

دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد

خليل إبراهيم السعادات

أستاذ تعليم الكبار والتعليم المستمر بقسم التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود

الرياض، المملكة العربية السعودية، ص.ب ٢٤٥٨ الرمز ١١٤٥١

E-mail: saadat_kea@maktoob.com

(قدم للنشر في ١٥/٦/١٤٣٠هـ؛ وقبل للنشر في ٣/٢/١٤٣١هـ)

الكلمات المفتاحية: دور مؤسسات المجتمع، مؤسسات المجتمع، التعليم المستمر عن بعد.
ملخص البحث: هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظر المتدربين في مركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من ١١٨ متدرِّباً. وأوضحت نتائج الدراسة أن المتدربين يرون أن مؤسسات المجتمع تقوم باستخدام تقنيات التعليم الحديثة عن بعد لتتقن موظفيها باستمرار في المجالات المختلفة، وأنها تعطي قيمة وأهمية كبيرتين للتعليم المستمر عن بعد. وأن مؤسسات المجتمع تحاول تدريب موظفيها باستمرار بواسطة التعليم المستمر عن بعد، وأن هذه المؤسسات تشجع موظفيها على التعليم المستمر عن بعد. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود للعمر وطبيعة العمل والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود للدورات السابقة لصالح الذين لديهم دورة تدريبية واحدة.

المقدمة

الكبيرة حتمت على هذه المؤسسات المشاركة في هذه العمليات. وأصبحت عمليات التعليم والتعلم والتدريب تقدم أيضاً خارج المؤسسات التعليمية الرسمية، وبخاصة مع التطورات التقنية الهائلة التي أحدثت نقلة نوعية كبيرة في المجال المعرفي حيث أصبحت تستخدم في التعليم والتدريب عن بعد وتقدم الأبحاث العلمية في هذه المجالات.

تداخلت في هذا العصر المهمات والمسؤوليات التربوية والتعليمية ولم تعد عمليات التعليم والتعلم وإجراء الأبحاث والدراسات حكراً على المؤسسات التعليمية الرسمية كالمدارس والمعاهد والجامعات. بل أصبح لمؤسسات المجتمع المختلفة دور كبير في هذه العمليات، فطبيعة العصر وظروفه ومعطياته والتطورات التقنية

بها بضمهم لبرامج تعليمية وتدريبية تتوافق مع الحاجات والمهارات التي يحتاجون إليها في مجال عملهم وتقدم عن بعد. فبعض الأفراد لا يتوافقون في العمل في التخصصات التي حصلوا عليها من التعليم النظامي وتتولد لديهم الرغبة في تغيير تخصصاتهم فيلجؤون إلى التعليم المستمر عن بعد لتحقيق ذلك (سالم، ٢٠٠٤).

كما أن بعضهم ليس لديه القدرة على التفرغ من العمل بسبب الظروف المادية أو بسبب عدم قبول المسؤولين بالعمل لفكرة تفرغ الموظف للتعليم مع استمرار الراتب، وذلك يدعو الفرد إلى الجمع بين العمل والتعليم للحصول على قدر أعلى من المعرفة أو للحصول على شهادات، أو دبلومات ترفع من مكانته الوظيفية في العمل (إبراهيم، ٢٠٠٧).

إن التعليم والتدريب المستمرين عن بعد وسيلة هامة من وسائل التنمية في المجتمع من خلال تنمية الأفراد، وحيث إن غالبية الأفراد الملتحقين ببرامج التعليم المستمر عن بعد من العمال والمهنيين والموظفين فإن برامج هذا التعليم يجب أن تكون موجهة نحو تلبية حاجاتهم، وتطور مستوى الكفايات المهنية للموظفين والمهنيين تتطور مستويات المهن ومن ثم الإنتاج بكافة أشكاله ويصب ذلك في تنمية المجتمع (نشوان، ٢٠٠٤).

ويذكر بانتازيز (2002 Pantatizi) أن التعليم المستمر عن بعد يقلص من وقت التدريب وإمكانه أن يؤدي إلى زيادة في إنتاجية الموظف وأداء المؤسسة. وقد أصبحت بيئة العمل في كثير من الأحيان مكاناً للتعلم

ويتطلب ذلك تبني نظام تعليم مستمر يكفل تقديم فرص تعليمية وتدريبية تكميلية أو تعويضية لمن يحتاج إليها من الكبار، ولواجهة هذه القضايا وغيرها تبنت المجتمعات على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي مفهوم المشاركة الاجتماعية من المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والأهلية (حواله، ٢٠٠٤) وقد برز دور مؤسسات المجتمع في المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، ولتعاظم دورها فإنها تقوم ببعض وظائف مؤسسات الدولة التي بدأت في تغيير توجهاتها وأهدافها (عبد الشافي، ٢٠٠٨).

وأصبحت مؤسسات المجتمع المختلفة نظراً لمشاركتها المؤسسات الرسمية في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية بحاجة إلى تعليم وتدريب منتسبها وموظفيها بجميع درجاتهم والعاملين فيها تعليماً وتدريباً سريعاً يتوافق مع حاجاتهم الآنية. وفرضت طبيعة العصر السريعة المتغيرة على هذه المؤسسات استخدام التقنيات الحديثة في هذه العمليات فأصبح التعليم والتدريب المستمرين عن بعد خياراً لا بد منه لهذه المؤسسات. فكثير من العاملين في المصانع والشركات والمؤسسات الأهلية والحكومية يحتاجون إلى تطوير معلوماتهم وقدراتهم من خلال التعليم والتدريب المستمرين ولكنهم لا يستطيعون ترك أعمالهم ومن هنا كان الحل الأمثل هو التعليم والتدريب عن بعد (عامر، ٢٠٠٧).

وفي هذا السياق تقوم المؤسسات التي يعملون

الطموحة الملمين بالتقنيات الحديثة فضلاً عن القدرات التنظيمية المتقدمة (خضر، ٢٠٠٨).

