



# فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض

إعداد

أ/ منيرة محمد الزير

باحثة في مرحلة الدكتوراه

جامعة الملك سعود

د/ وفاء محمد عون

أستاذ مشارك قسم الإدارة التربوية

جامعة الملك سعود

بحث مشتق من الرسالة الخاصة بالباحثة

## فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض

إعداد

د / وفاء محمد عون / منيرة محمد الزير

أستاذ مشارك قسم الإدارة التربوية

باحثة في مرحلة الدكتوراه

جامعة الملك سعود

جامعة الملك سعود

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض. وذلك من خلال معرفة الكفايات المطلوب توافرها لدى المدربة لتقديم برامج تدريبية باليوتيوب، ومعايير تصميم ومستوى جودة برامج التدريب المقدمة باليوتيوب وكيفية تقييم برامج التدريب باليوتيوب. وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (٥٢) مدربة في إدارة التدريب بالرياض، وقد بلغ عدد المستجيبات (٤٢). استخدمت الباحثتان الاستبانة لجمع المعلومات، ومن أهم نتائج الدراسة امتلاك المدربات للكفايات الخاصة بإنتاج فيديو اليوتيوب. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول كفايات المدربة وتقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب لصالح من لهم أكثر من (٦) دورات. وأوصت الباحثتان بضرورة اعتراف وزارة التعليم بالتدريب الالكتروني، ومنح شهادات معترف بها، وإقامة دورات تدريبية مكثفة في التدريب عن بعد واستخدام اليوتيوب في التدريب.

### الكلمات المفتاحية:

التدريب، التدريب التقني، التدريب الالكتروني، التدريب بمقاطع اليوتيوب.

## Abstract

This study aimed to identify the effectiveness of training in Youtube from the point of view of the trainers in the management of training and scholarships in Riyadh. And to identify the competencies required by the trainer to provide training programs YouTube, and the design standards and the quality of training programs YouTube and how to evaluate. And the use of descriptive approach, and the study community of (52) trained in the management of training in Riyadh, and the most important results of the study of the trainers possess the competencies of the production of video YouTube. And the existence of differences of statistical significance in the responses of members of the sample on the competencies of the trainer and evaluation of training programs sections YouTube for those who have more (6) courses. The two researchers recommended that the Ministry of Education should recognize electronic training, intensive courses for distance training and use of YouTube in training.

### Keywords:

Training, technical training, e-training, YouTube training.

## المقدمة:

يحتل التدريب مكانة مهمة بين أنشطة الموارد البشرية في أي منظمة لما له من دور كبير في تنمية مهارات العاملين ورفع قدراتهم الشخصية، وبالتالي المساهمة في تحسين الأداء ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية في العمل، وقد زاد الاهتمام من قبل المنظمات بالتدريب بشكل عام والأساليب التدريبية بشكل خاص في تعدد وتنوع أساليب التدريب وأصبح العديد من هذه الأساليب يرتبط وبشكل كبير بالتقنية الحديثة سواء في مجال الحاسب الآلي أو الاتصالات الأمر الذي ساهم وبشكل كبير في رفع كفاءة البرامج التدريبية وزيادة فاعليتها.

ويأتي التدريب عن بعد بديلاً مطوراً عن التدريب التقليدي ويمتاز التدريب عن بعد بكونه تدريب جماهيري يقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد في الوصول إلى الفرص التدريبية المتاحة بمعنى أنه تدريب مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت أو فئة من المتدربين ولا يقتصر على مستوى أو نوع معين من التدريب فهو يتواءم مع حاجات الأفراد في مجتمعاتهم ويرقى بطموحاتهم. (كردي، ٢٠١٠)

ولقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلوماتية والاتصالات نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحولات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية والتدريبية، حيث أدت هذه التحولات إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل ونقلها واستراتيجيات توليدها. وأصبح من السهولة بمكان توظيف تقنية الاتصالات والمعلومات وتطويعها للحد من هوة الفوارق الاجتماعية والثقافية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية، ووفقاً لهذه التحولات المعاصرة، فقد تعددت أساليب التدريب الإلكتروني ومنها التدريب من خلال بث مقاطع فيديو قصيرة ورفعها على تطبيق اليوتيوب والذي يعد أكبر مصدر للفيديو عبر الإنترنت في العالم حيث تجاوزت عدد المشاهدات اليومية لتلك المقاطع ملياري مشاهدة في اليوم الواحد، وأكثر من مليار زيارة كل شهر، كما يلعب اليوتيوب دوراً رئيساً في تعزيز عملية التدريب والتعلم، فهو مورد غير محدود لتعلم. (Guemide, Benachaib Bedri, 2014).

يُعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية (حجازي، ٢٠١٠، ٨).

وتبرز أهمية التدريب في أن الفرد المدرب هو من يستطيع انجاز أعماله بطريقة أفضل أي أكثر فاعلية وكفاءة، ويعد التدريب نوع من أنواع الاستثمار المستقبلي في العنصر البشري، ومن خلال التدريب نعد الفرد ليكون قادر على الاستجابة للمتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، فلا يمكن الاستفادة من التقنية الحديثة دون تدريب العاملين عليها، ويساعد التدريب على تخطيط المسار الوظيفي للفرد. (آل سعود، ٣٦، ٢٠١١)

ويهدف التدريب إلى تنمية معرفة ومهارات واتجاهات أفراد المؤسسة، وخلق علاقة إيجابية بين المؤسسة وأفرادها، وتحسين المناخ العام للمؤسسة، وتخطيط القوى العاملة وتنميتها (المصري، محمد: ١٣٧، ٢٠١٠).

ومن الاتجاهات الحديثة للتدريب إنشاء مراكز للتدريب الإلكتروني لنشر وتعزيز ثقافة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الانتقال من الأساليب التقليدية في التدريب كالمحاضرة والمناقشة والندوة والمؤتمر وغيرها إلى الأساليب الحديثة كسلة القرارات والمباريات الإدارية والتدريب عن بعد والمحاكاة (المهنا، ١٤٣٦).

يعرف (حسن، ٢٠٠٩) التدريب الإلكتروني عملية يتم من خلالها تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب.

وتخاطب مقاطع الفيديو جميع الحواس، وتساعد على إدراك الحقائق وفهمها، وذلك عن طريق تقديم المحتوى بشكل جذاب، وتختصر على المدرب الكثير من التفاصيل، وتزويد المتدرب بخبرات حقيقية وتساعد على التعلم الذاتي.

ويعرف (فراونة، ٢٠١٢) مقاطع الفيديو بأنها أحدث التقنيات المستخدمة في بث محتوى المقرر الدراسي للدارسين على شكل محاضرات بالصوت والصورة مع إمكانية دمج وسائط أخرى لتوفير فرص للتفاعل المتزامن من خلال شبكة الإنترنت.

فاعلية مقاطع الفيديو في التعليم والتدريب: وسيلة تعليمية شاملة تجمع بين الصوت والصورة والحركة، وتتميز بسهولة تسجيل مقاطع الفيديو وحفظ المواد المسجلة، والمشاركة الإيجابية والفعالة عند استخدام الفيديو من خلال التعليق والمشاركة، ويمكن مشاهدة الفيديو أكثر من مرة قبل عرضه، كما يمكن استخدامه في أي وقت، والتفاعل مع المحتوى التعليمي، ونقل المعرفة والاهتمام بأثر التعلم وبقاؤه، وزيادة توضيح المفاهيم المعقدة في المادة العلمية، وتساعد

المتدرب على التعلم الذاتي مما يزيد من كفاءة العملية التدريبية، وتعزيز دافعية المتدرب للتعلم (الفراونة، ٢٠١٢).

وأصبحت خدمات الإنترنت توفر للمدربين والمتدربين محتوى يمكن الاستفادة منه، ومن هذه الخدمات موقع مشاركة الفيديو مثل اليوتيوب الذي يعتمد على إضافة المستخدمين لمقطع الفيديو من كافة أنحاء العالم، ويسمح في الوقت نفسه لأي شخص تصفح هذه المقاطع والاستفادة منها، وفي عام ٢٠٠٥ انطلق مشروع اليوتيوب من فريق عمل مكون من ثلاثة اشخاص هم (تشاد هيرلي وستيف تشن وجاويد كريم) نشأة الفكرة عندما كانوا في حفلة لأحد الاصدقاء وهناك التقطوا مقاطع فيديو وأرادوا أن ينشروها بين زملائهم وفكروا بطريقة مناسبة حيث تعذر إرسال تلك المقاطع عن طريق البريد الإلكتروني لكبر حجمها ومن تلك اللحظة نشأت فكرة تأسيس موقع لتبادل لقطات الفيديو على أن يكون الموقع سهل الاستخدام وسهل التحميل، وفي عام ٢٠٠٦ قامت شركة جوجل بشراء موقع اليوتيوب بمبلغ ١,٦٥ بليون دولار (الزامل، ٢٠١٣).

