

اثر الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي

حمدي احمد عبد العزيز* و احمد محمد نوبي سعيد و العجب محمد العجب

جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين

قبل بتاريخ: ٢٠١٣\١٩

عدل بتاريخ: ٢٠١٣\١٤

استلم بتاريخ: ٢٠١٣\١٦

استهدف البحث الحالي تحديد أثر الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي. ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء دراسة وصفية - ارتباطية على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي بلغ حجمها ٤٧ عضواً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس العرب العاملين بجامعة الخليج العربي اثناء إجراء هذا البحث. اعتمد البحث على ثلاثة مقاييس لجمع البيانات اللازمة للاجابة عن أسئلته: هو مقياس الدافعية للتغيير؛ مقياس مراحل الإهتمام؛ مقياس مستوى استخدام مهام الويب في التدريس الجامعي. وقد توصل البحث إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لديهم دافعية مرتفعة للتغيير، ولديهم اهتمام شخصي متوسط لاستخدام مهام الويب في التدريس؛ إلا أنهم نادراً ما يستخدمون مهام الويب في تدعيم تدريس المقررات الدراسية. كما اظهرت نتائج البحث أن مستوى الدافعية للتغيير يتأثر بالتخصص الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ولكنه لا يتأثر باختلاف الدرجة الأكاديمية لهم. كما كشفت نتائج البحث أن مستوى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لا يتأثر بالتخصص، أو بالدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أيضاً أن مستوى استخدام مهام الويب في التدريس لا يختلف باختلاف التخصص أو بالدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التربوية.

الكلمات المفتاحية: الدافعية للتغيير، مراحل الإهتمام، مهام الويب، الممارسات التدريسية، التدريس الجامعي.

The Effect of Readiness for Change and Stage of Concern on Web Quest Usages in Teaching among Arabian Gulf University' Staff Members

Hamdy A. Abdelaziz,* Ahmed M. Nouby & Alagab M. Alagab

Arabian Gulf University, Kingdom of Bahrain

The purpose of this research was to investigate the effect of readiness for change and stage of concern on Web Quest level of use among staff members at the Arabian Gulf University. To achieve this purpose, a descriptive-correlational study was conducted on a sample consisted of 47 staff members during the academic year of 2010 – 2011. To collect the needed data to answer research questions, three instruments were applied the Readiness for Change Survey, the Stage of Concern Survey, and the Web Quest usages survey. The findings of the research revealed that the majority of Arabian Gulf University' staff members rarely used Web Quest in teaching. The results also showed that the majority of staff members are having a high level of readiness for change and a moderate level of concern towards using Web Quest in teaching. The findings revealed that the Web Quest level of use was not affected by the academic degree and the major of staff members. Based on these findings, a set of educational recommendations and suggestions provided.

Keywords: Human Rights, Readiness for Change, Stages of Concern, Web Quest, Instructional Practices, University Teaching.

* hamdyaaa@agu.edu.bh

المقدمة

يشهد التعليم بصفة عامة، والتعليم العالي بصفة خاصة في العصر الحالي تغييرات متلاحقة ساهمت في تبني مداخل وادوات ووسائل حديثة لتطوير الاداء التدريسي لدى القائمين بعملية التدريس. ان العصر الح إلى عصرا حركنا فيه من التقنيات احادية الاتجاه Analog، إلى العصر الرقمي Digital Age - عصر التفاعل متعدد الاتجاهات، والعصر الرقمي بما يحدثه من تغيير متلاحق. يحتاج إلى نظام تعليمي متطور ومرن وقابل للتغيير والاصلاح المستمر. وحتاج الانظمة التعليمية المواكبة لتغييرات ومطالب العصر الرقمي - بلا شك - إلى معلم رقمي دائم التطوير، مستجيب لمتطلبات العصر، ومتكيف مع متطلبات التغيير. ذلك لان قصور المدارس والانظمة التعليمية ربما يرجع - في كثير من الاحيان - إلى قصور في اداء المعلمين، أو إلى عدم توافر الدافعية والإهتمام بالتغيير لدى الغالبية العظمى منهم.

ان تكنولوجيا المعلومات الرقمية تمثل قوة مؤثرة في مجتمع اليوم، وسوف يستمر تأثيرها في المستقبل. وبناء على ذلك فإنه من غير المعقول ان خطط لمستقبل تعليمنا دون ان نضع في الاعتبار ذلك الدور الذي تلعبه - أو يمكن ان تلعبه - تكنولوجيا المعلومات الرقمية مثل الانترنت والويب في اصلاح التعليم (Mehlinger & Powers, 2002; Mason & Rennie, 2008).

ولعل التعقيد الزائد في مجتمع اليوم يدعو إلى تبني طرق ومستحدثات تكنولوجية للتغلب على العديد من المشكلات والقضايا والتحديات التي يثيرها هذه التعقيد. إذ ان هذه المستحدثات هي التي تثير التغيير، وتتطلب التطوير، ويؤكد هذا كل من هال و هورد (Hall & Hord, 2001, p. 4) بقولهما ان "التغيير عملية لا حدث" حدث مع الزمن نتيجة للتحديث. ولعل احد افتراضات التغيير هو ان احداث تغيير في شيء ما يستلزم تغيير شخص ما أولاً. وبالتالي يتوقف الفهم الكامل للتغيير علي فهم الأفراد المتأثرين بعملية التغيير، ولاسيما مشاعرهم ووجهات نظرهم واهتماماتهم فيما يتعلق بالتحديث الذي يثير التغيير. ولهذه الغاية ركزت مراحل الإهتمام علي ظاهرة التغيير وانتشاره. ويعرف الانتشار علي انه "العملية التي يتم بها توصيل التجديد من خلال قنوات معينة علي مدار الوقت بين أعضاء نظام اجتماعي معين". (Rogers, 1995, p. 5)

ان التغيير في ادوار عضو هيئة التدريس ليس بالامر السهل، لانه يحتاج إلى تصميم برامج اعداد وتدريب ذات جودة عالية. ذلك لان قدرة المعلم الجامعي على دمج واستخدام التكنولوجيا بانواعها المختلفة تحتاج من

القائمين على مؤسسات اعداد المعلم وتدريبه إلى تحديد مدى دافعية واهتمام المعلم لاستخدام تلك التكنولوجيا. هذا فضلاً عن تحديد امكانية وصول المعلم إلى تكنولوجيا المعلومات، والتدريب عليها، وتحديد العوامل التي تعوق الاستخدام والتوظيف الجيد لها. وربما يؤدي استجابة أعضاء هيئة التدريس للتغيير والتجديد المستمر إلى تحسين الاداء الكلي للانظمة التعليمية بمختلف توجهاتها؛ ما يجعل التعليم في المدارس والجامعات اكثر كفاءة ونتاجية، وارتباطاً بحياة المتعلم ومتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

الخلفية النظرية للدراسة

ظاهرة التغيير ومراحل الإهتمام نحو التغيير

يقال ان "الجمتمع المتحجر لن يتطور" (Fullan & Stiegelbauer, 1991, p. 3). ولقد اتسم العقد الماضي بالتغيير التكنولوجي السريع؛ إلى حد ان أصبح التغيير قانون حتمي لا يمكن تفاديه، وسواء كان اختياريا ام مفروضاً، منشوداً ام مرغوباً، فإن التغيير حقيقة طبيعية تنطوي علي القلق والصراع؛ "انه يمثل خبرة شخصية وجماعية جادة تتسم بالتناقض والشك"... بيد انه إذا كان ناجحاً، فإنه يعطي "احساساً بالتمكن والآنجاز والتطور الوظيفي". (Fullan & Stiegelbauer, 1991, p. 32).

وقد حدد روجرز (Rogers, 1995) اربعة عناصر رئيسية للانتشار: التجديد والوقت والاتصال والنظام الاجتماعي. ويعرف التجديد علي انه "فكرة أو ممارسة أو شيء يدرك علي انه جديد من جانب فرد ما أو أي وحدة تين اخري" (p. 23). ويشير الوقت إلى معدل التبني في عملية الانتشار؛ والاتصال هو العملية التي تنطوي علي نشر فكرة جديدة من مصدرها إلى المتبنين المحتملين لها؛ ويعرف النظام الاجتماعي علي انه "مجموعة من الوحدات المرتبطة داخليا، التي تشترك في حل تعاوني للمشكلات لتحقيق هدف مشترك" (Nanjappa, 2003, p. 23).

ولقد قدم الادب التربوي والسيكولوجي العديد من النماذج اللازمة لدراسة ظاهرة التغيير والإهتمام أو تبني التغيير. وترجع اصول نموذج التبني القائم علي الإهتمامات - Concern-based Adoption Model (CBAM). الي البحث في اهتمامات المعلم الذي بداه عالم النفس فولر، فمنذ منتصف الستينات حتى اخرها قام فولر وزملاؤه من مركز البحث والتنمية لاعداد المعلم في جامعة تكساس باستون باجراء دراسات متعمقة في طبيعة اهتمامات المعلم (Hall & Hord, 1987). وقد تمّ جميع النتائج التي تم التوصل اليها في ثلاث مراحل

إلى مرحلة الحاجة إلى معلومات ثم مرحلة الإدارة الشخصية وإعادة التركيز.

كما أجرى جيلز (Giles II, 2003) دراسة استهدفت قياس اهتمام المعلمين المتعلق بتبنى استخدام الكمبيوتر في فصولهم التعليمية بولاية انديانا. وما إذا كان اهتمامهم قد تأثر بفرض التطوير المهني التي حصلوا عليها حديثا. اختار الباحث لتحقيق هذا الهدف ٤٠٠ معلماً بطريقة عشوائية؛ استجاب منهم ١١٠ معلماً ومعلمة. واستخدم الباحث مقياس مراحل الإهتمام. واتضح من نتائج الدراسة ان حوالي ٧٧% من المشتركين كانوا في المراحل الأولى للإهتمام؛ وهذا يدل على انهم من غير المستخدمين للكمبيوتر. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أيضاً ان حوالي ٧٩% من إجمالي العينة لم يتلق اي تدريب يتوافق مع المرحلة الحالية لإهتمامهم. ومن اهم المؤشرات التي يمكن ان تستشف من تلك الدراسة هي ان غالبية المعلمين بولاية انديانا من غير المحتمل ان يتبنوا استخدام الكمبيوتر في التدريس ما لم تتوافق برامج التنمية المهنية المقدمة لهم مع مستوى اهتمامهم الحالي. مراحل الإهتمام بالتجديد أو التحديث (Stages of Concern) وفقا لنموذج التبنى القائم على الإهتمامات.

