب الإلكتروني وبين أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، والجدول (17) يوضح ذلك.

جدول (7): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التدريب الإلكتروني وبين أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

أداء العاملين	معامل الارتباط	متطلبات التدريب الإلكتروني
** .358	معامل الارتباط	متطلبات التدريب الإلكتروني
.000	الدلالة الإحصائية	
76	العدد	
** .503	معامل الارتباط	كفاءات التدريب الإلكتروني
.000	الدلالة الإحصائية	
76	العدد	
** .504	معامل الارتباط	وسائل التدريب الإلكتروني
.000	الدلالة الإحصائية	
76	العدد	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (7) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى التدريب الإلكتروني وبين مستوى أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية.

ولما سبق يتبين أن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى التدريب الإلكتروني وبين مستوى أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، وهو ما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (ميا وآخرون، 2009) التي توصلت إلى أن التدريب يشغل دوراً مهماً في عملية تطوير الأداء للعاملين وزيادة كفاءتهم مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف في عينة الدراسة.

توصيات الدراسة:

1. ضرورة تلبية متطلبات التدريب الإلكتروني في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية من خلال ضمان مواصفات ومعايير عالية للخدمات الاتصالية الضرورية كالإنترنت في تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، بالإضافة إلى وجود فريق تطوير المحتوى الإلكتروني ليتناسب مع المتطلبات الفنية، وضرورة وجود مستويات عالية من الدعم والمساندة لتطوير المحتوى التدريبي.
2. ضرورة وجود أدوات ووسائل التدريب الإلكتروني في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية بشكل أكبر وتنوع فيها متمثلة في المحاكاة الإلكترونية، المعارض البصرية الإلكترونية، والتأكيد على المناقشة الإلكترونية من خلال التدريب التعاوني الإلكتروني.
3. تعزيز كفاءات التدريب الإلكتروني في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية من خلال العمل على زيادة معرفة المدربين بمفاهيم التعليم وتقنية المعلومات والاتصالات ودمجها في التعليم والمحتوى الإلكتروني للوصول إلى مهارات عالية في إدارة وتخطيط التدريب الإلكتروني.
4. ضرورة زيادة مستوى أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية من خلال الحرص على استغلال الوقت بشكل أفضل والعمل ضمن الفريق الواحد وكذلك تحمل مسؤولية العمل.
5. يجب العمل على زيادة مستوى التدريب الإلكتروني لما متوقع من انعكاسه على أداء معلمات اللغة الإنجليزية في مديرية تربية وتعليم لواء الأغوار الشمالية، وذلك بسبب وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى التدريب الإلكتروني وبين مستوى أداءهن.

قائمة المراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- الثبيتي، سلطان بن سليم بن سالم، والمسعد، احمد بن زيد، 2020، مدى استفادة المتعلمين من منصات التعلم الإلكترونية في تعلم اللغة الإنجليزية: رواق نموذجاً، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (2)، 18-37.
- 2- الجعير، مؤمن (2022)، أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش، المجلة العربية للنشر العلمي، (50)2، 405-428.
- 3- الحبيب، محسن، وبوغفالة، زوليخة، وعلالي، حنان، (2022)، فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، (2)9، 877-899.
- 4- الداوي، الشيخ، (2010)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، (7)، 217-227.
- 5- الدولية، فهد، (2007)، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية.
- 6- الشهري، عجلان بن محمد، (2010)، إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني: نموذج مقترح، دورية الإدارة العامة، (3)50، 255-299.
- 7- صالح، أحمد فاروق، (2011م)، اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، مصر، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم مجالات الخدمة الاجتماعية.
- 8- طلبه، أحمد، (2008)، التعليم الإلكتروني في التعليم العام، عمان- الاردن، الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
- 9- الطيطي، خضر مصباح، (2008)، التعليم الإلكتروني من منظور تجاري وفني وأداري، عمان- الأردن، دار الحامد.
- 10- عوض، حسني، ومخولف، شادية (2013)، مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، (3)2، 45-59.
- 11- الغراب، إيمان محمد، (2003)، التعلم الإلكتروني: مدخل إلى التدريب غير التقليدي، القاهرة- مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 12- مزهودة، عبد الملوك، (2001)، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (1)، 80-115.
- 13- المطيري، حمد بن محيا، (2012)، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة الملك سعود، عمادة الدراسات العليا، قسم تقنيات التعليم.
- 14- ميا، علي يونس، وآخرون، (2009)، قياس أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية: سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، (1)31، 135-156.

قائمة المراجع باللغة الانجليزية:

1. Alhooti, M. J., & Anto, M. L. (2020). The effect of E-training on employee performance of Gulf Petrochemical Industries Company in the Kingdom of Bahrain. *iKSP Journal of Innovative Writings*, 1(1), 42-52.
2. Ali, G. E., & Magalhaes, R. (2008). Barriers to implementing e-learning: a Kuwaiti case study. *International journal of training and development*, 12(1), 36-53
3. Arsovski, Z., Stefanovic, M., & Arsovski, S. (2007). Effectiveness of e-training. *International Journal of Qualitative Research*, 1(4), 339-346.
4. Asamoah, E., & Avenorgbo, M. (2021). The Effect of E-Training on the Performance of Employees in Small and Medium Scale Enterprise amidst the Covid-19 pandemic. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionalis*, 24(2), 34-48.
5. Christian, J., Krieger, H., Holzinger, A., & Behringer, R. (2007). Virtual and mixed reality interfaces for e-training: Examples of applications in light aircraft maintenance. In *Universal Access in Human-Computer Interaction. Applications and Services: 4th International Conference on Universal Access in Human-Computer Interaction, UAHCI 2007 Held as Part of HCI International 2007 Beijing, China, July 22-27, 2007 Proceedings, Part III 4* (pp. 520-529). Springer Berlin Heidelberg.
6. Dhika, H. Destiawati, F. Sonny, M. & Surajiyo.(2019), Study of the use and application of the model e-learning platform in high school, *Journal of Physics*, 12219
7. Ellis. P. F., & Kuznia, K. D. (2014). Corporate E-learning Impact on Employees. *Global Journal of Business Research*, 8(4), 1-15.
8. Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 654-658.
9. Ho, C. L., & Dzung, R. J. (2010). Construction safety training via e-Learning: Learning effectiveness and user satisfaction. *Computers & Education*, 55(2), 858-867. Science Direct: <http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2010.03.017>
10. Iskanto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
11. Newton, R., & Doonga, N. (2007). Corporate e-learning: Justification for implementation and evaluation of benefits. A study examining the views of training managers and training providers. *Education for information*, 25(2), 111-130. 10.3233/EFI-2007-25203
12. Rephann, T. (2020). COVID-19 economic and tax revenue impacts: estimates for the commonwealth of Virginia and localities. Virginia, VA, USA: Center for Economic and Policy Studies Weldon Cooper Center for Public Service University of Virginia.
13. Schweizer, H. (2004). E-learning in business. *Journal of management education*, 28(6), 674- 692. <https://doi.org/10.1177/1052562903252658>

14. Suanpang, P., Petocz, P., & Kalceff, W. (2004). Student attitudes to learning business statistics: Comparison of online and traditional methods. *Journal of Educational Technology & Society*, 7(3), 9-20.
15. <https://www.learntechlib.org/p/75448/>
16. Womble, J. C. (2007). E-learning: The relationship among learner satisfaction, self-efficacy, and usefulness. Alliant International University, San Diego, 1-132.
17. Yilmaz, R. (2017) , Exploring the role of e-learning readiness on student satisfaction and motivation in flipped classroom, *Science Direct*, 251-260