وفي قطاع الأعمال تستفيد الشركات من اليوتيوب بشكل كبير ليس فقط بتدريب موظفيها من خلال مقاطع الفيديو بل حتى كوسيلة تعرض للموظفين الجدد طريقة تدريب ومعاملة الشركة لموظفيها. هذا بالإضافة إلى أنها تعطي انطباعاً جيداً لكل من يشتري منتجات الشركة عن كون الشركة مسؤولة اجتماعياً وتهتم بمنتجاتها وسلامة موظفيها. وبالرغم من أن التدريب عن طريق اليوتيوب لا يزال يخضع للتطوير إلا أنه غير ولا يزال يغير من التدريب التقليدي المتعارف عليه في المؤسسات. (Findley, H., Reynolds, A., Davis, B., & Belcher, W. 2013)

وحدد (فراونة، ٢٠١٢) أبرز الخصائص الرئيسية في موقع اليوتيوب ومنها إنتاج فيديو منخفض الكلفة، وإضافة عنوان رئيس يصف الفيديو، ويمكن إنشاء قنوات منفصلة لكل مستخدم، ويُمكن للمستخدمين غير المسجلين مشاهدة معظم أشرطة الفيديو على الموقع، ويمكن الإشارة إلى أن بعض محتويات الفيديو غير لائقة أو لا تناسب القصر، ومعرفة المقاطع الجديدة من خلال الاشتراك والتسجيل بالبريد الإلكتروني.

ويضيف (Findley, Henry, et al, 2013) بعض الخصائص كالتحكم في إعداد الخصوصية لأي مقطع فيديو يقوم بتحميله، بحيث يستطيع جعل هذا الفيديو عاماً يستطيع أي شخص مشاهدته على الإنترنت، أو غير مدرج يشاهده هو فقط، أو خاصاً لأشخاص معينين يملك

بريدهم الإلكتروني، وتصنيف الفيديو الذي حمّله إلى مجموعة من الفئات منها: التعليمية، والسياسية، والألعاب، والعلوم والتكنولوجيا، والصحة، والتحكم في التعليقات والردود .

ونذكر كلاً من بهاء (٢٠١١) وغدير (٢٠١٣) مميزات اليوتيوب (YouTube) في التعليم حيث يعد أكبر المواقع التعليمية المجانية على شبكة الإنترنت، ويقوم بالجمع بين الصوت والصورة في العملية التعليمية، ويتيح للمتعلمين الوصول الى المعلومة في أي وقت وزمان. (بهاء، ٢٠١١)، ويستخدم اليوتيوب كمكتبة دراسية حيث تكون مقاطع الفيديو متاحة وتم استعراضها في الصف، والمحاضرات مسجلة مسبقاً أي يمكن الرجوع إليها في أي وقت كحل لمشكلة غياب الطلاب (غدير، ٢٠١٣)، وحدد (Findley, Henry, et al, 2013) مميزات اليوتيوب والتي ساهمت بشكل كبير في نجاحه حيث يعتبر من وسائل التدريب ذات فترة زمنية قصيرة وتكلفة مادية قليلة، ويمكن الاحتفاظ بمواد تدريبية متناعمة مع العروض التوضيحية. وسهولة الوصول إلى المواد التدريبية، وسهولة استخدام اليوتيوب وملاءمته للاستخدام في كافة أنواع الأجهزة جعل منه موقِعاً جذاباً للمؤسسات، ويتميز اليوتيوب بإمكانية دمج مقاطعه مع وسائل التدريب الأخرى، وتزداد أهمية وفعالية مقاطع الفيديو التدريبية للموظفين المضطرين للسفر من أجل التدريب.

وذكر (فراونه، ٢٠١٢) مميزات أخرى لليوتيوب كالتشجع على الإبداع، و كونها توفر منصة للطلبة للتفاعل وليس مجرد مشاهدة المحتوى، ويشمل جميع أشكال الفيديو حيث يمكن اعتباره موقِعاً لنشر الفيديو حسب الطلب، أو لبث فيديو مباشرة، أو في عمل لقاءات مباشرة كفيديو تفاعلي بين أكثر من شخص في نفس الوقت، وسهولة إدارة مقاطع الفيديو والتعليقات عليها، وتزويد المستخدم بمحرر فيديو مباشر على الويب يستطيع من خلاله تصحيح أخطاء اللقطة، وتصحيح ألوانها، واقتصاصها، دون الحاجة إلى محرر فيديو معقدة، ويعتبر موقع اليوتيوب أكبر موقع فيديو من حيث عدد الزوار والمستخدمين.

ومن معايير تصميم مقاطع اليوتيوب (YouTube) أن تكون ذات جودة عالية، ومناسبة المقاطع لمستوى المتعلمين بمراحلهم المختلفة، وسهولة استخدام روابط اليوتيوب في العروض التقديمية كالبوربوينت وفي منصات التعليم الإلكتروني كالموديل وغيرها (فراونه، ٢٠١٢)، وأضاف بهاء (٢٠١١) بعض المعايير كتضمين ملفات الفيديو (Embed) داخل مواقع الويب وداخل المنصات التعليمية الخاصة بالجامعات والمدارس (أي يمكن عرض الفيديو من

YouTube داخل المواقع والمنصات الإلكترونية بدون الذهاب إلى موقع (YouTube)، والتعليق بتغذية راجعة Feedback على مقاطع الفيديو المنشورة وتقييمها بالإضافة إلى حفظ مقاطع الفيديو.

### ومن أهم طرق تقييم مقاطع اليوتيوب التعليمية:

- ١- استعراض كامل مقاطع الفيديو المراد استخدامها في التدريب والتأكد من سلامتها العلمية واللغوية.
  - ٢- عند استخدام مقطع موجود لابد من التأكد أن مصدر الفيديو صحيح وموثوق به.
  - ٣- يمكن مشاركة بعض المتدربين في تقييم مقاطع الفيديو ومناقشة مدى مناسبتها للمحتوى التدريبي.
  - ٤- التأكد عند تحميل هذه المقاطع من سلامتها وانها آمنة ولا تحتوي على فيروسات.
- وتتم عملية التقييم بثلاث طرق وهي التقويم الذاتي ويتعلق بتقديرات آراء المستفيدين وفقاً لمعايير محددة، والتقويم الموضوعي ويتم من خلال جهاز حاسب بشكل آلي وفقاً لمعايير فنية ترتبط بجودة الصورة، وجودة البث، و التقويم المختلط والذي يصمم بحيث يتضمن كلا النوعين السابقين معاً.

ويعتبر اليوتيوب من أكثر أدوات التعلم الإلكتروني شيوعاً وهو حائز على التصنيف الثاني عالمياً في مركز تقنيات وأدوات التعلم البريطاني لعام ٢٠١١ (بهاء، ٢٠١١)، ونشرت شركة اليوتيوب وفق آخر إحصائية بموقعها الإلكتروني قائمة لأكثر من (600) قناة جامعية و(350) مدرسة ابتدائية وثانوية، و(370) قناة للتعليم مدى الحياة، وقد تبنت جامعة كاليفورنيا في بيركلي اليوتيوب كوسيلة تعليم، حيث بضغط زر على صفحة بيركلي UC في اليوتيوب يكون الطالب قادر على الوصول إلى المحاضرات المسجلة والذي تقدم في كليب ذات جودة عالية (غدير، ٢٠١٣)

وفي عام ٢٠٠٧ ذكرت مؤسسات كبيرة أنها أجرت نسبة ٣٧% من تدريب موظفيها عن طريق التعليم الإلكتروني وهو ما يعرف بالإعلام الإلكتروني وتنازلت الدراسات لتثبت أهمية التركيز على تطوير مهارات الموظفين مما اضطر أصحاب العمل للبحث عن طرق تطوير غير مكلفة مثل طرق التدريب الإلكترونية (Findley, Henry, et al,2013).