ومن هنا يأتي اهتمام مؤسسات المجتمع بتقديم الخدمات والمعلومات بعد أن كان الاهتمام منصباً على تقديم المنتجات. وقد فرضت الطبيعة المتغيرة والمتنامية للمعارف الحديثة على الفرد أن يطور ما يعرفه بشكل مستمر بل ويغير من وظيفته واهتماماته أكثر من مرة مما زاد الطلب على مؤسسات تقديم المعلومات والمعارف - التعليم عن بعد - (صالح، ٢٠٠٥).

وتمكن المؤسسات التي تقدم التعليم عن بعد موظفيها من اختيار وقت البرنامج التدريبي ومكانه (Britt, 2004). ويؤكد إيمنون Emmond على أن التعليم المستمر عن بعد يمكن المتدرب من إكمال الجزء الذي يخصه من البرنامج التدريبي فقط وليس كل البرنامج، كما يمكن الهيئة الإدارية من إمكانية تقييم تقدم الموظفين بشكل مستمر (Emmond, 2005) وتأسيساً على ما سبق ونظراً لطبيعة الدور المتنامي لمؤسسات المجتمع في عمليات التعليم والتدريب، فإن الدراسة الحالية تحاول التعرف على دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة مما يلي:

- الكشف عن إمكانات مؤسسات المجتمع في تقديم التعليم المستمر عن بعد.

بل تعد هي الأساس في تعلم قطاع مهم من المعرفة (محمود، ٢٠٠٩). ومن هنا فإن اشتراك القطاع الخاص في بناء أسس التدريب والتعليم يعد أمراً أساسياً لعمليات التنمية (الحيله، ٢٠٠٧). ويشير لين وآخرون (Lin., etal.,2008) إلى أنه في كل سنة تستثمر المؤسسات في جميع أنحاء العالم مبالغ ضخمة من الأموال في تقنية المعلومات، والإنفاق العالمي في تقنية المعلومات كما توقعته مؤسسة غلوبال إنسايت Global (Insight) قابل للزيادة إلى أكثر من ٣,٢ ترليون دولار في عام ٢٠٠٧ وحده. والرقم يزداد مع تقدم السنوات وزيادة الاستثمار في تقنية المعلومات، فقد تغيرت تركيبة القوى العاملة أو العمالة في المجتمع المعاصر بطريقة كبيرة لكي تتفاعل مع مجتمع المعلومات فيما يتصل بإنتاج المعرفة بدلاً من معالجة المادة التي تؤدي إلى منتجات مادية بحتة (الهادي، ٢٠٠٧).

وقد توجهت عديد من الشركات الكبيرة للتعلم الإلكتروني كأفضل ممارسة عملية بهدف تقديم تدريب كاف لموظفيهم للحصول على أحدث المعلومات في مجالاتهم (Hal & Lecavalier, 2000). ويتوقع بعض الكتاب أن تغيرات جوهرية في البناء الاجتماعي وفي شكل المؤسسات ستحدث بحيث تحتفظ المؤسسات الناجحة بمجموعة أصغر من العاملين الدائمين وبمجموعة أكبر من الأشخاص الذين يكلفون بمهام محدده أو مؤقتة. ويترتب على الطبيعة الجديدة للعمل زيادة الحاجة إلى المؤهلات العليا وأصحاب المهارات

٢ - هل تختلف استجابات المتدربين نحو دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد باختلاف العمر، وطبيعة العمل، والخبرة في مجال العمل، والدورات التدريبية السابقة؟

حدود الدراسة

اقتصر موضوع الدراسة على التعرف على دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظر المتدربين في مركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية للعام ١٤٢٦هـ.

مصطلحات الدراسة

دور مؤسسات المجتمع: يقصد بالدور في هذه الدراسة الجهود والخدمات التي تقوم بها وتقديمها مؤسسات المجتمع لمتسببها في مجال التعليم والتدريب المستمر عن بعد.

مؤسسات المجتمع: مجموعة من المؤسسات والجمعيات والاتحادات غير الحكومية وغير الرسمية التي ينضم إليها الأفراد بشكل اختياري وتطوعي لممارسة العمل العام وتمتع بالاستقلالية ولا تسعى إلى الربح وتهدف إلى تحقيق النفع العام للمجتمع (إبراهيم، ٢٠٠٦، ص ٤٥).

ويقصد بها في هذه الدراسة جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية غير المعنية بالتربية والتعليم

- قد تؤدي نتائج هذه الدراسة بمؤسسات المجتمع لتطوير قدراتها على تقديم التعليم والتدريب المستمر عن بعد.

- قد يشجع اطلاع إداريي مؤسسات المجتمع التي لا تتبع أسلوب التعليم عن بعد على نتائج هذه الدراسة على التفكير في تدريب موظفيهم عن بعد.

- توضح نتائج هذه الدراسة للقائمين على مؤسسات المجتمع أن التدريب والتعليم عن بعد الموجه للموظفين يوفر الوقت والجهد والمال.

- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تتعرض لدور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد في المملكة العربية السعودية، وذلك بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الرسائل العلمية لدرجتي الماجستير والدكتوراه وكذلك مراجعة بعض المجالات العلمية كمجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ورسالة التربية وعلم النفس، وإصدارات مركز البحوث التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية

١ - ما دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظر المتدربين في مركز التدريب التربوي بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية.

والحرك والمستفيد من عملية التنمية. وأوصى بتطوير النظام التعليمي والتربوي بحيث يسمح بإدخال ثقافة المشاركة والتطوع، وإصلاح البنية المؤسسية والإدارية لمؤسسات المجتمع المدني.

وتطرق البيلاوي (٢٠٠٤) إلى معايير جودة العملية التعليمية في ضوء تفعيل المشاركة المجتمعية، وذكر أن المشاركة المجتمعية أصبحت أحد المجالات في بناء المعايير، ورصد بعض فوائد المشاركة المجتمعية للمتعلم ومنها تنمية مهارات التعامل مع الكبار، ودعم القيم الإيجابية نحو الأسرة والمجتمع، ودعم التعلم والثقة بالنفس والوعي بالمسارات المهنية واختيارات المستقبل.