ان الإهتمامات ليست ظواهر خاصة بالأفراد في البيئات التربوية، فهي تنطبق على كل فرد في أي موقف من خلال مروره بخبرات جديدة، أو من خلال التحسن الذاتي. أو أي عنصر من عناصر التغيير. ولفهم بعد مراحل الإهتمام بالتجديد الخاص بنموذج التبنى القائم على الإهتمامات تم استخدام التعريف التالي للإهتمام: "التمثيل المركب من المشاعر والاستغراق والأفكار والاعتبار تجاه قضية أو مهمة ما (Hall & Hord, 1987, p. 58).

ووفقا لهال و هورد (Hord & Hall, 1983) يمر المعلمون المشاركون في تجديدهم ما بسبع مراحل. في بداية التجديد أو التغيير يكون غالبية المعلمين غير مستخدمين Non-users. ويتمركز هؤلاء في مرحلة الوعي (١). وفي مرحلة المعلومات (٢). ثم المرحلة الشخصية (٣). ومع زيادة الخبرة بالتجديد تنتقل هذه الإهتمامات. وهنا تسود مرحلة اهتمامات الإدارة (٤). ومع زيادة خبرة المستخدم ومهارته بالتجديد والوقت المستغرق في استخدامه ينتقل الي المراحل (٥) النتائج. (١) التعاون. (٧) إعادة التركيز. ورغم ان هذه المراحل متميزة. لكنها شاملة (Exclusive) بحيث يكون للأفراد اهتمامات مكثفة في مرحلتين أو ثلاثة في الوقت ذاته. وتعتبر المرحلة (١) مرحلة الإهتمامات غير المرتبطة وفقا لنموذج فولر. وتختص المراحل (٢) و (٣) بالإهتمامات الذاتية. وتختص المرحلة (٤) باهتمامات الإدارة. وتختص المراحل (٥). (١). (٧) باهتمامات

للإهتمامات يمر بها معلموا ما قبل الخدمة ومن هم في الخدمة؛ وهذه المراحل هي:

(أ) مرحلة ما قبل التدريس: عدم الإهتمام

(ب) مرحلة التدريس المبكرة: الإهتمام بالذات

(ج) مرحلة الإهتمامات المتأخرة: الإهتمام بالطلاب

وقد ادى تطور البحث في مجال اهتمامات المعلم إلى انقسام هذه الإهتمامات الي ثلاث فئات: الذات والمهمة والتأثير. وانقسم التأثير كذلك الي مستويات متعددة. وفي عام ١٩٧٠ تم اقتراح نموذج لاهتمامات المعلم. وقدم هذا النموذج الاساس لمراحل الإهتمام نحو التجديد. وهي احد ثلاث ادوات تشخيصية تنتمي الي نموذج التبنى القائم علي الإهتمامات. كما يقدم هذا النموذج مدخلا قائما علي البحث للتفكير في تخطيط وتسهيل التغيير. وباخذ في الاعتبار سبعة افتراضات هي:

- التغيير عملية. وليس حدثا - إذ انه يشتمل علي عديد من المتغيرات والمصادر والمشاركين.
- يصنع الأفراد التغيير أولا.
- التغيير خبرة شديدة الخصوصية.
- يستلزم التغيير نموا تطوريا متعدد المستويات - حيث يمد الناس بعملية من المشاعر والمهارات المتغيرة.
- يفهم التغيير علي احسن الوجوه من الناحية الاجرائية.
- يجب ان يناسب تسهيل التغيير الاحتياجات الفردية.
- يجب ان تركز جهود التغيير علي الأفراد وليس علي التجديد.

ان نموذج التبنى القائم على الإهتمامات (CBAM) تم تطويره في الاصل للاستخدام داخل البيئات التربوية التي تاوى المعلمين والاساتذة؛ وتدعم الجانب الشخصي للتغيير. وتنادي بفكرة ان مسيري التغيير يعملون مع المربين. ومن خلال هذا يتم تلبية الإهتمامات والحاجات عند ظهورها أو تطورها؛ كما يتم ضبط عملية التغيير وتوجيهها للتنبؤ بالاثار. واقتراح التدخل الممكن. لضمان اكبر فرصة للنجاح (Hall & Hord, 2001).

ومن الدراسات التي استخدمت نموذج مراحل الإهتمام دراسة بوبلس (Poplos, 1999) التي استهدفت تحديد المدى الذي يمكن من خلاله ان يعبر أعضاء هيئة التدريس عن اهتمامهم نحو استخدام تكنولوجيا التعليم اثناء برامج التنمية المهنية لهم. وكشفت نتائج هذه الدراسة عن ان برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس قد ادت إلى تحسن ملحوظ في مستويات اهتمام أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التكنولوجيا. حيث تحركت مؤشرات الاداء من مرحلة الوعي (المرحلة الأولى)

للمتعلم، والتغيير المطلوب لزيادة نواتج التعلم عند المتعلم.

○ مرحلة التعاون (Collaboration): ينصب الإهتمام في هذه المرحلة على التعاون مع الآخرين حول تفعيل استخدام هذا الشئ الجديد.

○ مرحلة اعادة التركيز (Refocusing): ينصب الإهتمام في هذه المرحلة على الاستكشاف والتطلع إلى مزيد من الفوائد العامة Universal أو الشاملة للشئ الجديد، التي تشتمل على احتمالية التغيرات الرئيسية (الجوهرية) أو الاستبدال (الاحلال) بشئ أو بديل أكثر قوة وفعالية (Powerful)؛ وحينها يكون لدى الفرد أفكار قاطعة حول البدائل المطروحة للشكل المتوقع أو القائم للتجديد.

وقد استخدم هينش (Hinch, 2000) نموذج التنبئي القائم على الإهتمامات في دراسة على معلم الدراسات الاجتماعية لتحديد مدى تبنى استخدام الكمبيوتر في المنهج؛ وتبين ان معلم الدراسات الاجتماعية يعد في فئة غير المستخدمين "non-users". كما تبين ان التطبيقات المعتمدة على معالج الكلمات (Word Processing) من اكثر التطبيقات استخداما. وان تكرار استخدام التكنولوجيا يتأثر بمدى حضور معلم الدراسات الاجتماعية ورش عمل ترتبط بهذا الموضوع.

ومن الدراسات التي اعتمدت على نموذج مراحل الإهتمام دراسة هاريسون (Harrison, 2001) التي استهدفت تحديد مراحل اهتمام معلم الدراسات المهنية بولاية ميسوري المرتبطة بالاستخدامات التربوية للانترنت. اعتمد الباحث على مقياس مراحل الإهتمام (Concern-based Adoption Model CBAM) في المقارنة بين معلم المواد المهنية في ستة برامج هي: الزراعة، التجارة، التسويق، الصحة، تكنولوجيا الصناعة، والاقتصاد المنزلي. وقد كشفت نتائج الدراسة ان البريد الالكتروني كان من اكثر الاستخدامات التربوية للانترنت لدى معلمى المواد المهنية بولاية ميسوري. كما اشارت نتائج الدراسة إلى انه توجد فروق ذات دلالة بين البرامج المذكورة فيما يتعلق بمدى اهتمام المعلم بتلك التخصصات بتبنى استخدام الانترنت في التدريس. كما ذكر كلارك (Clark, 2002) ان استخدام الاستراتيجيات الحديثة للتدريس من شأنه ان يساعد في تغيير معتقدات الطلاب المعلمين المشتركين في برامج دمج التكنولوجيا في المنهج؛ حيث اشار إلى ان استخدام نموذج التلمذة المعرفية قد أثر تأثيرا إيجابيا وذا دلالة على معتقدات واهتمامات الطالب المعلم المرتبطة باستخدام الكمبيوتر كأداة لتحسين تعلم الطلاب.

التأثير، والطرق التي يمكن ان تستخدم في تقييم مراحل الإهتمام هي المقابلة الشخصية والاراء المفتوحة واستبيان مراحل الإهتمام.

ومن خلال الالفه بمراحل الإهتمام السبعة المختلفة والتقييم والتفسير المنظم للاهتمامات قد يفهم المرء تعقيدات التغيير المرتبطة بالإهتمامات فهما كاملا، ومع اكتساب الفرد للمهارات اللازمة لتشخيص كيف ومتى ولماذا تساهم الإهتمامات في تقدم الفرد في عملية التغيير. يمكن اقتراح التدخل الملائم لتسهيل التغيير بطريقة أكثر إيجابية.

وفيما يلي ملخصا لمراحل الإهتمام بالتجديد كما وردت في نموذج التنبئي القائم على الإهتمامات لهال وهورد (Hall) & Hord, 1987):

○ مرحلة الوعي (Awareness): تشير هذه المرحلة إلى انه يوجد اهتمام ضئيل حول الاندماج في التجديد أو تبني التجديد من قبل المعلم.

○ مرحلة الادارة المعلوماتية (Informational): تشير هذه المرحلة إلى انه يوجد وعى عام حول الشئ الجديد. وهناك رغبة في تعلم بعض التفاصيل حول هذا الشئ، ويبدو على الشخص في هذه المرحلة انه غير قلق إذا ما ارتبط بالتجديد. ولديه رغبة أيضاً في الحصول على عناصر ملموسة ترتبط بالتجديد مثل الخصائص العامة للشئ الجديد. اثاره المتوقعة، ومتطلبات استخدامه بطريقة ذاتية.

○ مرحلة الادارة الشخصية (Personal) وفي هذه المرحلة يكون الفرد غير متأكد من مطالب الشئ الجديد، ومدى كفاءته لمقابلة هذه المطالب. وقد يتضمن هذا تحليلا لدوره ومدى ارتباطه بنظام المدفوعات (العائد المادي) الذي يقدم له من المنظمة التي يعمل لحسابها، و مدى ارتباطه بعملية اتخاذ القرارات التنظيمية، والاعتبارات الشخصية للصراعات المحتملة نتيجة تبني هذا الشئ الجديد.

○ مرحلة اهتمامات الادارة (Management): ينصب الإهتمام في هذه المرحلة، حول عملية ومهام استخدام الشئ الجديد، وفضل الاستخدامات للمعلومات والموارد المتاحة. وتظهر القضايا المرتبطة بالكفاءة والتنظيم والادارة والخطط الزمنية (الجدول) بوضوح في هذه المرحلة.