ومن أمثلة استخدام اليوتيوب كوسيلة تدريب في أماكن العمل شركة مونسانتو (Monsanto) التي استخدمت اليوتيوب كوسيلة لنشر مقاطع فيديو تدريبية وهي بذلك تقلل تكاليف التدريب من ناحية وتزيد من شهرتها من ناحية أخرى. ويسمح اليوتيوب للمؤسسات



بخيارين: إما أن تنشر المؤسسة مقاطع الفيديو الخاصة بها على الموقع ويتمكن الموظفون من استعراضها عدة مرات أو أن يشاهد المتدربين مقاطع فيديو منشورة على اليوتيوب من قبل مصادر أخرى وفي الخيار الأخير تقع المسؤولية على المؤسسة في اختيار مقاطع التدريب التي تتناسب مع احتياجات المتدربين. (Findley, Henry, et al,2013)، ومن أشكال التدريب الأخرى التي يمكن البحث عنها في اليوتيوب هي تدريب المسوقين و تدريب مسؤولي الموارد البشرية و متخصصي الجيولوجيا و الممرضات و الأطباء و الفنيين و المدققين الماليين و المستشارين و الكيميائيين و المهندسين و غيرهم. ولا يزال إطار التدريب الواسع على اليوتيوب يتزايد في الاتساع وضم العديد من المهن.

وأشارت دراسة (أبو بكر، ٢٠١٢) بعنوان استخدامات عينة من المراهقين لموقع اليوتيوب والإشباع المتحققة منه والتي طبقت على عينة قصدية من المراهقين عددهم ٤٠٠ شاب في القاهرة، إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دوافع استخدام العينة لموقع اليوتيوب والإشباع المتحققة لهم.

وهدفت دراسة (علاونة ومخلوف، ٢٠١٤) بعنوان استخدامات طلبة جامعة اليرموك لليوتيوب والإشباع المتحققة منها، إلى التعرف على استخدامات طلبة جامعة اليرموك لليوتيوب والإشباع المتحققة منها باستخدام منهج المسح الإعلاني بشقيه الوصفي والتحليلي على عينة مكونة من ٣٠٠ طالب من جامعة اليرموك وتوصلت الدراسة إلى أن ما نسبته ٨٨% من أفراد العينة يستخدمون موقع اليوتيوب وأن الدوافع متمثلة في التسلية وشغل أوقات الفراغ وزيادة المعرفة والاطلاع على الأحداث المحلية والدولية والحصول على مقاطع نادرة.

أما دراسة (الرفاعي) بعنوان إثراء المناقشات الرياضية باستخدام مقاطع تعليمية من موقع اليوتيوب حول مقرر الرياضيات على التحصيل وحب الاستطلاع لدى طلاب الجامعة، استخدم الباحث المنهج التجريبي على عينة من طلاب البرنامج التحضيري لمسار العلوم الإنسانية بجامعة الإمام محمد بن سعود وتكونت العينة من مجموعة تجريبية وعددها ٣١ طالب ومجموعة ضابطة وعددها ٣٣ طالب واستخدم الباحث ٦ اختبارات تحصيلية وقائمة قياس ومقياس حب الاستطلاع وظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً لصالح طلاب المجموعة التجريبية في الاختبار ٢ و ٣ بسبب مقاطع اليوتيوب في شرح المفاهيم الرياضية.

وطبق (فراونة، ٢٠١٢) دراسة بعنوان فعالية استخدام مواقع الفيديو الإلكترونية في أكساب مهارات تصميم الصور الرقمية لدى طالبات كلية التربية في الجماعة الإسلامية بغزة

حيث استخدم المنهج التجريبي وعينة قصدية مكونة من ٥٠ طالبة تم تقسيمها إلى مجموعتين تجريبية وضابطة واستخدم الباحث عدة أدوات اختبار معرفي وبطاقة ملاحظة وبطاقة تقييم ملصق تعليمي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: لا توجد فروق بين متوسط درجات المجموعتين في الاختبار المعرفي وتوجد فروق بين متوسط الدرجات في التطبيق لمهارات تصميم الملصقات ومهارات تصميم الصور الرقمية لصالح المجموعة التجريبية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توظيف مواقع الفيديو الإلكترونية في التعليم الجامعي.

أما دراسة (خلف الله، ٢٠١٤) بعنوان فاعلية اختلاف أنماط التواصل (ثنائي - متعدد) عبر اليوتيوب والدافعية للتعلم (مرتفعة - منخفضة) في تقديم مقرر الوسائل التعليمية للدارسين بالتأهيل التربوي بجامعة الأزهر لتنمية التحصيل والأداء والاتجاهات، ذات المنهج التجريبي والمطبقة على عينة مكونة من ٤٨ دارس واستخدم الباحث الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظه كأداة لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج المقدم باليوتيوب في نتيجة التحصيل والأداء وفي الاتجاهات نحو التعلم باليوتيوب بغض النظر عن نمط التواصل ومستوى الدافعية.

ودراسة (غنيم، ٢٠١٥) بعنوان اليوتيوب في الاستشهاد المرجعي بالإنتاج العلمي الأكاديمي: دراسة استكشافية تحليلية. طبقت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج اليوبومتري وعينة طبقية لمقاطع اليوتيوب وزعت وفقاً لحجم الفيديوهات في كل مجال موضوعي وكانت بعدد ١٠٢٥٧ منشور من الإنتاج العلمي المكشوف على قاعدة بيانات Scopus والمستشهد بفيديوهات اليوتيوب ما بين مقالات وأعمال مؤتمرات ومراجعات علمية استرجع منها ١١٦٦٦ استشهاد مرجعي بفيديوهات اليوتيوب ورصد منها ٩٣٦١ بنسبة ٨٠,٢% استشهاد

وتوصلت دراسة (محمد، ٢٠١٠) بعنوان الاستخدامات المهنية لمواقع مشاركة الفيديو على شبكة الانترنت: يوتيوب نموذجاً، ذات المنهج الوصفي التحليلي والمطبقة على عينة من مقاطع الفيديو المنشورة بقنوات المؤسسات المهنية ذات الصلة بتخصص المكتبات على موقع اليوتيوب حيث قام الباحث بتحليل مضمون تلك المقاطع مستعمل أداة نموذج من الأسئلة، إلى أن قنوات المكتبات العامة الأسبق والأكثر انتشاراً وتفوقت قنوات المكتبات العامة من حيث العدد على القنوات محل الدراسة واحتلت القنوات المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية المرتبة الأولى حيث بلغ إجمالي قنواتها ١٩٤ بنسبة ٨٠% تلتها كندا ٤,٥% ثم بريطانيا بنسبة ٣% ورصد البحث قناتين لمكتبتين عربيتين هما مكتبة الإسكندرية بمصر ومكتبة محمود بالشارقة،

وبلغ اجمالي محتوى قنوات المكتبات على اليوتيوب ٦٣٠٩ قناة منها ٦٥,٦% قناة خاصة للمكتبات العامة، ١٩,٦% قناة للمكتبات الجامعية، ٥,٣% قناة للجمعيات والاتحادات المهنية، ٥,١% بالمكتبات الوطنية، و ٤,٤% قناة لمكتبات الكليات.

وركز كلاً من فريمان وتشابمن (Freeman, B., & Chapman, S, ٢٠٠٧) في دراسة

بعنوان "Is "YouTube" telling or silling you something?:Tabaco content on the YouTube على دور اليوتيوب كوسيلة إعلانية ودعائية بديلة للإذاعة والتلفزيون الوطني والخاص وكانت نتائجها أن اليوتيوب يلعب دوراً هاماً وقوياً في الإعلان عن المواد المحظورة مثل التبغ كما تدعو الدراسة منظمات مكافحة التبغ مراقبة اليوتيوب كوسيلة إعلانية والعمل على مواجهتها.

أما دراسة بروك (Brook, J, ٢٠١١) بعنوان "The affordances of YouTube

for language learning and teaching والتي تناولت تحليل مقاطع اليوتيوب لتعليم اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية وبينت الدراسة أن اليوتيوب أداة تسهل تعلم اللغة وتعليمها وتتيح مجموعة من الأنشطة التي تركز على مشاركة الطالب كما ناقشه الدراسة مجموعة من القيود المحتملة لاستخدام اليوتيوب من قبل الطلبة مثل الخصوصية وظهور مواد غير لائقة أثناء الدرس.

وقدمت دراسة كارليزل (Carlisle, 2010) بعنوان "Using YouTube to enhance

student class preparation in an introductory Java course ٢١ فيديو متاح على اليوتيوب لتعليم برمجة الجافا من خلال تجربة على مجموعة من طلاب أكاديمية الدفاع الجوي بالولايات المتحدة الأمريكية لقياس مدى إسهام هذه المقاطع في تعليم لغة الجافا وكانت نتائج الدراسة أن هذه المقاطع ساهمت بتقليل وقت المحاضرة وزيادة نسبة التدريب العملي بالإضافة إلى التأثير المباشر على المستوى التحصيلي للطلاب وزيادة درجات الاختبارات.