وحول تفعيل دور المشاركة المجتمعية حددت حواله (٢٠٠٤) بعض المرتكزات التي تسهم في تفعيل هذه الأدوار ومنها تحديد آليات المشاركة بوضوح وإعلانها بتجريد الأهداف والأدوار والنتائج المتوقعة منها، وتنمية الوعي لدى المسؤولين والعاملين في كل من مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات الدولة بأهمية المشاركة، وتدريب المسؤولين عن إدارة المجتمع المدني بجميع مؤسساته.

وأشار إبراهيم (٢٠٠٦) إلى دور مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق أهداف التعليم للجميع ومنها الاستناد إلى ثقافة العمل التطوعي في المؤسسة وتوفير آليات لتنظيم عملية التطوع وتأهيل وتدريب المتطوعين المشاركين في برامج التعليم، مما يدعم قدرات المؤسسة

العام والجامعي والتي تقدم خدمات للمجتمع في المجالات التعليمية والاقتصادية والتجارية والمهنية وغيرها.

التعليم المستمر عن بعد: يقصد به في هذه الدراسة البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدم للموظفين في مؤسسات المجتمع باستخدام تقنيات التعليم عن بعد بشكل مستمر والتي تتنوع بين الاتصال التلفازي والمؤتمرات المرئية والشبكة المعلوماتية والاتصال التزامني وغير التزامني.

مركز التدريب التربوي بالدمام: هو مركز تابع لوزارة التربية والتعليم بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية وهو يقدم دورات تدريبية للمديرين والمشرفين والمعلمين في مجالات عملهم.

الدراسات السابقة

نظراً لأهمية مشاركة مؤسسات المجتمع في عمليات التعليم والتدريب فسيتم تناول بعض الدراسات التي تحدثت عن المشاركة المجتمعية ومن ثم إسهامات مؤسسات المجتمع في التعليم عن بعد وذلك على النحو التالي:

أوضح السمالوطي (٢٠٠٤) أن المشاركة المجتمعية في مصر خيار استراتيجي لا مفر منه في الوقت المعاصر، وأن مؤسسات المجتمع يجب أن تركز على صيانة رأس المال المادي والبشري وتنمية وبناء القدرات البشرية باعتبار الإنسان العنصر الفاعل للمشاركة

وأشارت الخليفة (٢٠٠٩) في ورقتها حول توظيف الحياة الثانية من التعليم والتدريب أنه نتيجة للتغيرات التي طرأت على تقنية الاتصالات وشبكة الإنترنت، فقد بدأ بعض المهتمين والمتخصصين بالتفكير في إمكانية توظيف بيئات العوالم الافتراضية في التعليم والتدريب، وذلك عن طريق الوصول إلى الموظفين في أماكن عملهم. فقد قامت شركة سيسكو Cisco ببناء جزيرة تدريب في عالم التعلم الافتراضي مزودة بفصول دراسية لتدريب العاملين بالشركة. تبعثها شركة آي بي إم IBM على نفس النهج. وفي كلية الطب التابعة للكلية المدنية بلندن تم تصميم نشاطات تدريبية في علم التعلم الافتراضي لتشخيص وعلاج المرضى الافتراضيين.

وتوصل السعادات (٢٠٠٩) في دراسته حول إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد والتي تكونت عينتها من (١١٩) متدرباً في مركز التدريب التربوي بمدينة الدمام أن وسائل التدريب عن بعد تستطيع استيعاب عدد كبير من العاملين في المؤسسات الحكومية والأهلية، وأن توظيف التقنية الحديثة لأغراض التدريب يؤدي إلى التدريب المستمر أثناء الخدمة.

وقام جري (Gray 2004) بدراسة حول التعليم غير النظامي عن بعد، حيث صمم برنامجاً لدعم التعليم غير النظامي عن بعد. وتكون مجتمع الدراسة من (٤٣) عضواً في مجلس تعليم الكبار في ألبرتا بكندا وقد

مالياً ومادياً. ودراسة حاجات المجتمع ومتطلباته والاستفادة من إمكاناته لتحقيق أهداف التعليم للجميع. واستعرض بعض التجارب الدولية لمؤسسات المجتمع المدني، وخلص إلى أن أهداف التعليم لا يمكن تحقيقها من خلال المؤسسات الرسمية فقط ولكن من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني.

ودرس السعادات (٢٠٠٢) جدوى إنشاء مركز للتعليم عن بعد بجامعة الملك سعود، حيث تكونت عينة الدراسة من ٥١ عضو هيئة تدريس بكلية التربية بالجامعة. وأوضحت نتائج الدراسة أن المركز سيتمكن من خلال وسائل التعليم عن بعد من استيعاب وتدريب الموظفين والعاملين في مؤسساتهم الاجتماعية، وأنه سيسهم في تنمية الكوادر البشرية وسيقدم برامج مبنية على حاجات المجتمع وأفراده.

وحول أهمية التعليم والتدريب المستمرين عن بعد للمؤسسات الاجتماعية أوضحت مهدي (٢٠٠٧) في دراستها أن التدريب لا يقتضي بالضرورة غياب الموظفين عن العمل، وأن صاحب العمل لم يعد يتحمل كلفة إيفاد الموظفين إلى الخارج من أجل التدريب، كما أن بعض الموظفين قد لا يرغبون في تدريب يتطلب الغياب عن الوطن وأن التعليم عن بعد ينجح في تذليل هذه العقبة. وأنه يمكن تدريب عدد أكبر من الأفراد وبسرعة أكبر مما لو كان ذلك في الوسائل التقليدية، وأنه يمكن لعدد قليل من المدربين الوصول إلى عدد كبير من المتدربين.