○ مرحلة التأثير (Consequence): ينصب الإهتمام في هذه المرحلة على التأثير المباشر لهذا الشئ الجديد على المتعلم، والتركيز على مدى مناسبة الشئ الجديد للمتعلم، وتقييم نواتج التعلم

الدافعية للتغيير:

المستوى الشخصي والمؤسسي، وغالبا ما يسأل أسئلة حول الكيفية التي يمكن أن يحدث من خلالها التغيير، ورغم التحسن البسيط لدى الفرد في هذا المستوى، إلا أنه لم يصل إلى قرار نهائي لبذل أقصى مجهود للتغيير. ويمكن القول أن الشخص عند هذا المستوى يخطو خطواته الأولى نحو التغيير.

(٤) **المستوى الرابع:** التأثير الإيجابي (الدفاع من أجل التغيير): يتسم الفرد الذي يحصل على أعلى درجة في هذا المستوى مقارنة ببقية المستويات بأن لديه طاقة ونوايا إيجابية للتغيير، فدائما ما يبادر الفرد في هذا المستوى إلى الاشتراك في أنشطة لتحسين التغيير على المستوى الشخصي وعلى مستوى الآخرين. ويمتلك الفرد في هذا المستوى رؤية واضحة وقيم وأهداف محددة لتحسين جودة الحياة عن طريق الاستجابة للتغيير وصيانتها، وليس مجرد التكيف معه. ويقدم الفرد في هذا المستوى أفضل ما لديه لتنفيذ الالتزامات المرتبطة بالرؤية والقيم الشخصية والأهداف الحياتية لديه. ولا ينفصل مستوى الدافعية للتغيير عن مراحل الإهتمام، فكل من الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام يمكن أن يساهما في فهم ظاهرة التغيير ومدى استعداد الأفراد للاهتمام بهذا التغيير أو التجديد.

وفي مقال بعنوان "ادخال التكنولوجيا: بعض الأشياء التي يجب أن تعرفها"، أكدت دياز (Dias, 1999, p. 1) علي فكرة أن ادخال التكنولوجيا يحدث في بيئة تعلم معينة، وليس الوقت والتدريب والموارد والدعم والقيادة والمعرفة التكنولوجية هي فقط العوائق أمام ادخال التكنولوجيا. بل أن هناك عائق يفضل عنه وهو التغيير؛ فعندما يطلب من المعلمين ادخال التكنولوجيا فهذا يعني انه يطلب منهم التغيير بطريقتين: أولا، يطلب منهم ان يتبنوا ادوات تدريس جديدة مثل الكمبيوتر والانترنت. وهذه ادوات تختلف كثيرا عن الأدوات الصفية التي يستخدمها الكثيرون في الوقت الحالي مثل السبورة التقليدية، وجهاز عرض الشفافيات والتلفزيون. ثانيا، يطلب منهم تغيير الطريقة التي يعلمون بها طلابهم، الامر الذي قد يستلزم تغيير الدور الذي يقومون به في الفصول، وشكل ترتيب البيئة المادية للفصل (Dias, 1999, p. 2).

ان استخدام تكنولوجيا الاتصالات في مجال التعليم قد غير - وما زال يغير - من الطرق التي يدرس بها المعلم، وقد حسن من قدرة المتعلم على التعلم مدى الحياة: الامر الذي يعد مطلبا وملحاحا جوهريا من ملامح العصر الرقمي الحالي. ان الممارسات التربوية عبر العصور تأثرت بادوات الاتصال السائدة انذاك، وان الانتقال من عصر إلى عصر اخر يحدث فلما عظيمما لدى المعلمين (Thornburg, 1996). وبينما كانت ادوات الاتصال اشياء

قدم ماكونغالي واخرون (McConnaughy et al, 1983) جامعة رود ايلاند مقياسا لقياس الدافعية للتغيير. ويستهدف مقياس الدافعية والاستعداد للتغيير تحديد مستوى الاستعداد للتغيير لدى المستجيب، واحتوى المقياس في صورته الأولى على ٣٢ فقرة، تم تطويره إلى صورة مختصرة بعد ذلك ليحتوي على ٢٤ فقرة فقط. وصمم المقياس على طريقة ليكرت سداسية الاستجابة (موافق بشدة - موافق - موافق إلى حد ما - أرفض إلى حد ما - أرفض بشدة). ويتسم مقياس الدافعية للتغيير بدرجة عالية من الثبات، حيث قام معدوا المقياس بحساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات العام للمقياس ٠.٨٩. وتم تقسيم المقياس إلى أربعة مستويات هي: التمركز حول الذات (مقاومة التغيير): نقص الوعي؛ السعي للنمو؛ التأثير الإيجابي (الدفاع من أجل التغيير). وفيما يلي شرحا مختصرا لخصائص كل مستوى.

(١) **المستوى الأول:** التمركز حول الذات (مقاومة التغيير): يتسم الفرد الذي يحصل على أعلى درجة في هذا المستوى مقارنة ببقية المستويات بأنه ليس لديه أي دافعية أو انتباه لسلوك التغيير في المستقبل. ولا يقبل هذا الفرد تحمل مسئولية السعي نحو الأفضل، وليس لديه وعي بالحاجة إلى التغيير، وانخفاض درجة الوعي هذه تستخدم لمقاومة التغيير، وكل ما يمكن ان يقوم به الفرد في هذا المستوى هو مجرد امنيات لتحسين جودة الحياة المهنية، وهذه المقاومة المرتفعة للتغيير تهدد النمو الذاتي المتوقع. والوصف العام للفرد في هذا المستوى هو تأثيره بالطاقة السلبية نحو التغيير.

(٢) **المستوى الثاني:** نقص الوعي؛ يتسم الفرد الذي يحصل على أعلى درجة في هذا المستوى مقارنة ببقية المستويات بأن لديه وعي بالتغيير ولكنه غير كاف لتسحين جودة الحياة المهنية له. ورغم وجود الوعي بالتغيير لدى الأفراد في هذا المستوى، إلا أنه لا يوجد أي التزام لديهم بممارسة التغيير، ويمكن ان يستمر الفرد في هذا المستوى فترة طويلة من الزمن ما لم يتم ببعث الالتزامات لتحقيق التغيير للأفضل. ويحتاج الفرد في هذا المستوى إلى تحسين مستوى الكفاءة الفردية للتغيير من خلال التخفيف من درجة المقاومة التي يبديها في المواقف التي تستدعي تغييرا منظما.

(٣) **المستوى الثالث:** السعي للنمو والتغيير؛ يتسم الفرد الذي يحصل على أعلى درجة في هذا المستوى مقارنة ببقية المستويات بأن لديه الاستعداد للقيام بافعال من أجل التغيير وتحسين جودة النمو على

- استخدام الويب في البحث والحصول على المعلومات.
- استخدام الانترنت كوسيلة لتحقيق الاتصال والتعاون مع الآخرين حول العالم.
- تعلم انتاج مواد تعليمية خاصة بالويب، مثل المهام المرتبطة بالمشروعات التعليمية القائمة على الويب.
- التعلم القائم على الويب والتعلم باستخدام الويب.

ويذكر مارش (2005, March) ان نجاح المتعلم في الاستفادة من مهام الويب يعتمد في المقام الأول على قدرة المتعلم على التخطيط والتنظيم الجيد للاحتياجات والأنشطة والمهام التي يطورها المعلم؛ حيث تعتبر مهام الويب من أساليب التعلم القائم على المصادر المتنوعة.

أهمية مدخل مهام الويب في التعليم والتعلم:

ذكرت العديد من الدراسات مثل جاكسون Jackson, 2006 وستار Starr, 2004 ويانج وويلسون Young & Wilson, 2002 انه يمكن الاستفادة من مهام الويب في النواحي التالية:

١. مساعدة الطلاب على اكتشاف معارف ومعلومات جديدة.
٢. تحقيق التكامل والدمج بين المعلومات الجديدة والمعلومات السابقة.
٣. تنمية مهارات الاستنتاج والتحليل والتقييم لدى الطلاب.
٤. تنمية مهارات العمل في مجموعات.
٥. زيادة الدافعية نحو التعلم المستمر.

وما سبق يمكن استنتاج ان مدخل مهام الويب من الداخل التعليمية الحديثة التي تساعد المتعلم على توظيف مهارات التفكير العليا واهمها التعلم الاستقصائي، لانه يتطلب من المتعلم ان يبحث عن المعلومات مستخدماً مجموعة من مهارات التفكير مثل النقد والتحليل والتركيب، وتحديد مصادر التعلم على الويب هي من اختصاص مصمم المهمة (المعلم أو عضو هيئة التدريس). حيث يجب على عضو هيئة التدريس ان يبسر تعامل الطلاب مع المعلومات الموجودة بالويب، فإعطاء الطلاب قائمة بالمواقع ذات الارتباط بالمناهج والمقررات والموضوعات التي يدرسونها تؤدي إلى تحقيق بعض أهداف التعلم.

وعندما يفكر المعلمون في استخدام الويب فإن ادراكهم لخواص أو عناصر التجديد تنبئ عن معدل تبنيه؛ علي سبيل المثال، لو ان التجديد يقدم لهم طريقة افضل لعمل شيء ما فإنهم قد يجربونه قبل التبنّي وسيكون له فوائد ملحوظة، مما يزيد من معدل تبنيه

هامة في عصر الصناعة، فقد أصبحت أشياء لا غنى عنها على الاطلاق في العصر الرقمي - عصر ما بعد الصناعة والمعلوماتية (عبدالعزيز، ٢٠٠٨).

ومن اكثر التقنيات الحديثة اسهاما في العملية التعليمية في الازمنة الاخيرة الويب والانترنت. وتعد الانترنت وشبكة المعلومات الدولية (World Wide Web) من ادوات الاتصال في العصر الرقمي، التي - ان احسن استخدامها - سوف تحدث تغييرا جوهريا في طرق التعليم ونتائجه، فلقد فتحت تكنولوجيا المعلومات الرقمية موردا جديدا للتعليم والتعلم، حيث اصبح التعلم عن طريق الانترنت من ثوابت العصر، وهو يخل محل الفصول التقليدية، ويغير من طرائق تدريسنا، وبه سيتمكن الطلاب من تعلم ما يريدون حينما يريدون، وبالقدر الذي يريدون، والاكثر أهمية، انهم سيتمكنون من تقييم ما تعلموه (عبدالعزيز، ٢٠٠٥).