ومن خلال استعراض ما سبق من دراسات نجد أن الدراسات السابقة قد ركزت على

دراسة أنماط استخدام اليوتيوب وجمهور المستفيدين وتحليل محتوى المقاطع وتصنيفها ودور اليوتيوب في العملية التعليمية، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في تركيزها على استخدام اليوتيوب في مجال التدريب كنوع من التدريب الذاتي غير المتزامن والمتاح على شبكة الانترنت وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب متعددة وبخاصة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

**مشكلة البحث:**

رغم التطور في الأساليب التدريبية إلا أن واقع الاستفادة منها لازال محدوداً، فالكثير من البرامج التدريبية وخاصة في الوطن العربي لازال يعتمد وبشكل كبير على الأساليب التقليدية التي تركز على المحاضرات داخل القاعات التدريبية، وقد أكد الباحثين في مجال التدريب أن معظم الجهود التدريبية تصبح نتائجها محدودة الجدوى إذا ما اقتصر التدريب على الأساليب التقليدية (فايز، ١٠٥، ١٤٠٨).

ومع تفاقم مشكلات التدريب كعدم جاهزية القاعات وشح الأدوات التدريبية، ونقص أعداد المدربين المؤهلين، وصعوبة المواصلات للمتدربين والتكاليف المادية كان توجه بعض المجتمعات إلى التدريب الإلكتروني كأحد الحلول لتلك المشكلات إلا أن التدريب الإلكتروني أيضاً يحتاج إلى خبراء في تطوير الويب وصيانة خوادم المواقع الإلكترونية وصعوبة الحصول على نسخ احتياطية لذا فإن أنسب الحلول الموازنة بين الفائدة التربوية والتكاليف المادية التي قد تكون العائق الأساسي في تنفيذ بعض البرامج التدريبية والاستفادة منها.

كما أوصت بعض الدراسات بضرورة استخدام مواقع الفيديو الإلكترونية (اليوتيوب) في التعليم، ومنها دراسة (Simo, et.al, 2010) التي أكدت على ضرورة استخدام قنوات اليوتيوب من قبل المعلمين وذلك لدورها في تسهيل عملية تعلم الطلبة ودراسة (Bride, et.sl, 2009) التي أوصت بأهمية استخدام الاختبارات الذاتية المعتمدة على الفيديو كونها مفيدة تربوياً وتساعد طلبة المرحلة الجامعية في تحسين نقاط القوة والضعف عندهم (فراونة، ٢٠١١).

ولذلك يبقى موضوع التدريب باليوتيوب موضوعاً حيوياً وبحاجة إلى مزيد من البحث وهو ما سيتناوله هذا البحث بالتركيز والإجابة عن السؤال التالي: ما مدى فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض؟

**أهداف البحث:****يهدف هذا البحث إلى معرفة:**

- فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض.
- الكفايات المطلوب توافرها لدى المدربة للتدريب باليوتيوب.
- معايير تصميم وإدارة برامج التدريب باليوتيوب.
- مستوى جودة برامج التدريب باليوتيوب.

- كيفية تقييم برامج التدريب باليوتيوب.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول التدريب باليوتيوب وفقاً لمتغيرات المستوى الأكاديمي والخبرة وعدد الدورات.

### أسئلة البحث

- يجيب هذا البحث عن الأسئلة التالية:
- ما مدى فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض؟
  - ما الكفايات المطلوب توافرها لدى المدربة لتقديم برامج تدريبية باليوتيوب؟
  - ما معايير تصميم وإدارة برامج التدريب باليوتيوب؟
  - ما مستوى جودة برامج التدريب المقدمة باليوتيوب؟
  - كيف يتم تقييم برامج التدريب باليوتيوب؟
  - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين التدريب باليوتيوب وعوامل أخرى مثل (المستوى الأكاديمي، الخبرة، عدد الدورات)؟

### أهمية البحث

تتبع أهمية البحث باعتباره موضوع جديد لم يبحث من قبل في حدود علم الباحثان ويسلط الضوء على التدريب من خلال التقنية واستخدام قناة اليوتيوب، وهناك بحوث قليلة تناولت موضوع التعليم باليوتيوب كدراسة (الرفاعي) و(فراونة، ٢٠١٢) و(خلف الله، ٢٠١٤) و(غنيم، ٢٠١٥) و(Brook.J,2011)، وبعض الدراسات تتعلق بالتنمية المهنية من خلال اليوتيوب كدراسة (محمد، ٢٠١٠)، أو دراسات تحليلية لمقاطع الفيديو في مجال الإعلام كدراسة (أبو بكر، ٢٠١٢) و(علاونة ومخلوف، ٢٠١٤) و(Freeman,B.Chapman,2007)، وتقررت الدراسة الحالية بدراسة فاعلية التدريب باليوتيوب كاتجاه حديث في التدريب بفضل التطور التقني والتوجه العالمي لمقاطع التدريب السريعة من خلال اليوتيوب.

### حدود البحث:

- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٣٧ هـ
- الحدود المكانية: إدارة التدريب والابتعاث بالرياض
- الحدود الموضوعية: فاعلية التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات
- الحدود البشرية: المدربات في إدارة التدريب بمدينة الرياض.

## مصطلحات البحث

التدريب في اللغة (اسم) جمعه : تدريبات ودرَّبَ يدرِّب، تدريباً، فهو مُدرَّب، والمفعول مُدرَّب درَّب ولده: علمه وحنَّكه وثقَّفه درَّبه على الشَّيء / درَّبه في الشَّيء : عَوَّده إياه ومرَّنه عليه (معجم المعاني الجامع، / <http://www.almaany.com/ar/dict/arar/>) ويشير (الجهنى، ٢٠٠٨) للمفهوم الاصطلاحي لتدريب: عملية مثمرة ومنظمة تهدف إلى إكساب مهارات أو رفع مستوى الأداء بناءً على الاحتياجات.

التعريف الإجرائي لبرامج التدريب باليوتيوب: تصميم برامج تدريبية قصيرة ونشرها في قناة يوتيوب خاصة بالمدرِّب ويتم بث مقاطع فيديو تدريبية من خلالها.

والتعريف الإجرائي للمدربات: أفراد لديهم القدرة الكافية على التدريب الجيد وتتوافر لهن المعرفة الكافية بالطرق والأساليب العلمية والتطبيقية في التعامل مع الجمهور.

أما التعريف الإجرائي لإدارة التدريب والابتعاث: هي الإدارة المسؤولة عن تدريب وابتعاث العاملين في وزارة التعليم

## إجراءات الدراسة

### مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض حيث بلغ عددهن (٥٧) مدربة بحسب اخر إحصائية للعام ١٤٣٧ هـ في إدارة التدريب، موضحة بالجدول التالي:

جدول (١) أعداد المدربات بإدارة التدريب والابتعاث بالرياض

العدد	التخصص
٥٢	على رأس العمل
٢	إيفاد دكتوراه
١	إجازة دراسية
١	إيفاد ماجستير
١	معاراة لشركة تطوير
٥٧	المجموع

### عينة البحث

استخدم في هذا البحث العينة العشوائية حيث تم توزيع (٥٢) استبانة على المدربات في إدارة التدريب بالرياض، وقد بلغ عدد المستجيبات (٤٢) في حين تم استبعاد عدد (١٠) استبانة بسبب عدم استيفائها بشكل كامل من قبل المستجيبات وبذلك أصبح عدد الاستبانات التي تم استخدامها في عملية التحليل (٤٢) استبانة.

**منهج البحث وأدواته**

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي، وتم استخدام مصادر أولية للحصول على المعلومات كالاستبانة وذلك تمشياً مع متطلبات البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع.

**الأساليب الإحصائية المستخدمة:**

- ١- معامل الفا كرو نباخ لحساب ثبات الأداة.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٣- التكرارات والنسبة المئوية لوصف أفراد الدراسة.
- ٤- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد العينة.
- ٥- اختبار تاء (T) لمعرفة الفروق الإحصائية.
- ٦- اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق الإحصائية.
- ٧- اختبار شيفيه (Schefft) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية.