الكبار عن بعد في جنوب أفريقيا. أما دراسة روي ورويموند (Roy and Raymond, 2008) فقد هدفت لمعرفة مدى استخدام المشروعات الصغيرة والمتوسطة للتعليم الإلكتروني، وإلى أي مدى يحقق التعليم الإلكتروني حاجاتهم التدريبية. وتكونت عينة الدراسة من (١٦) مؤسسة صغيرة ومتوسطة في منطقة الأطلنطي بكندا. وقد تم جمع المعلومات بواسطة المقابلات مع المالكين أو الإداريين أو الإداري المسؤول عن التدريب، وتراوح عدد الموظفين في هذه المؤسسات بين (٦٠) و(٤٨٥) موظف. ووجدت الدراسة أن معظم هذه المؤسسات لديهم معرفة جيدة بالتعلم الإلكتروني. ولديهم تعريف له يوافق ما هو متواجد في الأدبيات، كما أظهرت النتائج أن هذه المؤسسات تستخدم التعليم الإلكتروني لتدريب موظفيها لدرجة معينة حيث أشار بذلك (٧٥٪) من العينة.

يتضح من الدراسات السابقة أهمية مشاركة مؤسسات المجتمع المختلفة في عمليات التدريب والتعليم، وأن هذه المشاركة أصبحت ضرورية في عصر الاهتمام بتقنية المعلومات، وأن استخدام وسائل وتقنيات التعليم عن بعد وتوظيفها في عمليات تدريب موظفي المؤسسات الاجتماعية أصبح مطلباً اجتماعياً وتنموياً تتكامل به جهود مؤسسات المجتمع غير الرسمية مع المؤسسات الرسمية. كما اتضح فاعلية التعليم المستمر عن بعد في تعليم وتدريب الموظفين في أماكن

تطوعوا لإجراء هذه الدراسة لكونهم مسهلين لعمليات التعلم عن بعد. وكان الهدف من الدراسة هو معرفة تأثير المناقشات الجماعية المباشرة بواسطة الإنترنت في تطوير مهارات العمل. وقد أظهرت النتائج أن المشاركين اكتسبوا نظرة جديدة لمجالهم وكان من بين دوافع المشاركة الحصول على فرص لتعلم مهارات وممارسات جديدة خاصة بالعمل، وقد أدى ذلك إلى تطوير ذواتهم ومهاراتهم.

وقد وجد كلاما وآخرون (Klamma et.,al., 2007) أن المتعلمين خارج إطار المؤسسات التعليمية لديهم إمكانية الوصول إلى جماعات اجتماعية مؤثرة من الخبراء والأقران وذلك من خلال المناقشات المباشرة والذين يكونون مع بعضهم الشبكة الجديدة. (٢٠٠٢، web2.0).

وهدف دراسة ماكدونالد وآخرون (Macdonald et., al., 2007) لمعرفة فاعلية برامج التدريب الإلكتروني. وتكونت عينة الدراسة من عشرين متدرباً من شركة ستين هوف أفريقيا وهي أكبر شركة لإنتاج الأخشاب في جنوب أفريقيا وتقوم بتصنيع الأثاث. ووجدت الدراسة أن المتدربين استجابوا لطرق التدريب الإلكتروني، وأفادوا بأنهم يفضلون النشاطات المعتمدة على الخبرة العملية والمناقشات المتزامنة، وقد مكنهم البرنامج التدريبي عن بعد من فهم وتحليل مفاهيم وخبرات جديدة بطرق متعددة. وخلصت الدراسة إلى أن هذه الطريقة مناسبة لتدريب

الجدول رقم (٣). وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة في مجال العمل.

الخبرة في مجال العمل	العدد	النسبة
٥-١ سنوات	٦٧	٥٦,٨
٦-١٠ سنوات	٢٥	٢١,٢
١١-١٥ سنة	١٩	١٦,١
١٦ سنة فأكثر	٧	٥,٩
المجموع	١١٨	٪١٠٠

الجدول رقم (٤). وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً للدورات التدريبية السابقة.

الخبرة في مجال العمل	العدد	النسبة
لا يوجد	٣	٢,٥
دورة تدريبية واحدة	٣٠	٢٥,٤
أكثر من دورة تدريبية	٨٤	٧١,٢
لم يحدد	١	٠,٨
المجموع	١١٨	٪١٠٠

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة صمم الباحث استبانة تكونت من عشر عبارات حتى لا يثقل على المتدربين ولأنها تحقق أهداف الدراسة، وذلك لمعرفة دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظرهم.

صدق الأداة

معرفة صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة فقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لمعرفة صدق العبارات وارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة وقد أوضح معامل الارتباط أن جميع العبارات دالة عند

عملهم والتعلم من بعضهم البعض عن طريق التعلم الإلكتروني التزامني. وتبين فائدة التعليم المستمر عن بعد لمؤسسات المجتمع حيث ترفع قدرات الموظفين المهنية وينعكس ذلك على حسن الإدارة وزيادة الإنتاج.

إجراءات الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من (١١٨) متدرباً في مركز التدريب التربوي بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية، وعينة الدراسة هي نفس مجتمع الدراسة. وصف عينة الدراسة فيما يلي وصف لمجتمع الدراسة وفقاً للعمر، وطبيعة العمل، والخبرة في مجال العمل، والدورات التدريبية السابقة في الجداول من رقم (١) إلى (٤).

الجدول رقم (١). وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر.

العمر	العدد	النسبة
٢٥-٣٠	٧٤	٦٢,٧
٣١-٣٥	٢٧	٢٢,٩
٣٦- فأكثر	١٧	١٤,٤
المجموع	١١٨	٪١٠٠

الجدول رقم (٢). وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل.

طبيعة العمل	العدد	النسبة
مدرس	٨٠	٦٧,٨
مشرف تربوي	٢٢	١٨,٦
مدير مدرسة	١٤	١١,٩
لم يحدد	٢	١,٧
المجموع	١١٨	٪١٠٠

ثبات الأداة

مستوى ٠,٠١ مما يعني صدق جميع العبارات. وجدول

لقياس ثبات الأداة فقد استخدم معادلة

رقم (٥) يوضح ذلك.

ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (٠,٩٦) وهي قيمة

مرتفعة تدل على ثبات الأداة.

الجدول رقم (٥). معامل الارتباط والانحراف المعياري ومستوى

الدلالة لعبارات دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد.

رقم العبارة	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
١	٠,٨٦٨١	١,٢٤	٠,٠١
٢	٠,٨٨٢٥	١,١٨	٠,٠١
٣	٠,٨٣٩٢	١,١٥	٠,٠١
٤	٠,٤٨٨٠	٠,٩٥	٠,٠١
٥	٠,٨٤٣٢	١,١٧	٠,٠١
٦	٠,٩١٢٥	١,٢٤	٠,٠١
٧	٠,٨٨٩٦	١,٢٢	٠,٠١
٨	٠,٨٨٨٦	١,١٦	٠,٠١
٩	٠,٨٧٧١	١,١٢	٠,٠١
١٠	٠,٨٠٧٧	١,٠٩	٠,٠١

نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما دور مؤسسات المجتمع في

التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظر المتدربين في

مركز التدريب التربوي بمدينة الدمام؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام التكرارات

والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وجدول رقم (٦)

يوضح ذلك.

الجدول رقم (٦). التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لعبارات دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد.

رقم العبارة	أوافق تماماً		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		لا أوافق تماماً		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٢٤	٢٠,٥	٢٩	٢٤,٨	٢٩	٢٤,٨	٢٦	٢٢,٢	٩	٧,٧	٣٤٢٨
٢	٢٢	١٩,١	٣٤	٢٩,٦	٣٦	٣١,٣	١٣	١١,٣	١٠	٨,٧	٣٤٣٩
٣	١٦	١٩	٣٦	٣١,٠	٣٧	٣١,٩	١٤	١٢,١	١٠	٨,٦	٣٤٣٤
٤	٣٥	٢٩,٩	٥١	٤٣,٦	٢١	١٧,٩	٨	٦,٨	٢	١,٧	٣٤٩٣
٥	٢٠	١٧,٩	٣٢	٢٨,٦	٣٥	٣١,٣	١٦	١٤,٣	٩	٨,٠	٣٤٣٤
٦	١٨	١٦,٢	٣٠	٢٧,٠	٣٠	٢٧,٠	٢٠	١٨,٠	١٣	١١,٧	٣٤١٨
٧	١٩	١٦,٤	٣٢	٢٧,٦	٣٥	٣٠,٢	١٧	١٥,٧	١٣	١١,٢	٣٤٢٣
٨	١٧	١٤,٩	٢٨	٢٤,٦	٣٩	٣٤,٢	٢٠	١٧,٥	١٠	٨,٨	٣٤١٩
٩	٢٠	١٧,٥	٣٢	٢٨,١	٤٠	٣٥,١	١٤	١٢,٣	٨	٧,٠	٣٤٣٧
١٠	٢٠	١٧,٤	٤٣	٣٧,٤	٣٣	٢٨,٧	١٢	١٠,٤	٧	٦,١	٣٤٥٠

يؤدي التعليم المستمر إلى رفع مستوى الإنتاج لدى

المؤسسة إذا ما استخدم هذا الأسلوب بطريقة فاعلة

وسيتم تفسير النتائج تنازلياً حسب المتوسطات

الحسابية. حيث يتضح من الجدول رقم (٦) أن عبارة

تقنيات التعليم عن بعد الحديثة لتثقيف موظفيها باستمرار في المجال الاجتماعي والصحي والتربوي بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٤) وقد تعود موافقة أفراد العينة على ذلك إلى توافر التقنيات الحديثة واستغلالها في عمليات التعليم المستمر في المؤسسات التي يعملون بها ويشير بيتس إلى أن التطور اللافت الحاصل في السنوات الأخيرة يتمثل في تزايد اهتمام قطاعي التجارة والصناعة بالتعليم المستمر عن بعد (بيتس، ٢٠٠٧، ص ٨١).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة السمالوطي (٢٠٠٤) التي ذكرت أن على مؤسسات المجتمع المدني أن تركز على صيانة رأس المال المادي والبشري وتنمية وبناء القدرات البشرية، ودراسة السعادات (٢٠٠٢) التي أشارت إلى أن مركز التعليم عن بعد سيتمكن من استيعاب وتدريب الموظفين في مؤسساتهم الاجتماعية. ودراسة مهدي (٢٠٠٧) التي أوضحت أن المتدربين لن يتركوا العمل أثناء فترات التدريب، وأن صاحب العمل لن يتحمل تكلفة إيفاد الموظفين إلى الخارج للتدريب.

ودراسة روي وريموند (Roy) and Raymond (2008)، التي بينت أن مؤسسات الأعمال المختلفة تستخدم التعليم عن بعد لتدريب موظفيها بشكل مستمر.

أما بقية النتائج فقد جاءت كالتالي حيث أفاد أفراد عينة الدراسة أن مؤسسات المجتمع تولي أهمية

حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية (٣,٩٣) ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة الدراسة على فاعلية هذا الأسلوب في رفع وتطوير إنتاجية المؤسسة إذا ما أحسن استغلاله. يلي ذلك إدراك إداريي مؤسسات المجتمع أن التعليم عن بعد يعد نمطاً من أنماط التعليم المستمر بمتوسط حسابي قدره (٣,٥٠) ويدل على ذلك أهمية وضرورة التعليم المستمر بجميع أشكاله وأنواعه.