مدخل مهام الويب:

تعد كل من الانترنت والويب من اكثر التقنيات الحديثة اسهاما في العملية التعليمية في الازمنة الاخيرة، وذلك لسرعة انتشارها، وسهولة الوصول اليها، ولهذا فإن تأثير الويب على العملية التعليمية اصبح اكثر وضوحا عن ذي قبل؛ فيمكن استخدام الويب كأداة للحصول على المعلومات، وكمبئة لتوصيل التعليم، إلى جانب اعتباره بيئة خصبة للعديد من الموضوعات البحثية المتعلقة بتحسين العملية التعليمية وتطويرها، كما ان الويب توفر الفرصة للمتعلم للحصول على الرسالة التعليمية في اكثر من صورة وشكل، يتنوع بين الصوت والصورة الثابتة والمتحركة، والفيديو والنصوص التفاعلية، وتنمية القدرة على البحث والنقد والتركيب (الشاعر، ٢٠٠٦).

ويذكر ماكجريجور و لو (MacGregor & Lou, 2004) ان القدرات والامكانيات المتاحة على الويب يمكن استغلالها لتقديم خبرات تعليمية للطلاب تساعد على تنمية قدراتهم، واهمها التعلم البنائي والتعلم الاستقصائي، كما يؤدي الويب إلى حسن أداء الطلاب في جوانب التعلم المختلفة، في شتى فروع المعرفة، كالتحصيل والقدرات العقلية والتفكير بانواعه؛ كما يساهم في تنمية اشكال مختلفة من العلاقات الاجتماعية والثقافية، كالتعاون والمشاركة (ورد في: الشاعر، ٢٠٠٦).

واشارت الجمعية العالمية لتكنولوجيا التعليم (ISTE, 2000) إلى ان مجالات استخدام الانترنت والويب في التعليم يمكن ان تظهر في اربعة مجالات رئيسية هي:

يواجهون تحدى عدم البقاء فى أداء وظائفهم إذا لم يتكيفوا مع التغييرات التكنولوجية الحديثة، التى تعد عنصراً من عناصر رقابة وتوكيد الجودة والاعتماد التربوى للمؤسسات التعليمية والعاملين بها، وبالتالي فإن الحاجة قائمة لدراسة مدى دافعية واهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات خو استخدام أدوات الاتصال الحديثة - مثل الانترنت وشبكة المعلومات الدولية - فى جويد وتطوير ممارساتهم التعليمية.

مشكلة البحث

استناداً إلى ما سبق، وعلى الرغم من أهمية استخدام الويب والانترنت فى تطوير التدريس على المستوى الجامعي لمواكبة متطلبات العصر الرقمي، ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة وجامعة الخليج العربي بصفة خاصة؛ إلا أن استخدامات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لمهام الويب فى التدريس لم يرقى إلى المستوى المطلوب؛ الأمر الذى يعكس حالة من التردد أو عدم التكيف أو الإهتمام خو استخدام أدوات الاتصال الحديثة فى التدريس. لذا جاء هذا البحث ليكون محاولة لدراسة وتحديد أثر بعض العوامل الوجدانية وبخاصة مستوى الدافعية للتغيير ومراحل الإهتمام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي على مستوى استخدامهم لمهام الويب فى التدريس، ويمكن صياغة مشكلة البحث فى السؤال الرئيس التالى:

ما أثر مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب فى التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الدافعية للتغيير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
٢. ما مستوى الإهتمام الحالى خو استخدام مهام الويب فى التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
٣. ما مستوى استخدام مهام الويب فى التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
٤. ما أثر الدافعية للتغيير على استخدام مهام الويب فى التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
٥. ما أثر مستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب فى التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

(Surry & Ely, 2001). وقد ذكرت دراسة ناجابا (Nanjappa, 2003) أن متغيرات الاستخدامات المهنية للكمبيوتر، ومراحل الإهتمام، وفاعلية الذات مجتمعة تؤثر تأثيراً ذا دلالة فى التغيير الذى حدث فى معتقدات المعلم حول دمج التكنولوجيا.

ولمعرفة مدى استجابة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - فى مختلف التخصصات والبرامج التعليمية - للتغيير، فإن الأمر يتطلب دراسة وتحديد الدافعية للتغيير ومراحل اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات خو هذا التغيير مثلاً فى استخدام تكنولوجيا العصر الرقمى، وكذلك مستويات استخدامهم لها. وفى هذا السياق اشارت سالمون (Salmon, 2004) إلى أنه توجد العديد من الصعوبات التى من بينها عدم معرفة كيفية الاستخدام الفعال للشبكة فى التعلم، وهذه الصعوبات تكمن وراء انسحاب بعض الطلاب من مقررات التعليم الإلكتروني، والتى تتم من خلال الويب؛ وترجع هذه الأسباب إلى نقص خبرة أعضاء هيئة التدريس ونقص التدريب لدى الطلاب.

ولا تدخر الجامعات العربية بصفة عامة والخليجية بصفة خاصة جهداً فى تطوير خدمات الاتصال بالانترنت، عن طريق توفير المعامل والأجهزة والبنية التحتية، والأدوات والأشخاص اللازمين لتشغيل هذه المعامل، أو الإشراف عليها كاستجابة لمتطلبات العصر الرقمى، ورغم توافر التجهيزات من أجهزة وبرمجيات، إلا أن توظيف هذه الأجهزة والبرمجيات فى تطوير التدريس الجامعي لم يحقق الهدف من توفير هذه الأجهزة والبرمجيات حتى الآن؛ الأمر الذى يحتاج إلى تدخل لدراسة أسباب عدم الاستخدام الأمثل لهذه الإمكانيات فى تطوير التدريس، والأداء العام لأعضاء هيئة التدريس.

أن مساعدة أعضاء هيئة التدريس فى التغلب على القلق الناتج من التغيير، أو الإهتمام بالتكيف مع التغيير والتجديد يمكن أن تكون مهمة صعبة تتطلب الوقت والجهد والدعم المادى والفنى؛ ذلك لأن استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى الجامعات يتطلب من عضو هيئة التدريس ليس فقط التمكن من استخدامها، بل الابتكار فى استخدامها أيضاً. ويتطلب هذا الأمر دراسة مدى دافعية واهتمام أعضاء هيئة التدريس - الموارد البشرية - بقبول التغيير والتجديد أو التكيف معه.

أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - بصرف النظر عن تخصصاتهم - يواجهون بعض التحديات. أحد هذه التحديات فى السنوات الأخيرة هو كيفية التغلب على أو الاستفادة من التغييرات والمستحدثات التكنولوجية فى تطوير تدريسهم وموهم المهنى، فى إطار بلي المعايير المحلية والعالمية المرتبطة بمهنتهم، أن العديد من الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات

- تحديد مدى اختلاف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد مدى اختلاف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد مدى اختلاف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.

أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من كونه المحاولة الأولى - في حدود علم الباحثين - لاستطلاع مستوى الدافعية للتغيير ومراحل اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي نحو استخدام مهام الويب في تدريس مجالات التخصص. هذا فضلا عن ما يمكن ان يساهم به البحث في القيام بما يلي:

1. توفير مقياس - باللغة العربية - لقياس مستوى الدافعية للتغيير وتطبيقه على مجال استخدام مهام الويب والانترنت والوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس.
2. توفير مقياس - باللغة العربية - لقياس مستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب والانترنت والوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس.
3. تحديد ودراسة أثر العوامل الوجدانية على استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التدريس.
4. تطوير تدريس المقررات الجامعية بالاعتماد على التقنيات الحديثة، وخاصة ما يتعلق منها باستخدام بيئات التعلم والتعليم الالكتروني.
5. توجيه الانفاق والاستثمار في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق الاستفادة المثلى من المبالغ المخصصة للتدريب.
6. دراسة مدى استجابة وتكيف المعلم الجامعي للتغيير بصفة عامة، والتغيير المرتبط باستخدام التكنولوجيا الحديثة بصفة خاصة في المستقبل.

مصطلحات البحث

مهام الويب (Web Quest): يعتمد البحث تعريف مهام الويب كما عرفها دوج (Dodge, 2003) بأنها نشاط تعليمي قائم على الاستقصاء، حيث تعتمد على المعلومات التي يتقنها المتعلم من الويب، وهي مبنية على تصميم مهمة تعليمية تتطلب استخدام

6. ما أثر التفاعل بين الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
7. هل يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
8. هل يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
9. هل يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟
10. هل يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

أهداف البحث

تمثلت أهداف البحث في الآتي:

- تحديد مستوى الدافعية للتغيير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد مرحلة الإهتمام الحالية نحو استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد مستوى استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد أثر الدافعية للتغيير على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد أثر مرحلة الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد أثر التفاعل بين الدافعية للتغيير ومرحلة الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.
- تحديد مدى اختلاف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.

- مستوى الدافعية للتغيير دون مستوى الدافعية للتعلم.

الطريقة والإجراءات

منهج البحث: في ضوء طبيعة البحث الحالي وأسئلته، تم استخدام مزجا من إجراءات منهج البحث الوصفي/المسحي. ومنهج البحث الارتباطي للإجابة عن أسئلة البحث واختبار صحة فرضياته، وتحليل نتائجه ومناقشتها.

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث الحالي في جميع أعضاء هيئة التدريس الناطقين باللغة العربية العاملين بجامعة الخليج العربي بكليتي الدراسات العليا والطب خلال العام الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١ م.

عينة البحث: تالفت عينة البحث الحالي من ٤٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس العرب بجامعة الخليج العربي. وقد كانت مشاركتهم في الاستجابة على أدوات البحث تطوعية. وتم الحصول على ٤١ استبانة كاملة من هذا العدد. في حين كانت استجابات البقية ٦ غير كاملة. وبالتالي تم استبعاد استجاباتهم عند إجراء التحليل الإحصائي للبيانات. ويقدم جدول ١ وصفاً للعينة التي استجابت على أدوات البحث في ضوء خصائصهم (الكلية التابعين لها) ودرجاتهم الأكاديمية.