**طريقة حساب المقياس (الخماسي):**

$$٥ \text{ (أكبر قيمة للمقياس)} - ١ \text{ (أصغر قيمة للمقياس)} = ٤$$

**الجدول (٢) طريقة حساب المقياس الخماسي**

المتوسط	درجة الموافقة
٥-٤,٢١	موافق بشدة
٤,٢٠-٣,٤١	موافق
٣,٤٠-٢,٦١	محايد
٢,٦٠-١,٨١	غير موافق
١,٨٠-١	غير موافق بشدة

$$٠,٨٠ = ٥ / ٤$$

$$١,٨٠ = ١ + ٠,٨٠$$

$$٢,٦٠ = ٠,٨٠ + ١,٨٠$$

$$٣,٤٠ = ٠,٨٠ + ٢,٦٠$$

$$٤,٢٠ = ٠,٨٠ + ٣,٤٠$$

$$٥ = ٠,٨٠ + ٤,٢٠$$

**ثبات أداة البحث:**

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرو نباخ ويوضح الجدول رقم (١) قيمة معامل الثبات لكل جزء من أجزاء الاستبانة.

الجدول (٣) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبانة

معامل الثبات	المحور
٠,٨٤٦	الكفايات الخاصة بالمدرسة
٠,٩٠٣	معايير تصميم مقاطع اليوتيوب
٠,٧٧٠	جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب
٠,٨٠٢	تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب
٠,٨٩٧	كامل الاستبانة

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

#### صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه نقوم بقياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال بيانات استجابات أفراد الدراسة بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

الجدول (٤) معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط				م
تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	معايير تصميم مقاطع اليوتيوب	الكفايات الخاصة بالمدرسة	
**٠,٦٩٠	**٠,٨٥١	**٠,٧٧٧	**٠,٧٦٤	١
**٠,٧٢٩	**٠,٨٨٤	**٠,٨١٩	**٠,٨٣٥	٢
**٠,٤٤٨	**٠,٧٤٢	**٠,٩٤٢	**٠,٨٢٣	٣
**٠,٦٣١		**٠,٨٦٠	**٠,٨٤١	٤
**٠,٥٥٧		**٠,٨٣١	**٠,٧٠١	٥
		**٠,٧٢٦	**٠,٦٧٢	٦
			**٠,٣٨١	٧
			**٠,٤٧٦	٨

(\*\*) دالة عند ٠,٠١



يتضح من الجدول رقم (٤) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

#### الدرجة العلمية:

يتضح من الجدول (٤) أن ٥٢,٤% من أفراد العينة درجتهم العلمية بكالوريوس، وأن ٤٧,٦% منهم درجتهم العلمية ماجستير، أي أن تقريباً نصف مدربات إدارة تدريب الرياض يحملن مؤهل أعلى من البكالوريوس وهذا دليل على حرص الإدارة أثناء اختيار مرشحاتها.

جدول (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة (%)
بكالوريوس	٢٢	٥٢,٤
ماجستير	٢٠	٤٧,٦
المجموع	٤٢	١٠٠

#### عدد سنوات الخبرة:

يتضح من الجدول (٥) أن ٦١,٩% من أفراد العينة عدد سنوات خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات، وأن ٢٨,٦% منهم عدد سنوات خبرتهم من ٦ - ١٠ سنوات، وأن ٩,٥% منهم عدد سنوات خبرتهم من ١ - ٥ سنوات. أي أن أكثر منسوبات الإدارة من أصحاب الخبرة الطويلة.

جدول (٦) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة (%)
١-٥ سنوات	٤	٩,٥
٦-١٠ سنوات	١٢	٢٨,٦
أكثر من ١٠ سنوات	٢٦	٦١,٩
المجموع	٤٢	١٠٠

#### عدد الدورات في مجال التدريب:

يتضح من الجدول (٦) أن ٣٨,١ من أفراد العينة عدد دوراتهم في مجال التدريب من ١ - ٣ دورات، وأن ٣١% منهم عدد دوراتهم من ٤ - ٦ دورات، وأن ٣١% أيضاً عدد دوراتهم أكثر من ٦ دورات. وحسب علم الباحثين بأن إدارة التدريب تشترط قيام المدربة بالتدريب لمدة ٥٠ ساعة تدريبية قبل ترشيحها للعمل لكن لا يوجد لديها تخصيص للتدريب الإلكتروني بالرغم من ظهور بدايات لهذا التوجه مؤخراً.

جدول (٧) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات في مجال التدريب

عدد الدورات	التكرار	النسبة (%)
١-٣ دورات	١٦	٣٨,١
٤-٦ دورات	١٣	٣١
أكثر من ٦ دورات	١٣	٣١
المجموع	٤٢	١٠٠

**هل لديك قناة يوتيوب خاصة:**

يتضح من الجدول (٧) أن ٨٣,٣% من أفراد العينة ليس لديهم قناة يوتيوب خاصة، وأن ١٦,٧% منهم لديهم قناة يوتيوب خاصة يعزى ذلك من وجهة نظر الباحثين لعدم اعتراف وزارة التعليم بالتدريب الإلكتروني وبالتالي عدم إحساس المدربات بأهمية تعلم هذا النوع من التدريب وامتلاك قناة خاصة.

جدول (٨) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب وجود قناة يوتيوب خاصة

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	٧	١٦,٧
لا	٣٥	٨٣,٣
المجموع	٤٢	١٠٠

**هل تستخدمين القناة في التدريب:**

يتضح من الجدول (٨) أن ٧٣,٨% من أفراد العينة لا يستخدمون القناة للتدريب، وأن ١٩% منهم يستخدمون القناة للتدريب. وهذا ناتج عن عدم وجود قنوات يوتيوب خاصة بالمدربة.

جدول (٩) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب استخدام القناة في التدريب

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	٨	١٩
لا	٣١	٧٣,٨
لم يجيبوا	٣	٧,٢
المجموع	٤٢	١٠٠

**عدد مقاطع الفيديو في القناة:**

يتضح من الجدول (٩) أن ١٩% من أفراد العينة لديهم من ١ - ٣ مقاطع في القناة، وأن ٩,٥% منهم لديهم أكثر من ٦ مقاطع، وأن ٤,٨% منهم لديهم ٤ - ٦ مقاطع. ويتضح ان من لديه قناة خاصة يملك مهاره كافيه للإنتاج.

جدول (١٠) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد مقاطع الفيديو في القناة

الاجابة	التكرار	النسبة (%)
١-٣ مقاطع	٨	١٩
٤-٦ مقاطع	١	٤,٨
أكثر من ٦ مقاطع	٤	٩,٥
لم يجيبوا	٢٨	٦٦,٧
المجموع	٤٢	١٠٠

**أولاً: الكفايات الخاصة بالمدربة**

جدول (١١) يبين رأي أفراد العينة حول الكفايات الخاصة بالمدربة

م	العبارة	درجة الموافقة					التوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
١	لدي مهارة التعامل مع الحاسب الآلي	ك	١٦	٢٣	٢	١	٠	٤,٢٩	٠,٦٧٢
		%	٣٨,١	٥٤,٨	٤,٨	٢,٤	٠		
٢	لدي مهارة تصميم الحقائب التدريبية الالكترونية	ك	٧	١٠	١١	١٣	١	٣,٢١	١,١٣
		%	١٦,٧	٢٣,٨	٢٦,٢	٣١	٢,٤		
٣	امتلك مهارات التعامل مع شبكات الانترنت	ك	١١	١٨	٩	٢	٢	٣,٨١	١,٠٤
		%	٢٦,٢	٤٢,٩	٢١,٤	٤,٨	٤,٨		
٤	لدي القدرة على التعامل مع ملفات الفيديو (المونتاج)	ك	٧	٨	١١	١٣	٣	٣,٠٧	١,٢١
		%	١٦,٧	١٩	٢٦,٢	٣١	٧,١		
٥	أستطيع شرح المفاهيم المعقدة بطريقة سهلة	ك	٢٠	١٧	٢	٢	١	٤,٢٦	٠,٩٣٩
		%	٤٧,٦	٤٠,٥	٤,٨	٤,٨	٢,٤		
٦	لدي القدرة على تحفيز المتدربين حتى لو لم أكن معهم بشكل مباشر	ك	١٥	١٣	١١	٣	٠	٣,٩٥	٠,٩٦٢
		%	٣٥,٧	٣١	٢٦,٢	٧,١	٠		
٧	امتلك مقومات الالقاء الناجح	ك	٢٧	١٣	٢	٠	٠	٤,٦٠	٠,٥٨٧
		%	٦٤,٣	٣١	٤,٨	٠	٠		
٨	شخصية المدرب باستخدام اليوتيوب لها دور أساسي في نجاح التدريب	ك	١٩	١٢	٩	٢	٠	٤,١٤	٠,٩٢٦
		%	٤٥,٢	٢٨,٦	٢١,٤	٤,٨	٠		

المتوسط الحسابي العام = ٣,٩١، الانحراف المعياري العام = ٠,٦٦٤

- من الجدول (١١) يتضح لنا أن عبارات الكفايات الخاصة بالمدربة لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي:
- ١- امتلاك مقومات الالتقاء الناجح حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٦٠) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٢- لدي مهارة التعامل مع الحاسب الالى حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٩) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٣- أستطيع شرح المفاهيم المعقدة بطريقة سهلة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٦) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٤- شخصية المدرب باستخدام اليوتيوب لها دور أساسي في نجاح التدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٤) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.
  - ٥- لدي القدرة على تحفيز المتدربين حتى لو لم أكن معهم بشكل مباشر حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٥) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.
  - ٦- امتلاك مهارات التعامل مع شبكات الانترنت حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨١) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.
  - ٧- لدي مهارة تصميم الحقائق التدريبية الالكترونية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢١) مما يدل على أن أفراد العينة محايدون على ذلك.
  - ٨- لدي القدرة على التعامل مع ملفات الفيديو (المونتاج) حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٠٧) مما يدل على أن أفراد العينة محايدون على ذلك.
- ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٣,٩١) أن أفراد العينة موافقين على عبارات هذا المحور.