ويرى أفراد عينة الدراسة أن مؤسسات المجتمع تحرص باستمرار على استغلال التقنيات التعليمية الحديثة لتطوير قدرات الموظفين المهنية والمعلوماتية بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٩) ويشير ذلك إلى اهتمام المؤسسات التي يعمل بها المستجيبون بتقنيات التعليم واستغلالها في عمليات تطوير قدرات ومهارات الموظفين. ووافق أفراد عينة الدراسة على أن إداريي مؤسسات المجتمع يعون أهمية التعليم المستمر عن بعد للفرد والمؤسسة والمجتمع بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٧) ويشير ذلك إلى ما للتعليم المستمر عن بعد من أهمية بالغة للفرد والمؤسسة والمجتمع خاصة في عصر تقنية المعلومات، وقد أكدت الدراسات والأدبيات على ذلك، فقد ذكر بيتس أن قطاع الأعمال يعطي قيمة كبيرة وأهمية بالغة للتعليم عن بعد وذلك لتعزيز التنافسية من خلال مواصلة القوة العاملة لتعلمها وتحسين مستوياتها العلمية دون تجشم عناء السفر والابتعاد عن العمل (بيتي، ٢٠٠٧، ص ٤٠).

يلي ذلك قيام مؤسسات المجتمع باستخدام

الوظيفية والمهنية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة حواله (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أهمية المشاركة المجتمعية وتدريب المسؤولين عن إدارة المجتمع المدني بجميع مؤسساته. ودراسة الخليفة (٢٠٠٩) الذي ذكرت أن بعض الشركات قامت ببناء قاعات ومعامل افتراضية لتدريب موظفيها عن بعد. ودراسة السعادات (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن وسائط التدريب عن بعد تستطيع استيعاب عدد كبير من العاملين في المؤسسات الحكومية والأهلية، وأن هذا يؤدي إلى التدريب المستمر أثناء الخدمة. ودراسة ماكدونالد وآخرين (Macdonald et al., 2007) التي أوضحت نجاح عمليات التدريب عن بعد التي قدمت للعاملين في مصنع أخشاب بجنوب أفريقيا.

السؤال الثاني: هل تختلف استجابات المتدربين نحو دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد باختلاف العمر، وطبيعة العمل، والخبرة في مجال العمل، والدورات التدريبية السابقة؟ للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية في استجابات المتدربين باختلاف العمر وجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

كبيرة للتعليم المستمر عن بعد بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٤) يدل ذلك على وعي القائمين على هذه المؤسسات بأن التعليم المستمر أصبح عاملاً أساسياً من عوامل الحفاظ على مهارات الموظف. ويدل على ذلك موافقة أفراد عينة الدراسة على أن مؤسسات المجتمع تحاول تدريب موظفيها باستمرار بواسطة التعليم المستمر عن بعد حيث أتت هذه العبارة في المرتبة التالية بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٨). يلي ذلك تشجيع مؤسسات المجتمع موظفيها على التعليم المستمر عن بعد بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٣) ثم إرسال مؤسسات المجتمع موظفيها لمراكز التعليم المستمر عن بعد لتطوير قدراتهم وكفاءتهم المهنية والوظيفية بمتوسط حسابي قدره (٣,١٩). وتوفير مؤسسات المجتمع وسائط وتجهيزات التعليم المستمر عن بعد لمتسببها بمتوسط حسابي وقدره (٣,١٨).

وجميع هذه العبارات أتت في سياق اهتمام مؤسسات المجتمع بالتعليم المستمر عن بعد، فقد رأى أفراد عينة الدراسة أن لدى مؤسسات المجتمع إمكانية للقيام بعمليات التدريب والتعليم المستمر عن بعد وتجهيز القاعات بالأدوات المناسبة أو إرسال موظفيها لمراكز التعليم والتدريب عن بعد لتنمية مهاراتهم

الجدول رقم (٧). اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية باختلاف العمر.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢	٤٢٩,٣٦٠٨	٢١٤,٦٨٠٤	٢,٢٢٤٠	٠,١١٢٨
داخل المجموعات	١١٤	١١٠٠٤,١٩٤٨	٩٦,٥٢٨٠		غير دال

وتوضح النتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود لمتغير العمر. والإحصائية في استجابات المتدربين باختلاف طبيعة العمل وجدول رقم (٨) يوضح ذلك. واستخدام اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق

الجدول رقم (٨). اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية باختلاف العمر.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢	٣٩٠،١٧٥٢	١٩٥،٠٨٧٦	٢،٠٠١٩	٠،١٣٣٩
داخل المجموعات	١١٢	١٠٩١٤،٧٤٦٥	٩٧،٤٥٣١	غير دال	

وتوضح النتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود لمتغير طبيعة العمل. والإحصائية في استجابات المتدربين باختلاف الخبرة في مجال العمل وجدول رقم (٩) يوضح ذلك. واستخدام اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق

الجدول رقم (٩). اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية باختلاف الخبرة في مجال العمل.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣	٣٤١،٧٣٠٣	١١٣،٩١٠١	١،١٦٠٥	٠،٣٢٨١
داخل المجموعات	١١٣	١١٠٩١،٨٢٥٣	٩٨،١٥٧٧	غير دال	

وتوضح النتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود لمتغير الخبرة في مجال العمل. والإحصائية في استجابات المتدربين باختلاف الدورات التدريبية السابقة وجدول رقم (١٠) يوضح ذلك. واستخدام اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق

الجدول رقم (١٠). اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية باختلاف الدورات التدريبية السابقة.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢	١٤٤٩،١٥١١	٧٢٤،٥٧٥٥	٨،٢٤٢٦	٠،٠٠٠٥
داخل المجموعات	١١٣	٩٩٣٣،٤٠٠٧	٨٧،٩٠٦٢	دال عند مستوى ٠،٠١	

وتوضح النتيجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود لمتغير الدورات

عن بعد يعد نمطاً من أنماط التعليم المستمر.

- تحرص مؤسسات المجتمع على استغلال التقنيات التعليمية الحديثة باستمرار لتطوير قدرات الموظفين المعلوماتية والمهنية.

- وعي إداريي مؤسسات المجتمع بأهمية التعليم المستمر عن بعد للفرد والمؤسسة والمجتمع.

- قيام مؤسسات المجتمع باستخدام تقنيات التعليم الحديثة عن بعد لتثقيف موظفيها باستمرار في المجال الاجتماعي والصحي والتربوي.