جدول ١

توزيع عينة البحث وفقاً للتخصص والدرجة الأكاديمية		
الدرجة الأكاديمية	الدراسات العليا	الطب
استاذ دكتور	٦	٦
استاذ مشارك	٧	٦
استاذ مساعد	٩	٧
الاجمالي	٢٢	١٩

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها

أدوات البحث: اعتمد البحث على أداة رئيسية لجمع البيانات. قسمت الأداة إلى ثلاثة أجزاء، وفقاً لما يلي:

الجزء الأول: يحتوي على ٢٤ فقرة قصيرة. تعكس هذه الفقرات مستوى الدافعية للتغيير لدى المشاركين. وقد تم اعداد هذه الأداة في ضوء استبيان الاستعداد للتغيير المستخدم من قبل ماكونغالي وآخرون، McConaughy, (et al, 1983) بجامعة رود ايلاند University of Rhode Island Change Assessment URICA). ويستهدف مقياس الدافعية للتغيير تحديد مستوى الاستعداد للتغيير لدى المستجيب؛ وصمم المقياس على طريقة ليكرت سداسية الاستجابة (موافق بشدة - موافق - موافق - موافق إلى حد ما - أرفض إلى حد ما - أرفض بشدة).

المعلومات الموجودة في مصادر مختارة من الويب. واستخدام هذه المعلومات يتطلب مهارات تفكير عليا. مثل التفكير الابداعي أو الناقد. ويدخل في إطارها حل المشكلات، والتقييم، والتحليل والتركيب؛ أما المهمة فتكون أكثر من مجرد الإجابة عن سؤال. بل تتعدى ذلك إلى إنتاج منتج تعليمي يجسد استخدام وتطبيق المعلومات التي توصل إليها المتعلم (ورد في: الشاعر، ٢٠٠٦).

الدافعية للتغيير: تعرف الدافعية للتغيير في البحث الحالي بأنها مجموعة الخصائص الوجدانية الدافعية إلى التغيير أو التكيف معه، بما يحقق الاستفادة القصوى من المستحدثات التكنولوجية وبخاصة مهام الويب على المستوى الشخصي أو المستوى المهني. وتتمثل مستويات الدافعية للتغيير في التمرکز حول الذات، الوعي المبدئي، السعي للنمو، والتأثير الإيجابي.

مراحل الإهتمام: يلتزم البحث بالتعريف التالي لمراحل الإهتمام: "التمثيل المركب من المشاعر والاستغراق والأفكار والاعتبار تجاه قضية أو مهمة ما (Hall & Hord, 1987, p. 58). كما أنها تعد طريقة لضبط درجة تحرك الأفراد نحو التغيير. وهي تقدم "بيانات قياسية فردية يمكن جمعها واستخدامها لتسهيل وضبط وتخطيط وتوصيل عملية التغيير" (Hall & Hord, 1987, p. 333). ويمكن تمثيلها في شكل مرئي يعكس استجابة الفرد للتغيير وقبول التجديد. وتتمثل مراحل الإهتمام في الوعي والإدارة المعلوماتية والشخصية والنتائج المترتبة والتعاون وإعادة التركيز الموجه نحو الشيء الجديد.

مستوى استخدام مهام الويب: يعرف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (عضو هيئة التدريس) على مقياس متدرج يبدأ من ١ (وتعني "نادراً جداً") إلى ٥ (وتعني "دائماً") وترتبط باستخدام الويب وتطبيقاته المختلفة في تدريس المقررات الجامعية بجامعة الخليج العربي.

حدود الدراسة

يقصر تعميم نتائج البحث على ما يلي:

- أعضاء هيئة التدريس من الجنسيات العربية بجامعة الخليج العربي.
- أعضاء هيئة التدريس العاملين بكليتي الدراسات العليا وكلية الطب دون الأعضاء العاملين ببرنامج التعليم والتدريب عن بعد (فريق اعداد البحث الحالي). نظراً لارتباط طبيعة عملهم بالاستخدامات الموسعة لمهام الويب وبيئات التعلم الافتراضية، والتعليم والتدريب الإلكتروني.
- مهام الويب في التدريس دون مهام الويب الأخرى.

الجزء الثاني: يحتوي على ٣٥ فقرة قصيرة. تعكس هذه الفقرات مستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب لدى المشاركين. وقد تم اعداد هذا الجزء في ضوء نموذج التبنى القائم على مراحل الإهتمام لهورد وهل (Hall & Hord, 1987). الذي عرض في الإطار النظري للبحث الحالي. وقد كان الهدف من هذا الجزء هو قياس وتحديد مرحلة الإهتمام الاكثر شيوعا لدى المستجيبين نحو استخدام مهام الويب في التدريس الجامعي.

الجزء الثالث: يحتوي على سؤال واحد له خمس اجابات محتملة على متصل (مقياس متدرج) يبدأ من نادرا جدا إلى دائما؛ واعد هذا الجزء خصيصا لتحديد مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس لمهام الويب في التدريس. كما يحتوي الجزء الثالث على فقرات تتعلق بمعرفة البيانات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس مثل التخصص العلمي والدرجة الاكاديمية.

صدق الأداة: للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه في صورته البديئية على ١٥ عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المتخصصين في التربية وعلم النفس والمناهج والتدريس. وتكنولوجيا التعليم. وقد سئل السادة المحكمون عن مدى مناسبة موضوع الأداة باجزائها الثلاثة، ومحتويات المفردات (الفقرات) وسلم التقدير المستخدم للاستجابة، ومن بين الاقتراحات التي طرحها معظم المحكمين ما يلي:

- اقترح المحكمون تغيير محتوى بعض الفقرات لتصبح اكثر وضوحا ومناسبة للهدف من البحث وعنوان الاستبيان الجديد. وقد تم تعديل محتوى الفقرات التي اشاروا اليها.

- اقترح المحكمون تعديل سلم التقدير ليصبح شاملا على ستة اختيارات فقط بدلا من سبعة اختيارات. وتبرير ذلك من وجهة نظرهم هو انه إذا ترك سلم التقدير ذو الاختيارات السبعة، فسوف ينتشت انتباه المستجيب.

وقد اخذت هذه المقترحات في الاعتبار عند اعداد الصورة النهائية للاستبيان. وبذلك يكون قد تم التحقق من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأداة البحث الرئيسية.

ثبات الأداة: يمثل الثبات القيمة الاحصائية التي تصف نتائج المقاييس و/أو الاختبارات بانها نتائج ثابتة وخالية من الأخطاء المعيارية إذا ما اعيد تطبيقها (Ary et al., 1996). ولحساب ثبات المقياس (الاستبيان). تم اجراء دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث، اختيرت بطريقة عشوائية، وقد بلغ حجم تلك العينة ١٥ عضو هيئة تدريس. وتم رصد استجابات تلك العينة؛ وبعد ادخال البيانات ومعالجتها باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم استخدام معادلة الفا كرونباخ

إجراءات جمع البيانات:

تم القيام بالإجراءات الاتية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث:

١. طباعة الاستبيان في شكل كتيب صغير موضحا به الهدف من الاستبيان، ومكوناته، وإجراءات الاستجابة على فقراته. وقد تم مراعاة ارشادات اعداد ادوات المسح Survey التي ذكرها ديلمان (Dillman, 2000).
٢. صياغة تعريفات اجرائية للمفاهيم والمصطلحات الاساسية الواردة في كل جزء من اجزاء الاستبيان.
٣. ادخال البيانات المجمعة من الاستبيانات بعد تكويدها باستخدام الحزمة الاحصائية لمعالجة البيانات في مجال العلوم الاجتماعية SPSS.
٤. استبعاد الاستبيانات ناقصة الاستجابة على بعض الفقرات والتي بلغت ٦ استبيانات.

إجراءات التحليل الاحصائي للبيانات:

- تم تنظيم البيانات المجمعة من الاستبيان في جداول الكترونية ضمن الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- تم وضع سلم تقدير للجزء الأول والخاص بمقياس الدافعية للتغيير، يحتوي على ستة بدائل (اختيارات) محتملة. تبدأ من "١" وتعني ان العبارة لا تنطبق على المستجيب اطلاقا. إلى "٦" وتعني ان العبارة تنطبق على المستجيب دائما.
- تم وضع سلم تقدير للجزء الثاني والخاص بمقياس مستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس، يحتوي على ست بدائل (اختيارات) محتملة، تبدأ من "١" وتعني ان العبارة لا تنطبق على المستجيب اطلاقا. إلى "٦" وتعني ان العبارة تنطبق على المستجيب دائما.

المستوى	الفقرات المخصصة	حجم العينة	المتوسط (م)	الاخفاف (المعيار ع)
نقص الوعي	٢٢.١٨			
المستوى الثالث: السعي للتغيير	١٥.١١.٧.٣	٤١	٢٥.٨٥	٥.٤٥
المستوى الرابع: التأثير الإيجابي	٢٣.١٩			
المستوى الرابع: التأثير الإيجابي	١٦.١٢.٨.٤	٤١	٢٥.٩٥	٤.١٥
	٢٤.٢٠			

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني

ينص السؤال الثاني في البحث على الآتي: ما مستوى الإهتمام الحالي نحو استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم الالتزام بالتعليمات الواردة في مقياس مراحل الإهتمام لـ هل وهورد (Hall & Hord, 1987). حيث تم تجميع الفقرات الخمس المخصصة لكل مستوى من المستويات السبع للاهتمام.

وتظهر نتائج التحليل الوصفي تفاوتاً ملحوظاً في المتوسطات والاخفاف المعيارية لهذه المستويات كما يتضح في جدول ٣. يتضح من جدول ٣ ان المستوى الخامس (التركيز على النتائج) قد حصل على اعلى المتوسطات (م = ٢٣,٢٤؛ ع = ٤,٢٤). وقد حقق المستوى الأول (الوعي) اقل المتوسطات (م = ١٧,١٧؛ ع = ٤,٥٩). وتشير هذه البيانات - بصفة مبدئية - إلى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي مهتمون بنتائج الاستفادة من استخدام مهام الويب في التدريس.

جدول ٣

المتوسط والاخفاف المعيارية لكل مرحلة من مراحل الإهتمام لدى عينة البحث

المستوى	الفقرات المخصصة	حجم العينة	المتوسط (م)	الاخفاف (المعيار ع)
١- الوعي	٣٠.٢٣.٢١.١٢.٣	٤١	١٠.١٧	٤.٥٩
٢- المعلومات	٣٥.٢٦.١٥.١٤.٦	٤١	٢١.٧٣	٥.١٠
٣- اهتمامات شخصية	٣٣.٢٨.١٧.١٣.٧	٤١	٢١.١٢	٦.١٩
٤- الادارة	٣٤.٢٥.١٦.٨.٤	٤١	١٦.٥٩	٥.١٠
الخامس: النتائج	٣٢.٢٤.١٩.١١.١	٤١	٢٣.٢٤	٤.٢٤
السادس: التعاون	٢٩.٢٧.١٨.١٠.٥	٤١	٢٢.٩٨	٣.٨٦
السابع: اعادة التركيز(التأمل)	٣١.٢٢.٢٠.٩.٢	٤١	٢٢.٥١	٣.٧٣

واستكمالاً للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام طريقة الاختار المتعدد المعتمدة على مربعات الارتباطات (معاملات التحديد). لتحديد أي مستوى من مستويات الإهتمام يمتلك اعلى تأثير على اجمالي درجات المستجيبين على مقياس مستويات الإهتمام. وقد تم استخدام اجمالي الدرجة على المقياس كمتغير تابع. ومجموع درجات كل مرحلة من المراحل السبع كمتغيرات مستقلة.