كما يتضح امتلاك المدربات لمهارات التدريب الأساسية من خلال الإجابة على أسئلة امتلاك مهارة الالتقاء والتعامل مع الحاسب وتبسيط المعلومة لكن الدرجة تضعف كلما زاد تركيز السؤال على التدريب باليوتيوب وهذا ناتج من عدم أهمية الموضوع لدى الإدارة.

## ثانياً: معايير تصميم مقاطع اليوتيوب

جدول (١٢) يبين رأي أفراد العينة حول معايير تصميم مقاطع اليوتيوب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبارة	م
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
١	٠,٦٢٠	٤,٥٧	٠	٠	٣	١٢	٢٧	ك	يرتبط المحتوى بالهدف المراد تحقيقه
			٠	٠	٧,١	٢٨,٦	٦٤,٣	%	
٦	٠,٩٨٣	٤,٢٤	٠	٣	٧	٩	٢٣	ك	سهولة استخدام روابط اليوتيوب
			٠	٧,١	١٦,٧	٢١,٤	٥٤,٨	%	
٥	٠,٧٧٢	٤,٤٥	٠	١	٤	١٢	٢٥	ك	يناسب المقطع مستوى المتدربين العلمي
			٠	٢,٤	٩,٥	٢٨,٦	٥٩,٥	%	
٤	٠,٧٧٣	٤,٥٠	٠	١	٤	١٠	٢٧	ك	يناسب وقت المقطع المادة العلمية المعروضة
			٠	٢,٤	٩,٥	٢٣,٨	٦٤,٣	%	
٣	٠,٧٤٠	٤,٥٢	٠	١	٣	١١	٢٧	ك	يصف عنوان المقطع المحتوى المقدم
			٠	٢,٤	٧,١	٢٦,٢	٦٤,٣	%	
٢	٠,٧٠٧	٤,٥٢	٠	١	٢	١٣	٢٦	ك	تقديم تغذية راجعة من خلال وجود ايقونة للردود على المقاطع
			٠	٢,٤	٤,٨	٣١	٦١,٩	%	
المتوسط الحسابي العام = ٤,٤٦، الانحراف المعياري العام = ٠,٦٢٥									

- من الجدول (١٢) يتضح لنا أن عبارات معايير تصميم مقاطع اليوتيوب لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي:
- ١- يرتبط المحتوى بالهدف المراد تحقيقه حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٧) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٢- تقديم تغذية راجعة من خلال وجود ايقونة للردود على المقاطع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٢) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٣- يصف عنوان المقطع المحتوى المقدم حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٢) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٤- يناسب وقت المقطع المادة العلمية المعروضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٠) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٥- يناسب المقطع مستوى المتدربين العلمي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٥) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
  - ٦- سهولة استخدام روابط اليوتيوب حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٤) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٤٦) أن أفراد العينة موافقين وبشدة على عبارات هذا المحور. وهذا يدل على استعداد المدربات لتفعيل التدريب الإلكتروني واقتناعهم بفوائده ومعرفتهم بمقومات نجاحه ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة فروانة (٢٠١٢)، حيث يعتبر عملية تحميل مقاطع الفيديو من اليوتيوب عملية صعبة لأنها تتم عبر برمجيات خاصة بينما تتفق مع نتيجة أبو بكر (٢٠١٢) حيث توصلت دراسته الى ان ٨٨% من افراد عينته يستعملون قنوات اليوتيوب.

### ثالثاً: جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

جدول (١٣) يبين رأي أفراد العينة حول جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبارة	م	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
١	٠,٦٣٦	٤,٧١	٠	١	١	٧	٣٣	ك	١٥	وضوح الصوت اثناء الالقاء عامل مهم عند تصميم المقاطع
			٠	٢,٤	٢,٤	١٦,٧	٧٨,٦	%		
٣	٠,٦٦٥	٤,٦٠	٠	١	١	١٢	٢٨	ك	١٦	يهمني جودة الإخراج الفني للمقاطع
			٠	٢,٤	٢,٤	٢٨,٦	٦٦,٧	%		
٢	٠,٦٠٤	٤,٦٩	٠	٠	٣	٧	٣٢	ك	١٧	أتأكد من سلامة المقطع من الفيروسات
			٠	٠	٧,١	١٦,٧	٧٦,٢	%		

المتوسط الحسابي العام = ٤,٦٦، الانحراف المعياري العام = ٠,٥٢٥

من الجدول (١٣) يتضح لنا أن عبارات جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي.

١- وضوح الصوت اثناء الالقاء عامل مهم عند تصميم المقاطع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٧١) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.

٢- أتأكد من سلامة المقطع من الفيروسات حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٦٩) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.

٣- يهمني جودة الإخراج الفني للمقاطع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٦٠) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٦٦) أن أفراد العينة موافقين وبشدة على عبارات هذا المحور، وتعطي الإجابات انطباعا عاما عن أكثر ما يهتم المدربات وهو سلامة الصوت في المقطع وهو تفكير منطقي لأن الصوت هو اول محرك للمتدرب الذي لا يكون امام المدرب. كما ان سلامة المقطع من الفيروسات امر بالغ الأهمية لدى المدربات وكذلك الإخراج فهو عامل جذب لا يمكن إهماله عند اعداد فيديو تعليمي.

ويتضح اتفاق افراد العينة حول هذا المحور ومعرفة مدربات ادارة التدريب بمعايير جودة التدريب باليوتيوب بالرغم من عدم ممارسة أغلبهن لهذا النوع من التدريب

#### رابعاً: تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

جدول (١٤) يبين رأي أفراد العينة حول تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبارة	م
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٤	٠,٩٨٩	٣,٧٤	٠	٤	١٥	١١	١٢	ك يمكنني هذا النوع من التدريب من قياس أثر التدريب بطريقة أكبر عن طريق التكاليفات التي أكلف بها المتدربات	١٨
			٠	٩,٥	٣٥,٧	٢٦,٢	٢٨,٦		
٢	٠,٧٦٤	٤,٠٥	٠	١	٨	٢١	١٢	ك يمكنني هذا النوع من التدريب من مشاركة المتدربين في تقييم مقاطع الفيديو عن طريق الردود	١٩
			٠	٢,٤	١٩	٥٠	٢٨,٦		
١	٠,٧٥٤	٤,٣٣	٠	١	٤	١٧	٢٠	ك أستطيع ان أتأكد بنفسني من سلامة المقاطع لغويا وعلميا	٢٠
			٠	٢,٤	٩,٥	٤٠,٥	٤٧,٦		
٣	٠,٨٢٥	٣,٩٥	٠	١	١٢	١٧	١٢	ك أستطيع تحديد موثوقية مصدر الفيديو	٢١
			٠	٢,٤	٢٨,٦	٤٠,٥	٢٨,٦		
٥	١,٠٧	٣,٦٩	٠	٨	٨	١٥	١١	ك استخدام التدريب باليوتيوب يناسب جميع فئات المجتمع	٢
			٠	١٩	١٩	٣٥,٧	٢٦,٢		

المتوسط الحسابي العام = ٣,٩٥، الانحراف المعياري العام = ٠,٥٢٨

من الجدول (١٤) يتضح لنا أن عبارات تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي:

- ١- أستطيع ان أتأكد بنفسني من سلامة المقاطع لغويا وعلميا حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٣) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين وبشدة على ذلك.
- ٢- يمكّني هذا النوع من التدريب من مشاركة المتدربين في تقييم مقاطع الفيديو عن طريق الردود حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٥) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.