- تعطي مؤسسات المجتمع قيمة وأهمية كبيرة للتعليم المستمر عن بعد.

- تحاول مؤسسات المجتمع تدريب موظفيها باستمرار بواسطة التعليم المستمر عن بعد.

- تشجع مؤسسات المجتمع موظفيها على التعليم المستمر عن بعد.

- ترسل مؤسسات المجتمع موظفيها لمراكز التعليم المستمر عن بعد لتطوير قدراتهم وكفاءتهم المهنية والوظيفية.

- توفر مؤسسات المجتمع وسائط وتجهيزات التعليم المستمر عن بعد لمتسببيها.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود للعمر، وطبيعة العمل، والخبرة في مجال العمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المتدربين تعود للدورات التدريبية بين

التدريبية السابقة. وأجرى اختبار شيفيه لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية وجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

الجدول رقم (١١). اختبار شيفيه لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية للدورات التدريبية السابقة.

المتوسط	الدورات التدريبية السابقة
٢٦،٣٣٣	لا يوجد
٣٩،١٣٧٩	أكثر من دورة تدريبية
٣١،٣٥٧١	دورة تدريبية واحدة

وتوضح النتيجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتدربين الذين لديهم دورة تدريبية واحدة والمتدربين الذين لديهم أكثر من دورة تدريبية واحدة لصالح المتدربين الذين لديهم دورة تدريبية واحدة. أي أن المتدربين الذين لديهم دورة تدريبية واحدة يرون بدرجة أكبر من غيرهم أن مؤسسات المجتمع لها دور كبير في التعليم المستمر عن بعد، وأنهم ربما أرادوا الحصول على المزيد من الدورات التدريبية عن بعد في مؤسسات المجتمع التي تقدم مثل هذه الدورات.

خلاصة الدراسة

أوضحت نتائج الدراسة أن المؤسسات المجتمع دوراً في التعليم المستمر عن بعد وذلك كما يلي:

- إمكانية ارتفاع مستوى الإنتاج لدى المؤسسة التي تستخدم التعليم المستمر عن بعد إذا ما وظف هذا الأسلوب بطريقة فاعلة.

- إدراك إداريي مؤسسات المجتمع أن التعليم

المتدربين الذين لديهم دورة تدريبية واحدة والمتدربين الذين لديهم أكثر من دورة تدريبية لصالح المتدربين الذين لديهم دورة تدريبية واحدة.

المقترحات والتوصيات

بناءً على نتائج الدراسة فإنها تؤكد على ما يلي:

- استغلال الوسائط والتقنيات الحديثة من قبل مؤسسات المجتمع في عمليات التعليم المستمر عن بعد.
- توفير مؤسسات المجتمع لوسائط وتجهيزات التعليم المستمر عن بعد لمنتسبيها لإنجاح عمليات التعليم والتدريب.
- أهمية إيفاد الموظفين في مؤسسات المجتمع لمراكز التعليم المستمر عن بعد لتطوير قدراتهم المهنية والوظيفية.
- ضرورة حث وتحفيز الموظفين من قبل إدارات المؤسسات الاجتماعية على التعليم والتدريب المستمر عن بعد.
- تخصيص حوافز تشجيعية مادية ومعنوية من قبل إدارات المؤسسات الاجتماعية للموظفين الذين ينضمون لبرامج التعليم المستمر عن بعد.
- إجراء مزيد من الأبحاث والدراسات حول مجال التعليم المستمر عن بعد.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، محمد إبراهيم. «دور مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق أهداف التعليم للجميع تجارب دولية». مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار مركز تعليم الكبار، بجامعة عين شمس، (٢٠٠٦م)، ص ٤٧ - ٥٦.

بيتس، أ. و. طوين. التكنولوجيا والتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. نقله إلى العربية: وليد شحاده. الرياض: شركة العيكان للأبحاث والتطوير، ٢٠٠٧م.

البيلاوي، حسن حسين. «معايير جودة العملية التعليمية في ضوء تفعيل المشاركة المجتمعية»، المؤتمر السنوي الثاني لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس، القاهرة، (٢٠٠٤م)، ص ٥٢٨.

حواله، سهير محمد. «تفعيل دور المشاركة المجتمعية في دعم تعليم الكبار». المؤتمر السنوي الثاني لمركز تعليم الكبار، بجامعة عين شمس، القاهرة، (٢٠٠٤م)، ص ٥٢٨.

الحيله، محمد محمود. تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق. الأردن: دار المسيرة بعمان، ٢٠٠٧م. خضر، محسن. مستقبل التعليم العربي بين الكارثة والأمل. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٨م.

الخليفة، هند سليمان. «توظيف الحياة الثانية في التعليم

- والتدريب». المؤتمر والمعرض التقني السعودي الخامس، الرياض، (٢٠٠٩م)، ص ٢٧٠.
- سالم، أحمد محمد. تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. الرياض: مكتبة الرشد، ٢٠٠٤م.
- السعادات، خليل إبراهيم. «إنشاء مركز للتعليم عن بعد في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس». رسالة التربية وعلم النفس، العدد (١٨)، (٢٠٠٢م)، ص ٥٥.
- _____، «إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد». المؤتمر والمعرض التقني السعودي الخامس، الرياض، (٢٠٠٩م)، ص ٢٢٢.
- السمالوطي، إقبال الأمير. «المشاركة المجتمعية في مصر رؤية وتحليل». المؤتمر السنوي الثاني لمركز تعليم الكبار، بجامعة عين شمس، القاهرة، (٢٠٠٤م)، ص ٤٩٩.
- صالح، مصطفى جودت. المؤسسات التعليمية الافتراضية، في منظومة التعليم عبر الشبكات. تحرير: محمد عبد الحميد. القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٥م.
- عامر، طارق عبدالرؤوف. التربية والتعليم المستمر. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع بعمان، ٢٠٠٧م.
- عبد الشافي، دينا حسن. إطارات تعليم الكبار رؤية مستقلة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٨م.
- محمود، يوسف سيد. رؤية جديدة لتطوير التعليم الجامعي. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٩م.
- مهدي، آمال العرباوي. «تعليم الكبار في ضوء فلسفة التعليم من بعد: الجامعة كنموذج». مؤتمر مستقبل التعليم الجامعي، رؤية تنموية، جامعة عين شمس، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، (٢٠٠٧م)، ص ٢٨٩.
- نشوان، يعقوب حسين. إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح. الأردن: دار الفرقان بعمان، ٢٠٠٤م.
- الهادي، محمد محمد. التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٧م.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- Britt, P.** «E learning on the rise: Companies move classroom content online», Econtent Vol 27. No1, 2004, pp 36-40.
- Emmond, K.**, « Investing in IT» Business mexico, Vol 15, No 5, 2005, PP 22-28.
- Gray, Bette**, «Informal Learning in an online community of Practice». Journal of Distance education, Vol 19, No 1, 2004, PP 20-35.
- Hall, B. and Lecavalier, J.**» E learning across the enterprise: the benchmarking study of best practices, Sunny vale, Clifornia, 2000.
- E Klamma, R. Chatti, M.A., Duval,,Hummel,H., Havannberg, E.,**