- وضع سلم تقدير يتوى على خمسة بدائل (مستويات) محتملة، تبدأ من "١" وتعني ان عضو هيئة التدريس (المستجيب) نادراً جداً ما يستخدم مهام الويب في التدريس، إلى "٥" وتعني ان عضو هيئة التدريس دائماً يستخدم مهام الويب في التدريس.
- وبالنسبة للفقرات المتعلقة ببعض المتغيرات الديموجرافية ذات العلاقة بطبيعة البحث تم وضع سلم تقدير يتناسب مع كل فقرة.
- تم حساب المتوسطات والاخفاف المعيارية، ومعامل الارتباط، ومعامل التحديد.
- كما تم استخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة، وأسلوب تحليل التباين الاحادي، وكذلك تحليل التباين المتعدد لتحليل البيانات اللازمة للإجابة عن اسئلة البحث، والتحقق من صحة فرضياته.
- تحديد مستوى الدلالة ٠.٠٥ عند اختبار صحة فرضيات البحث.

النتائج

نقدم في هذا الجزء عرضاً تفصيلياً لنتائج البحث واختبار صحة فرضياته.

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول

ينص السؤال الأول في البحث على الآتي: ما مستوى الدافعية للتغيير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم الالتزام بالتعليمات الواردة في مقياس الاستعداد للتغيير لـ ماكونغايلي وآخرون (McConaughy, et al., 1983). حيث تم تجميع الفقرات المخصصة لكل مستوى من المستويات الاربعة للاستعداد للتغيير. وتظهر نتائج التحليل الوصفي، تفاوتاً ملحوظاً في المتوسطات والاخفاف المعيارية لهذه المستويات كما يتضح في جدول ٤.

ويتضح من جدول ٤ ان المستوى الرابع (التأثير الإيجابي) قد حصل على اعلى المتوسطات (م = ٢٥,٩٥؛ ع = ٤,١٥). وقد حقق المستوى الأول (الوعي) اقل المتوسطات (م = ١٤,٦١؛ ع = ٤,٧٣). وتشير هذه البيانات - بصفة مبدئية - إلى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لديهم دافعية عالية للسعي للتغيير والتأثير الإيجابي.

جدول ٤

المتوسط والاخفاف المعيارية لكل مستوى من مستويات الدافعية للتغيير لدى عينة البحث

المستوى	الفقرات المخصصة	حجم العينة	المتوسط (م)	الاخفاف (المعيار ع)
المستوى الأول: المتمركز حول الذات	١٧.١٣.٩.٥.١	٤١	١٤.٦١	٤.٧٣
المستوى الثاني:	١٤.١٠.٦.٢	٤١	٢٥.٤٩	٥.٣٧

تم استخدام طريقة مربع كاي (Chi-Square) للعينات المرتبطة Goodness of Fit (حسن المطابقة). وذلك لقياس دلالة الفروق بين التكرارات التي تنتمي إلى نموذج نظري. والنموذج النظري في الحالة الراهنة هو حصول كل فئة في سلم التقدير الحالي على نسبة مئوية متساوية للقيمة المتوقعة، التي تعادل 20% على سلم تقدير من خمس اختيارات (فئات).

ويوضح جدول 5 نتيجة التحليل الاحصائي لمربع كاي وان قيمة مربع كاي للعينات المرتبطة لدرجات حرية 4 كانت مرتفعة (مربع كاي = 8.159، ومستوى دلالة اقل من (0.05).

جدول 5

المتوسط والأخرف المعيارى مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس
جامعة الخليج العربي لمهام الويب في التدريس

الافراف	المتوسط	حجم العينة	الفقرة
المعيارى	(الدرجة القصوى 5)		
0.989	2.15	41	مستوى استخدام مهام الويب في التدريس

ويستدل من تلك النتيجة على ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين النسب المئوية لتكرارات استخدام مهام الويب في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخاليج العربي. وهذه الفروق لصالح سلم التقدير "نادرا جدا"، و "نادرا": بمعنى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس من شملتهم عينة البحث نادرا ما يستخدمون مهام الويب في التدريس. واستنادا إلى البيانات المعروضة في جدول 4، وجدول 5، فإن اجابة السؤال الثالث بالبحث الحالي تكون كالآتي: تحدد مستوى استخدام مهام الويب في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي بأنه "نادر".

رابعا: الاجابة عن السؤال الرابع

ينص السؤال الرابع في البحث على الآتي: ما أثر الدافعية للتغيير على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الاجمالية لعينة البحث على مقياس الدافعية للتغيير والدرجة الاجمالية على الفقرة الخاصة بمستوى استخدام مهام الويب في التدريس. يتضح من التحليل انه توجد علاقة موجبة ولكنها غير دالة احصائيا (ر = 0.232، مستوى دلالة = 0.144) بين مستوى الدافعية للتغيير ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.

واستنادا إلى هذه النتيجة يمكن قبول فرض البحث الثاني والذي ينص على الآتي: "لا توجد علاقة دالة بين

وبعد ادخال البيانات ومعالجتها وتحليلها احصائيا. ظهرت النتائج المعروضة في جدول 4.

يتضح من جدول 4 ان اكثر مستويات الإهتمام تائرا في الاداء الكلى لافراد العينة هو المستوى الثالث (الإهتمامات الشخصية). وبناء عليه يمكن القول ان قمة مستويات الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي تقع - وفقا لنتائج التحليل الاستدلالي للبيانات - عند المستوى الثالث (الإهتمامات الشخصية).

واستنادا إلى البيانات المعروضة في جدول 3، وجدول 4، يكون قد تم الاجابة عن السؤال الثاني من اسئلة البحث.

ثالثا: الاجابة عن السؤال الثالث

ينص السؤال الثالث في البحث على الآتي: ما مستوى استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ للاجابة عن هذا السؤال تم ادخال بيانات الفقرة الأولى من الجزء الثالث من الاستبيان، والمتعلقة بقياس مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس لمهام الويب في التدريس. ومعالجتها وتحليلها احصائيا.

وبلخص جدول 4 نتيجة التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بهذه الفقرة.

جدول 4

ملخص نتيجة معالجة معامل الاخذار المتعدد للتعتمد على طريقة معامل التحديد R-Square Selection Method للاستجابات على مقياس مراحل ومستويات الإهتمام

رقم النموذج	معامل التحديد (R-Square)	متغيرات النموذج
	(Square)	Variables in Model
1	0.309	المستوى الثالث:
		الإهتمامات الشخصية
1	0.260	المستوى الرابع: الادارة
1	0.255	المستوى الثاني: المعلومات
1	0.229	المستوى الأول: الوعي
1	0.212	المستوى الخامس: النتائج
1	0.193	المستوى السادس:
		التعاون
1	0.186	المستوى السابع: اعادة التركيز (التامل)

يتضح من جدول 4 ان متوسط استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لمهام الويب في التدريس هو (م = 2.15، ع = 0.989) وإذا ما علمنا ان الدرجة القصوى لهذه الفقرة هي 5، فهذا يدل على ان غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي نادرا ما يستخدمون مهام الويب في التدريس. واستكمالا لاجابة السؤال الثالث ومن ثم اختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على "لا يستخدم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي مهام الويب في تدريس المقررات الدراسية".

الإهتمام الإجمالي يؤثران في مستوى استخدام مهام الويب بما يعادل ٢٥% تقريبا، إلا ان هذه القيمة غير دالة احصائيا.

واستنادا إلى هذه النتيجة يمكن قبول فرض البحث الرابع والذي ينص على الآتي: "لا يوجد أثر للتفاعل بين الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي".

سابعا: الاجابة عن السؤال السابع

ينص السؤال السابع في البحث على الآتي: هل يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام البيانات المرتبطة بتخصص أعضاء هيئة التدريس من حيث جهة العمل بكلية الدراسات العليا أو كلية الطب كمتغير مستقل، وتلك المتعلقة بالدرجة الاجمالية لمستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام كمتغيرين تابعين. وفي ضوء طبيعة تلك البيانات، تم استخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد (MANOVA) الذي يستخدم لمعرفة أثر متغير مستقل ذو مستويات على أكثر من متغير تابع. ويلخص جدول ٧ نتيجة هذه المعالجة، تشير نتائج تحليل التباين المتعدد البسيط (One-way MANOVA)، الذي استخدم لقياس أثر اختلاف التخصص (كلية الدراسات العليا أو كلية الطب) على مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس ان هناك تأثيرا دالا احصائيا (Lampda = ٣,٠٠٥، ومستوى دلالة ٠,٠٥). (أنظر جدول ٧)

ومتابعة التحليل، اشارت نتائج تحليل التباين إلى ان مستوى الإهتمام لم يتأثر بتخصص عضو هيئة التدريس، ف (٣٩,١) = ١,٨٧، ومستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥. بينما تأثر مستوى الدافعية للتغيير بتخصص عضو هيئة التدريس (ف (٣٩,١) = ٦,٤٦، ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥. استنادا إلى نتيجة التحليل، يمكن الاجابة عن السؤال السابع كما يلي: وجد أثر دال احصائيا لتخصص أعضاء هيئة التدريس على مستوى دافعتهم للتغيير.

جدول ٦

قيمة مربع كاي لمستوى استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي

الفقرة	سلم التقدير	التكرارات والنسبة المئوية		قيمة مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
		النسبة % التكرار المتوقع	النسبة % التكرار الفعلي			
مستوى	نادرا جدا	٢٩%	١٢	٨,٦٥٩	٤	٠,٠٤٤
استخدام	نادرا	٣٩%	١٦			
مهام الويب	أحيانا	١٢%	٥			
في التدريس	عادة	١٢%	٥			
	دائما	٧%	٣			

الدافعية للتغيير ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي".