٣- أستطيع تحديد موثوقية مصدر الفيديو حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٥) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.

٤- يمكّني هذا النوع من التدريب من قياس أثر التدريب بطريقه أكبر عن طريق التكاليف التي أكلف بها المتدربات حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.

٥- استخدام التدريب باليوتيوب يناسب جميع فئات المجتمع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٩) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على ذلك.

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٣,٩٥) أن أفراد العينة موافقين على عبارات هذا المحور.

يتضح من إجابات المدربات ثقتهم في مؤهلاتهن العلمية واللغوية كما اقرت المدربات بإمكانية تفاعل المتدربات معهن في تقييم المقاطع واستطاعتن تحديد موثوقية المصدر، وأقرت المدربات بإمكانية قياس الأثر على المتدربات عن طريق التكاليف.

جاءت عبارة أستطيع أن أتأكد بنفسني من سلامة المقاطع لغويا وعلميا بمتوسط حسابي (٤,٣٣) مما يدل على قدرات المدربات اللغوية والعلمية بينما كانت عبارة استخدام التدريب باليوتيوب يناسب جميع فئات المجتمع بمتوسط (٣,٦٩) وهنا ظهر بعض الاختلاف في رأي المدربات حول مناسبة استخدام التدريب اليوتيوب لجميع فئات المجتمع وربما يعود ذلك الى الخبرات المختلفة التي مرت بها المدرية.

اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية:

جدول (١٥) يوضح اختبار (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير الدرجة العلمية

المحاور	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدالة الإحصائية
الكفايات الخاصة بالمدرية	بكالوريوس	٣,٩٥	٠,٧١١	٤٠	٠,٣٨٤	٠,٧٠٣
	ماجستير	٣,٨٧	٠,٦٢٣			
معايير تصميم مقاطع اليوتيوب	بكالوريوس	٤,٦٢	٠,٤٧٩	٤٠	١,٧٦٠	٠,٠٨٦
	ماجستير	٤,٢٩	٠,٧٤٥			
جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بكالوريوس	٤,٨٩	٠,١٨٩	٤٠	٣,٢٦٦	*,٠٠٢
	ماجستير	٤,٤١	٠,٦٥٦			
تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بكالوريوس	٤,٠٨	٠,٦١٣	٤٠	١,٦٦٨	٠,١٠٣
	ماجستير	٣,٨١	٠,٤١٢			

(\* دالة عند ٠,٠٥)



## يتبين من الجدول رقم (١٥) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الكفايات الخاصة بالمدربة، حيث بلغ معامل T (٠,٣٨٤) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٧٠٣) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول معايير تصميم مقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل T (١,٧٦٠) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٠٨٦) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب لصالح من درجتهم العلمية بكالوريوس، حيث بلغ معامل T (٣,٢٦٦) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٠٠٢) وهو أصغر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل T (١,٦٦٨) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,١٠٣) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة:

## جدول (١٦) يوضح اختبار تحليل التباين لبيان الفروق الإحصائية

## بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الكفايات الخاصة بالمدربة	بين المجموعات	٠,٣٠٣	٢	٠,١٥١	٠,٣٣٢	٠,٧١٩
	داخل المجموعات	١٧,٧٨١	٣٩	٠,٤٥٦		
معايير تصميم مقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	٠,٠٢٥	٢	٠,٠١٣	٠,٠٣٠	٠,٩٧١
	داخل المجموعات	١٦,٥٤٤	٣٩	٠,٤٢٤		
جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	٠,٩٣٧	٢	٠,٤٦٨	١,٧٥٧	٠,١٨٦
	داخل المجموعات	١٠,٣٩٧	٣٩	٠,٢٦٧		
تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	٠,٤٧٣	٢	٠,٢٣٦	٠,٨٠٦	٠,٤٥٤
	داخل المجموعات	١١,٤٣٢	٣٩	٠,٢٩٣		

(\*) دالة عن مستوى (٠,٠٥)

يتبين من الجدول رقم (١٦) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الكفايات الخاصة بالمدرسة، حيث بلغ معامل F (٠,٣٣٢) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٧١٩) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول معايير تصميم مقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل F (٠,٠٣٠) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٩٧١) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل F (١,٧٥٧) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,١٨٦) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل F (٠,٨٠٦) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٤٥٤) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق الإحصائية للمحاور بالنسبة لمتغير عدد الدورات في مجال التدريب الإلكتروني:

جدول (١٧) يوضح اختبار تحليل التباين لبيان الفروق الإحصائية

بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير عدد الدورات في مجال التدريب الإلكتروني

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الكفايات الخاصة بالمدرسة	بين المجموعات	٣,٩٥١	٢	١,٩٧٦	٥,٤٥٢	*٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	١٤,١٣٢	٣٩	٠,٣٦٢		
معايير تصميم مقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	١,٣٦١	٢	٠,٦٨١	١,٧٤٥	٠,١٨٨
	داخل المجموعات	١٥,٢٠٨	٣٩	٠,٣٩٠		
جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	٠,٢٨٧	٢	٠,١٩٤	٠,٦٩٠	٠,٥٠٨
	داخل المجموعات	١٠,٩٤٦	٣٩	٠,٢٨١		
تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب	بين المجموعات	٢,٦٢٧	٢	١,٣١٤	٥,٥٢٢	*٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٩,٢٧٧	٣٩	٠,٢٣٨		

(\* دالة عن مستوى (٠,٠٥))

## يتبين من الجدول رقم (١٧) ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الكفايات الخاصة بالمدربة، حيث بلغ معامل  $F$  (٥,٤٥٢) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٠٠٨) وهو أصغر من (٠,٠٥)، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أجرينا اختبار شيفيه (Scheffe) وأتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من عدد دوراتهم من ١ - ٣ دورات ومن عدد دوراتهم أكثر من ٦ دورات لصالح من عدد دوراتهم أكثر من ٦ دورات، وهذا يدل على أن كلما زادت عدد الدورات زادت الكفايات الخاصة بالمدربة

## جدول (١٨) يبين مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

عدد الدورات ومتوسطاتها			عدد الدورات ومتوسطاتها
أكثر من ٦	٦-٤	٣-١	
٤,٣٥	٣,٨٣	٣,٦٢	٣-١
			٣,٦٢
		٠,٦٤٥	٦-٤
			٣,٨٣
	٠,١٠٢	*٠,٠٠٩	أكثر من ٦
			٤,٣٥

(\*) دالة عند ٠,٠٥

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول معايير تصميم مقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل  $F$  (١,٧٤٥) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,١٨٨) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل  $F$  (٠,٦٩٠) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٥٠٨) وهو أكبر من (٠,٠٥).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب، حيث بلغ معامل  $F$  (٥,٥٢٢) عند درجة حرية (٤١) ومستوى دلالة (٠,٠٠٨) وهو أصغر من (٠,٠٥)، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أجرينا اختبار شيفيه (Scheffe) وأتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من عدد دوراتهم من ٤ - ٦ دورات ومن

عدد دوراتهم أكثر من ٦ دورات لصالح من عدد دوراتهم أكثر من ٦ دورات، وهذا يدل على انه كلما زادت عدد الدورات زاد استجابة المدربة لتقييم البرنامج.

جدول (١٩) يبين مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

عدد الدورات ومتوسطاتها				
أكثر من ٦ ٤,٢٩	٦-٤ ٢,٦٦	٣-١ ٢,٩١		
			٣-١ ٢,٩١	عدد الدورات و متوسطاتها
		٠,٣٩٦	٦-٤ ٢,٦٦	
	*٠,٠٠٨	٠,١٢٧	أكثر من ٦ ٤,٢٩	

### مناقشة النتائج:

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالمحور الأول الكفايات الخاصة بالمدربة

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٣,٩١) أن أفراد العينة موافقين على عبارات هذا المحور. كما يتضح امتلاك المدربات لمهارات التدريب الأساسية من خلال الإجابة على أسئلة امتلاك مهارة الالقاء والتعامل مع الحاسب وتبسيط المعلومة لكن الدرجة تضعف كلما زاد تركيز السؤال على التدريب باليوتيوب وهذا ناتج من عدم أهمية الموضوع لدى ادارتهم من ناحية الكفايات كانت عبارة امتلاك مقومات الإلقاء الناجح التي أخذت المتوسط الحسابي (٤,٦٠) وهي كفاية أساسية من كفايات المدرب بينما كانت عبارة مثل لدي القدرة على التعامل مع ملفات الفيديو اخذت (٣,٠٧) وعبارات تصميم الحقائق الإلكترونية (٣,٢١) وهذا يعزى إلى ضعف التدريب الذي تتلقاه المدربة على هذا النوع من التدريب الإلكتروني وهو ناتج من تحفظ وزارة التعليم حول الاعتراف بالتدريب الإلكتروني وعدم وجود آلية واضحة لقياسه بالرغم من محاولات الوزارة إدخال هذا النوع من التدريب ولكن لم تضع له الية للاعتراف بشهادته انه ليس هناك قنوات يوتيوب رسمية تتبع الوزارة وهذا يتفق مع دراسة (محمد، ٢٠١٠) التي بينت أن هناك قناتين عربيتين فقط هما مكتبة الإسكندرية في مصر ومكتبة المحمود في الشارقة من بين (٦٣٠٩) قناة عالمية.