- Karavick, M., Law, E. , Nova, A. , Scott,P. ,** «Social Software for lifelong learning» , Educational Technology & Society, Vol 10, Issue 3,2007, PP 72-83.
- Lin, Chad. Pervan, Graham. Tsao, Hsiu Yuan. Lin, Koong. ,** «An Investigation into business – to Business electronic commerce organizations», Journal of Research and Practice in Information technology», Vol 40, No 1 , 2008,P 3.
- Macdonald, Ians. Bullen, Mark. Kozak, R.A.,** « Identifying effective pedagogical approaches for online workplace Training: A case study of the South Africa wood products manufacturing Sector» International Review of Research in open and distance learning, Vol 8, No 3,2007, PP 1-15.
- Pantaziz, C. ,** « Maximizing E Learning to train the 21st century workforce», Public personal management, Vol 31, No 1, 2002, PP 21–26.
- Roy, A. and Raymond. L.,** «Meeting the training needs of SMES: is E learning a solution» The electronic Journal of E-learning, Vol 6, Issue 2,2008, PP 89-98.

(ملحق)

المحترم

أخي المدرب الكريم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تهدف هذه الاستبانة إلى معرفة وجهة نظرك حول دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد. والمرجو منكم التفضل بالإجابة على عبارات الاستبانة التي لن تأخذ من وقتكم الثمين سوى عدة دقائق علماً بأن هذه المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العملي فقط. شاكرين لكم تعاونكم وتجاوبكم جزاكم الله خيراً.

معلومات عامة:

- العمر: ٢٥ - ٣٠ ٣١ - ٣٥ ٣٦ - فأكثر
- طبيعة العمل: مدرس مشرف تربوي مدير مدرسة
- الخبرة في مجال العمل: ١ - ٥ سنوات ٦ - ١٠ سنوات ١١ - ١٥ سنة ١٦ سنة فأكثر
- الدورات التدريبية السابقة: لا يوجد دورة تدريبية واحدة أكثر من دورة تدريبية

دور مؤسسات المجتمع في التعليم المستمر عن بعد:

لا أوافق تماماً	لا أوافق	إلى حد ما	أوافق	أوافق تماماً	العبارة
					١- تحاول مؤسسات المجتمع تدريب موظفيها باستمرار بواسطة التعليم المستمر عن بعد.
					٢- تحرص مؤسسات المجتمع على استغلال التقنيات التعليمية الحديثة باستمرار لتطوير قدرات الموظفين المهنية والمعلوماتية.
					٣- تقوم مؤسسات المجتمع باستخدام تقنيات التعليم عن بعد الحديثة باستمرار في المجال الاجتماعي والصحي والترفيهي.
					٤- يؤدي التعليم المستمر عن بعد إلى رفع مستوى الإنتاج لدى المؤسسة إذا ما استخدم هذا الأسلوب بطريقة فاعلة.
					٥- تعطي مؤسسات المجتمع قيمة وأهمية كبيرة للتعليم المستمر عن بعد.
					٦- توفر مؤسسات المجتمع وسائل وتجهيزات التعليم المستمر عن بعد لمتسببيها.
					٧- تشجع مؤسسات المجتمع موظفيها على التعليم المستمر عن بعد.
					٨- ترسل مؤسسات المجتمع موظفيها لمراكز التعليم المستمر عن بعد لتطوير قدراتهم وكفاءتهم المهنية والوظيفية.
					٩- يعي إداريو مؤسسات المجتمع أهمية التعليم المستمر عن بعد للفرد والمؤسسة والمجتمع.
					١٠- يدرك إداريو مؤسسات المجتمع أن التعليم عن بعد يعد نمطاً من أنماط التعليم المستمر.

The Role of Society Organizations in Continuing Distance Education

khalil ibrahim alsaadat

*Professor of Adult Education and Continuing Education, Department of Education,
College of Education, King Saud University*

Al Riyadh , Kingdom of Saudi Arabia, p.o box: 2458, Postal Code:11451

E – mail: saadat_kea@maktoob.com

(Received 15/6/1430H; accepted for publication 3/2/1431H.)

Keywords: society organizations role, society organizations, continuing distance education.

Abstract: The purpose of the study was to know the role of society organizations in continuing distance education from the point of view of the trainees at the training center at the ministry of education in Dammam city in Saudi Arabia. The sample of the study was 118 trainees. The result of the study showed that the trainees see that society organizations use distance technology and tools to educate their employees in different aspects, and they value continuing distance education , and that society organizations try to train their employees continually through continuing distance education, and these organizations encourage their employees to be educated through continuing distance education. The result of the study also showed that there were no significant differences in trainees responses due to age, type of job and experience, and there was significant differences due to previous training seminars in favor of trainees who had one training seminar only.