خامسا: الاجابة عن السؤال الخامس

ينص السؤال الخامس في البحث على الآتي:

ما أثر مستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الاجمالية لعينة البحث على مقياس مستويات الإهتمام والدرجة الاجمالية على الفقرة الخاصة بمستوى استخدام مهام الويب في التدريس. وقد بينت النتائج انه توجد علاقة موجبة ضعيفة جدا وغير دالة احصائيا (r = ٠,٠٧٥، مستوى دلالة = ٠,٦٤) بين مستوى الإهتمام ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي. واستنادا إلى هذه النتيجة يمكن قبول فرض البحث الثالث والذي ينص على الآتي: "لا توجد علاقة دالة بين مستوى الإهتمام ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي".

سادسا: الاجابة عن السؤال السادس

ينص السؤال السادس في البحث على الآتي: ما أثر التفاعل بين الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام أسلوب معامل التحديد الثنائي (مربع الارتباط الثنائي) لتحديد مدى تأثير التفاعل بين درجات افراد العينة على مقياس الدافعية للتغيير ومقياس مستوى الإهتمام على درجاتهم الخاصة بمستوى استخدام مهام الويب في التدريس. ويلخص جدول ٦ نتيجة هذه المعالجة.

يتضح من جدول ٦ ان قيمة معامل التحديد الثنائي (مربع معامل الارتباط الثنائي) قد بلغت ٠,٢٤٩ ولكنها غير دالة عند مستوى (٠,٠٥). ويستنتج من هذه النتيجة ان كلا من مستوى الدافعية للتغيير ومستوى

جدول ٨

اختبار تحليل التباين المتعدد* بين المجموعات لتحديد أثر اختلاف الدرجة الاكاديمية على مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام

بيان	التغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الاكاديمية للتغيير	الدافعية	٨٦,٠٢٠	٢	٤٣,٠١٠	٠,٢٣٨	٠,٧٨
لعضو هيئة الإهتمام	مستوى الإهتمام	٧٩١,٨٨٤	٢	٣٩٥,٩٤٢	٠,٩٧٨	٠,٣٨
التدريس						
الخطأ المعياري	الدافعية	٦٨٤١,٥٨٩	٣٨	١٨٠,٠٤١		
مستوى الإهتمام	مستوى الإهتمام	١٥٢٤٥,٣٣٤	٣٨	٤٠١,٩٣٣		
المجموع	الدافعية	٦٩٢٧,٦٠٩	٤٠			
للتغيير						
مستوى الإهتمام	مستوى الإهتمام	١٦٠٣٧,٢١٩	٤٠			

استنادا إلى نتيجة التحليل يمكن الاجابة عن السؤال الثامن كما يلي:

لا يوجد أثر دال احصائيا لاختلاف الدرجة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (استاذ دكتور - استاذ مشارك - استاذ مساعد) على مستوى دافعتهم للتغيير. ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس. واستنادا إلى تلك النتيجة. يتم قبول فرض البحث السادس الذي ينص على الاتي: "لا يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي".

تاسعا: الاجابة عن السؤال التاسع

ينص السؤال التاسع على الاتي: هل يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام البيانات المرتبطة بتخصص أعضاء هيئة التدريس من حيث جهة العمل (كلية الدراسات العليا أو كلية الطب) كمتغير مستقل. وتلك المتعلقة بالدرجة الاجمالية لمستوى استخدام مهام الويب في التدريس كمتغير تابع. وفي ضوء طبيعة تلك البيانات. تم استخدام تحليل التباين الاحادي.

جدول ٩

نتيجة تحليل التباين الاحادي لقياس أثر اختلاف التخصص على مستوى استخدام

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٦٤٣	١	٠,٦٤٣	٠,٤١٩	٠,٥٢١
داخل المجموعات	٥٩,٨٤٤	٣٩	١,٥٣٤		
الكلية	٦٠,٤٨٧	٤٠			

وبلخص جدول ٩ نتيجة هذه المعالجة. يتضح من جدول ٩ عدم وجود أثر لاختلاف التخصص (كلية الدراسات العليا - كلية الطب) على مستوى استخدام

ولم يوجد أثر للتخصص على مستوى اهتمامهم نحو استخدام مهام الويب في التدريس. واستنادا إلى تلك النتيجة. يتم رفض فرض البحث الخامس. والذي ينص على الاتي: "لا يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي". ومتابعة التحليل من خلال المقارنة بين المتوسطات وجد ان أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا يتفوقون (م = ٩٦,٤٥. ع = ١١,٤٣) على أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب (م = ٨٦,٦٣. ع = ١٣,٣٣).

جدول ٧

قيمة معامل التحديد ومستوى الدلالة لتاثير التفاعل بين مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام على استخدام مهام الويب لدى

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل التحديد	مستوى الدلالة
مستوى استخدام مهام الويب في التدريس <td>مستوى الدافعية للتغيير الاجمالي ومستوى الإهتمام الاجمالي <td>٠,٢٤٩</td> <td>٠,١٦٧</td> </td>	مستوى الدافعية للتغيير الاجمالي ومستوى الإهتمام الاجمالي <td>٠,٢٤٩</td> <td>٠,١٦٧</td>	٠,٢٤٩	٠,١٦٧

ثامنا: الاجابة عن السؤال الثامن

ينص السؤال الثامن في البحث على الاتي: هل يختلف مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الاكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام البيانات المرتبطة بالدرجة الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (استاذ دكتور - استاذ مشارك - استاذ مساعد) كمتغير مستقل. وتلك المتعلقة بالدرجة الاجمالية لمستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام كمتغيرين تابعين. وفي ضوء طبيعة تلك البيانات تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA). الذي يستخدم لمعرفة أثر متغير مستقل ذو مستويات على اكثر من متغير تابع. وبلخص جدول ٨ نتيجة هذه المعالجة. تشير نتائج تحليل التباين المتعدد البسيط (One-way MANOVA) المعروضة في جدول ٨ الذي استخدم لقياس أثر اختلاف الدرجة الاكاديمية (استاذ دكتور - استاذ مشارك - استاذ مساعد) على مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس. انه لا يوجد تاثير دال احصائيا (Lampda = ٠,١١٧. ومستوى دلالة اكبر من ٠,٠٥). ومتابعة التحليل. اشارت نتائج تحليل التباين إلى ان مستوى الدافعية للتغيير لم يتأثر بالدرجة الاكاديمية لعضو هيئة التدريس. ف (١, ٣٩) = ٠,٢٣٩. ومستوى دلالة = ٠,٧٨ : كما لم يتأثر مستوى الإهتمام بالدرجة الاكاديمية لعضو هيئة التدريس (ف(٣٩,١) = ٠,٩٧٨. ومستوى دلالة = ٠,٠٥.

تدريس مقرراتهم الدراسية. وهذه النتيجة تؤكد على ان وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي بأهمية مهام الويب والاستفادة منها في تطوير الاداء التدريسي لهم لم يزل في طور التكوين. وانهم في حاجة إلى بذل الكثير من الجهود للاستفادة من المستحدثات التكنولوجية التي توفرها الجامعة. وخاصة في ظل التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها التربوية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هينش (Hinch, 2000). ودراسة هاريسون (Harrison, 2001). ودراسة هيندس (Hinds, 2004).

وأوضحت نتائج البحث ان مستوى استخدام مهام الويب في التدريس لم يتأثر بالاستعداد والدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام الحالي خو استخدامهم من قبل أعضاء هيئة التدريس. حيث اشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الدافعية للتغيير ومستوى الإهتمام ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس. كما أوضحت نتائج البحث ان مستوى استخدام مهام الويب في التدريس لم يتأثر باختلاف التخصص. أو باختلاف الدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. ويستدل من هذه النتيجة على ان أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي من شملتهم عينة البحث لم يكن لديهم اهتمام أو استعداد لاستخدام مهام الويب في تدريس مقرراتهم الدراسية وقت اجراء هذه البحث.

عاشرا: الاجابة عن السؤال العاشر

ثانيا: مناقشة النتائج الخاصة بالدافعية للتغيير ومدى تأثيرها على استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي:

اشارت نتائج البحث إلى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم استعداد ودافعية للتغيير. وقد تركز مستوى الدافعية للتغيير لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي عند المستوى الثالث الذي يشير إلى - وفقا للنموذج المستخدم - سعي غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي إلى النمو والتغيير والاستفادة من المستحدثات التكنولوجية في تطوير الاداء التدريسي لهم. ويتسم الفرد الذي يحصل على اعلى درجة في هذا المستوى مقارنة بالمستوى الأول والثاني من مقياس الدافعية للتغيير بان لديه الاستعداد للقيام بافعال من اجل التغيير وتحسين جودة النمو على المستوى الشخصي والمؤسسي. وغالبا ما يسأل اسئلة حول الكيفية التي يمكن ان يحدث من خلالها التغيير. ورغم ملاحظة التحسن في مستوى الدافعية للتغيير لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي. الا انه لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى الدافعية للتغيير ومستوى استخدام مهام الويب في التدريس: مما يؤكد على ان الاستعداد للتغيير لم يكن كافيا - رغم ارتفاعه - للاستفادة من المستحدثات

مهام الويب في التدريس. ف (٣٩.١) = ٠.٤١٩، ومستوى الدلالة = ٠.٥٢١.

واستنادا إلى هذه النتيجة يمكن قبول فرض البحث السابع والذي ينص على الاتي: "لا يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف التخصص بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي". ينص السؤال العاشر في البحث على الاتي: هل يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم استخدام البيانات المرتبطة بالدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (استاذ دكتور - استاذ مشارك - استاذ مساعد) كمتغير مستقل. وتلك المتعلقة بالدرجة الاجمالية لمستوى استخدام مهام الويب في التدريس كمتغير تابع. وفي ضوء طبيعة تلك البيانات تم استخدام تحليل التباين الاحادي. ويلخص ذلك جدول ١٠.

نتيجة هذه المعالجة. يتضح من جدول ١٠ عدم وجود أثر لاختلاف الدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (استاذ دكتور - استاذ مشارك - استاذ مساعد) على مستوى استخدام مهام الويب في التدريس. ف (٣٨.١) = ٠.٨٥٠، ومستوى الدلالة = ٠.٤٣. واستنادا إلى هذه النتيجة يمكن قبول فرض البحث الثامن الذي ينص على الاتي: "لا يختلف مستوى استخدام مهام الويب في التدريس باختلاف الدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي".