### مناقشة نتائج المحور الثاني معايير تصميم مقاطع اليوتيوب

اتفقت المدربات على أهمية ارتباط المحتوى بالهدف المراد تحقيقه في متوسط (٥٧،٤)

بينما جاءت عبارة سهولة الاستخدام روابط اليوتيوب حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤،٢٤) كان أقل متوسط في هذا المحور وهو متوسط عالي مما يدل على أن افراد العينة لديهم ثقافة كافية حول استخدام مقاطع اليوتيوب في التدريب ولكن لم يقمن بتجربتها بشكل رسمي على أرض الواقع نظرا لعدم تحمس ادارتهن لهذا النوع من التدريب.

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤،٤٦) أن أفراد العينة موافقين وبشدة على عبارات هذا المحور. وهذا يدل على استعداد المدربات لتفعيل التدريب الالكتروني واقتناعهم بفوائده ومعرفتهم بمقومات نجاحه ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة فروانة (٢٠١٢)، حيث يعتبر عملية تحميل مقاطع الفيديو من اليوتيوب عملية صعبة لأنها تتم عبر برمجيات خاصة بينما تتفق مع نتيجة أبو بكر (٢٠١٢) حيث توصلت دراسته الى ان ٨٨% من افراد عينته يستعملون قنوات اليوتيوب.

### مناقشة نتائج المحور الثالث جودة برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤،٦٦) أن أفراد العينة موافقين وبشدة على عبارات هذا المحور، وتعطي الإجابات انطباعا عاما عن أكثر ما يهتم المدربات وهو سلامة الصوت في المقطع وهو تفكير منطقي لان الصوت هو اول محرك للمتدرب الذي لا يكون امام المدرب. كما ان سلامة المقطع من الفيروسات امر بالغ الأهمية لدى المدربات وكذلك الإخراج فهو عامل جذب لا يمكن إهماله عند اعداد فيديو تعليمي.

ويتضح اتفاق افراد العينة حول هذا المحور ومعرفة مدربات ادارة التدريب بمعايير جودة التدريب باليوتيوب بالرغم من عدم ممارسة أغلبهن لهذا النوع من التدريب وهي تتفق مع نتائج فروانه (٢٠١٢) حيث بينت دراسته انه لا توجد فروق بين متوسطات درجات المجموعات التجريبية والضابطة في الاختبار المعرفي وهنا السؤال للمدربات لا يتعدى المعرفة وليس لدينا تجربه عملية لمعرفة مستوى المدربات المهاري.

### مناقشة المحور الرابع تقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب

ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٣،٩٥) أن أفراد العينة موافقين على عبارات هذا المحور. كما يتضح من إجابات المدربات ثقتهن في مؤهلاتهن العلمية واللغوية كما

أكدت المدربات على امكانية تفاعل المتدربات معهن في تقييم المقاطع واستطاعتهن تحديد موثوقية المصدر، وأقرت المدربات بإمكانية قياس الأثر على المتدربات عن طريق التكاليفات وهي تتفق بذلك مع دراسة (Carlisle, 2010) في ان اليوتيوب يساهم في زيادة نسبة التدريب العملي والتأثير المباشر على المستوى التحصيلي للمتدرب وظهر بعض الاختلاف في رأي المدربات حول مناسبة استخدام التدريب باليوتيوب لجميع فئات المجتمع وربما يعود ذلك الى الخبرات المختلفة التي مرت بها المدربة.

### توصيات البحث:

- ١- ضرورة اعتراف وزارة التعليم بالتدريب الالكتروني بمنح شهادات معترف بها من قبلها.
- ٢- إقامة دورات تدريبية مكثفة لمنسوبات إدارة التدريب على التدريب عن بعد عموماً والتدريب باستخدام اليوتيوب خصوصاً.
- ٣- نشر ثقافة التدريب باستخدام اليوتيوب بين منسوبات وزارة التعليم من مدربات ومشرفات ومعلمات وطالبات.
- ٤- تجهيز مراكز التدريب بأنظمة التدريب الالكتروني.
- ٥- توفير قاعات مجهزة للمدربات لإعداد انتاجهم التعليمي المعتمد على قنوات اليوتيوب.
- ٦- توفير كوادر مدربة للدعم الفني التابع لإدارات التدريب يدعم المدربات في العمليات الفنية الخاصة بالإنتاج الفني لمقاطع الفيديو باليوتيوب.
- ٧- انشاء قنوات متخصصة بالتدريب تتبع وزارة التعليم وتحت مظلتها.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

باقر، عماد. (٢٠١٤). أساليب جديدة في التدريب يقدمها التدريب الإلكتروني. تم استرجاعه في ٢٠١٥/١١/٢٠ على الرابط

<http://www.atheer.com/Article/Index/6519#>

ثابت بهاء. (٢٠١١). أدوات التعلم الإلكتروني -اليوتيوب. مجلة المعرفة، جامعة القدس المفتوحة، ع ١ تشرين الأول ٢٠١١. تم استرجاعه في ٢٠١٥/١١/٢٠ على الرابط

[http://www.qou.edu/newsletter/no\\_1/youTube.jsp](http://www.qou.edu/newsletter/no_1/youTube.jsp)

الجهني، فهد. (٢٠٨٨). مفهوم التدريب في اللغة والاصطلاح. تم استرجاعه في ٢٠١٤/١١/٢٠ على الرابط

<http://www.arbi.ws/vb/showthread.php?p=27083>

حجازي، وجدي. (٢٠١٠). التدريب في القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار التعليم الجامعي. حسن، شوقي. (٢٠٠٩). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. مجلة التعليم الإلكتروني. ع٤. تم استرجاعه في ٢٠١٣/١١/٢٠ على الرابط

<http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=13&page=news&task=show&id=140>

الزامل، ناصر. (٢٠١٤). رقميون غيروا حياتنا تشاد هيرلي وستيف تشين وجادو كريم وتأسيس موقع اليوتيوب. الرياض: العبيكان.

عاشور، نيللي. (٢٠١٣). التدريب عن بعد رؤية مستقبلية للتدريب المنظومي المعاصر. الرياض: دار الزهراء.

العنزي، غدير. (٢٠١٣). استخدامات اليوتيوب في التعليم. تم استرجاعه في ٢٠١٥/١١/٢٠،

على الرابط <http://alenezigee92.blogspot.com/2013/11/blog-post.html>

الفار. (٢٠١٢). قناة اليوتيوب التعليمية YouTube ED. تم استرجاعه في ٢٠١٥/١١/٢٠ على

الرابط <http://youtubeandedu.blogspot.com/2012/12/youtube-edu.html>

فراونة، اكرم. (٢٠١٢). فاعلية استخدام مواقع الفيديو الإلكترونية في اكتساب مهارات تصميم الصور الرقمية لدى طالبات كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

كردي، السيد أحمد. (٢٠١٠). مفهوم التدريب الإلكتروني. تم استرجاعه في ٢٠١٥/١١/١٥ على الرابط <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/153528>

المصري، إيهاب؛ محمد، طارق. (٢٠١٣). الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب. القاهرة: طيبة للنشر والتوزيع.

المهنا، عادل. (١٤٣٦). بعض الاتجاهات الحديثة في التدريب التربوي. تم استرجاعه في ٢٠١٣/١١/١٣ على الرابط <http://www.onaizatoday.com/articles-action-show-id-658.htm>

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

Findley, H., Reynolds, A., Davis, B., & Belcher, W. (2013). **Evolution of and current trends in training**. Troy University. <http://www.aabri.com/NO2013Manuscripts/NO13056.pdf> .