جدول ١٠

نتيجة تحليل التباين الاحادي لقياس أثر اختلاف الدرجة الأكاديمية على

مصدر التباين	مستوى استخدام مهام الويب في التدريس			مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية					
بين المجموعات	٥٩٠.٢			٢	١,٢٩٥	٠.٨٥٠	٠.٤٣	
داخل المجموعات	٨٩٧.٥٧			٣٨	١,٥٢٣			
الكلية	٤٨٧٦.٠٠			٤٠				

مناقشة النتائج

في ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج. واستنادا إلى محدثات البحث السابق الاشارة اليها. يستعرض الباحثون فيما يلي مناقشة تفصيلية لنتائج البحث. ومدى اتفاقها أو اختلافها مع البحوث والدراسات السابقة ذات الارتباط بموضوع البحث.

أولاً: مناقشة النتائج الخاصة بمستوى استخدام مهام الويب في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي:

اشارت نتائج البحث إلى ان غالبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي نادرا ما يستخدمون مهام الويب في

استخدام أو تبني استخدام مهام الويب في التدريس. إلا أنهم نادراً ما يستخدمونه في تطوير تدريس مقرراتهم الدراسية عن طريق تدعيمها بمهام تعليمية من الويب أو الانترنت. وقد يرجع السبب وراء هذه النتيجة إلى عدم حضور أو اشتراك أعضاء هيئة التدريس في برامج تدريبية لتنمية قدراتهم لاستخدام بيئات التعلم الافتراضية ومهام الويب في تدعيم وتحسين تدريس المقررات الدراسية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هينش (Hinch, 2000).

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث، وفي ضوء مناقشة هذه النتائج، يوصى فريق البحث بما يلي:

١. تبني نظرية التغيير ومراحلها كمدخل لتنمية الموارد البشرية في كافة المراحل التعليمية وعلى الاخص مرحلة التعليم الجامعي.
٢. التوعية بأهمية استخدام الانترنت ومهام الويب وتطبيقاتها في التدريس الجامعي.
٣. اعادة هيكلة خريطة وخطط التدريب والتطوير بالجامعات العربية بصفة عامة، وجامعة الخليج العربي بصفة خاصة لتشمل تطوير الخطط والبرامج التدريبية اللازمة لدمج تكنولوجيا التعلم الالكتروني في التدريس.
٤. توفير الحوافز المادية والمعنوية لعضو هيئة التدريس المقبل على التدريب تدريباً شخصياً، حيث اثبتت نتائج البحث الحالي ان غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوى عال للدافعية للتغيير.
٥. اعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية اللازمة لاستخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة في التدريس، وتوفيرها عبر الانترنت وبيئات التدريب الالكترونية الافتراضية لزيادة المشاركة من قبل أعضاء هيئة التدريس كل حسب ظروفه وامكانياته.
٦. اجراء دراسة نوعية لتحديد العوامل التي تعوق تبني استخدام مدخل مهام الويب في تدريس المقررات الجامعية بجامعة الخليج العربي.
٧. اجراء دراسة لاستطلاع مراحل اهتمام معلم التعليم العام بوزارة التربية والتعليم بمملكة

التكنولوجية وعلى الاخص مهام الويب في تطوير تدريس المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي.

وأوضحت نتائج البحث ان الاستعداد للتغيير يختلف باختلاف التخصص. حيث اشارت نتائج تحليل التباين المتعدد ان أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا لديهم استعداد للتغيير اعلى من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب. ويستدل من هذه النتيجة ان أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا يميلون إلى الاستعداد للتغيير مقارنة بزملائهم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب. ورغم ميل أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للاستعداد والدافعية للتغيير إلا أنهم نادراً ما يستخدمون مهام الويب في التدريس. كما اشارت النتائج إلى ان الاستعداد والدافعية للتغيير بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لم يتأثر باختلاف الدرجة الاكاديمية لهم؛ وبالتالي يمكن القول ان كل من الاساتذة، والاساتذة المشاركين، والاساتذة المساعدون من شملتهم عينة البحث لديهم دافعية متساوية للتغيير.

ثالثاً: مناقشة النتائج الخاصة بمستوى الإهتمام نحو استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي:

أظهرت نتائج البحث ان مستوى الإهتمام الحالي نحو تبني استخدام مهام الويب في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي يتمركز عند المرحلة/ المستوى الثالث، والمتمثل في "الادارة الشخصية". وفي مرحلة الادارة الشخصية (Personal) يكون الفرد غير متأكد من مطالب الشئ الجديد (مهام الويب). ومدى كفاءته لمقابلة هذه المطالب. وقد يتضمن هذا تحليلاً لدوره ومدى ارتباطه بنظام المدفوعات (العائد المادي) الذي يقدم له من المنظمة التي يعمل لحسابها، ومدى ارتباطه بعملية ائخاذ القرارات التنظيمية، والاعتبارات الشخصية للصراعات المحتملة نتيجة تبني هذا الشئ الجديد أو عدم تبنيه. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بوبلس (Poplos, 1999) التي اشارت إلى تبني أو عدم تبني المستحدثات التكنولوجية يتوقف على الوعي والاعتبارات الشخصية لدى الفرد بمدى أهمية الشئ المتبنى.

- كما أظهرت نتائج البحث ان مستوى الإهتمام لم يتأثر بتخصص عضو هيئة التدريس، أو بالدرجة الاكاديمية له. ويستدل من هذه النتيجة على ان أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي لديهم اهتمامات شخصية نحو البحرين نحو استخدام الانترنت ومهام الويب في التدريس.
٨. اجراء دراسة لقياس أثر الاستعداد للتغيير ومستوى الإهتمام على مستويات التفكير لدى طلاب كلية الدراسات العليا بجامعة الخليج العربي.
- ٩.

المراجع

المراجع العربية:

الفنى التجارى. المؤتمر العلمى العاشر: التعليم الفنى والتدريب - الواقع والمستقبل. كلية التربية. جامعة طنطا.

عبد العزيز حمدي احمد. (٢٠٠٨). التعليم الالكتروني: الفلسفة - المبادئ - الأدوات - التطبيقات. الاردن: دار الفكر

الشاعر. حنان محمد. (٢٠٠٦). أثر استخدام مدخل مهام الويب في تنمية بعض نواتج التعلم لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بكليات التربية. *المجلة المصرية لتكنولوجيا التعليم*. المجلد ١٧. ك. ١. ص ص ١٥٧-١٩٢.

عبد العزيز حمدي احمد. (٢٠٠٥). استخدام شبكة المعلومات الدولية فى تطوير منظومة التعليم

المراجع الاجنبية:

Ary, D., Jacobs, L. & Razavieh, A. (1996). *Introduction to research in education* (5th ed.). NY: Harcourt Brace College Publishers.

Clark, F. T. (2002). Impact of the cognitive apprenticeship model on preparing preservice teachers to effectively plan for the use of technology in instruction. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 3069489).

Dias, L. (1999). Integrating technology: Somethings you should know. *Leading and Learning with Technology*, 27(3), 10-13.

Dodge, B. (2003). Some thoughts about webquest. *The Distance Educator*, 1(3), pp: 12-15.

Hall, G. E. & Hord, S. M. (2001). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes*. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Harrison, B. A. (2001). Missouri secondary vocational education teachers' concerns regarding internet adoption. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 3012975)

Hinch, S. W. (2000). Stages of concern and frequency of use of computer-based resources by middle school social studies teachers. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 9999298).

Hinds, T. M. (2004). Stages of concern and factors that influence middle school teachers' computer technology use. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 3135397).

International Society for Technology in Education (2000). *National Educational Technology Standards for Students*. OR. ISTE.

Dillman, D. (2000). *Mail and internet surveys: The tailored design method* (2nd ed.). NY: John Wiley & Sons, Inc.

Fullan, M. G. & Stiegelbauer, S. (1991). *The new meaning of education change* (2nd ed.). NY: Teachers College Press.

Giles II, F. D. (2003). Teacher professional development and their concerns about using computers: Do they match? *learning*. Available online at: <http://www.ozline.com>. Retrieved on May, 2011.

Hall, G. E. & Hord, S. M. (1987). *Change in schools: Facilitating the process*. NY: State University of New York.

Jackson, L. (2006). Tips for creating your own webquests. *Education World*. Available online at: <http://www.educationworld.com>. Retrieved on May, 2011.

MacGregor, K. & Lou, Y. (2004). Web-based learning: How task scaffolding and website design support knowledge acquisition. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(2), 161-173.

March, T. (2005). *Working the web for education, theory and practice for integrating the web for* *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 3133861).

McConaughy, E. N., Prochaska, J. O. & Velicer, W. F. (1983). Stages of change in psychotherapy: Measurement and sample profiles. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 20, 368-375.

McNergney, R. & Kent, T. (1999). *Will technology really change education? From*

- Blackboard to Web*. CA: Thousand Oaks, Sage.
- Mehlinger, H. & Powers, S. (2002). *Technology & teacher education: A guide for educators and policymakers*. NY: Houghton Mifflin Company.
- Nanjappa, A. (2003). The influence of professional use of computers, concerns, and computer self-efficacy on technology integration beliefs of teachers in India. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 3108560)
- Mason, R. & Rennie, F. (2008). *E-learning and social networking handbook: Resources for higher education*. NY: Routledge.
- Poplos III, C. M. (1999). A study of the stages of concern expressed by college faculty before and after a professional development seminar in the use of educational technology in their curricula. *Dissertation Abstract International*. (UMI No. 9920127)
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovation* (4th ed.). NY: Free Press.
- Salmon, G. (2004). *E-moderating: The key to teaching and learning online*. London: Routledge Falmer.
- Starr, L. (2004). Creating a webquest: It is easier than you think. *Education World*. Retrieved on May, 2011 from: <http://www.educationworld.com>.
- Surry, D. W. & Ely, D. P. (2001). Adoption diffusion, implementation, and institutionalization of educational innovations. In J. V. Dempsey & R. Reiser (Eds.), *Trends & issues in instructional design and technology*. NJ: Prentice Hall.
- Thornburg, D. (1996). *Campfires in cyberspace*. CA: Thronburg and Starsong Publications.
- Young, D. & Wilson, B. (2002). Webquest for reflection and conceptual change: Variation on a popular model for guided inquiry. US Department of Education. *ERIC digest*, ED No. 477112.